

Co nám říkají data o age managementu v organizacích sociálních služeb v JmK

**Lenka Kamanová
Mendelova univerzita v Brně
Age management z.s.**

Pilotní projekt

**Zavádění AM konceptu pracovní schopnosti do praxe
dvou organizací sociálních služeb JmK**

Domov pro seniory Černá Hora



Domov pro seniory Černá Hora
příspěvková organizace



Zámek Břežany, p.o.



- MENDELU
- Institut
- celoživotního
- vzdělávání

Zavádění AM konceptu pracovní schopnosti do praxe dvou organizací sociálních služeb

Doba realizace: 06/2021 – 12/2022

Hlavní cíl projektu:

Podporovat zavádění age managementu (řízení s ohledem na věk, schopnosti a potenciál pracovníků) do praxe organizace působící v sociálních službách

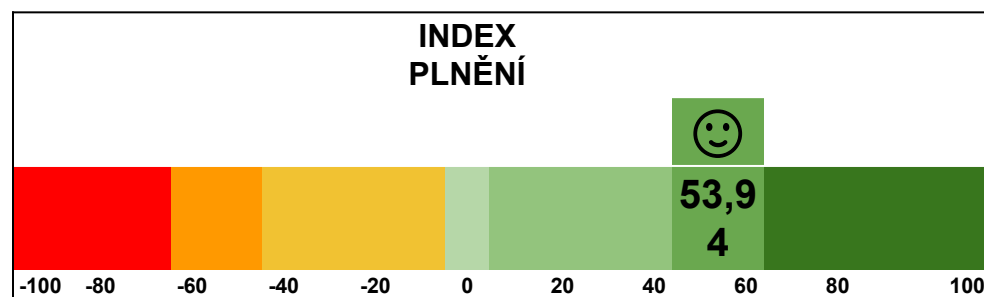
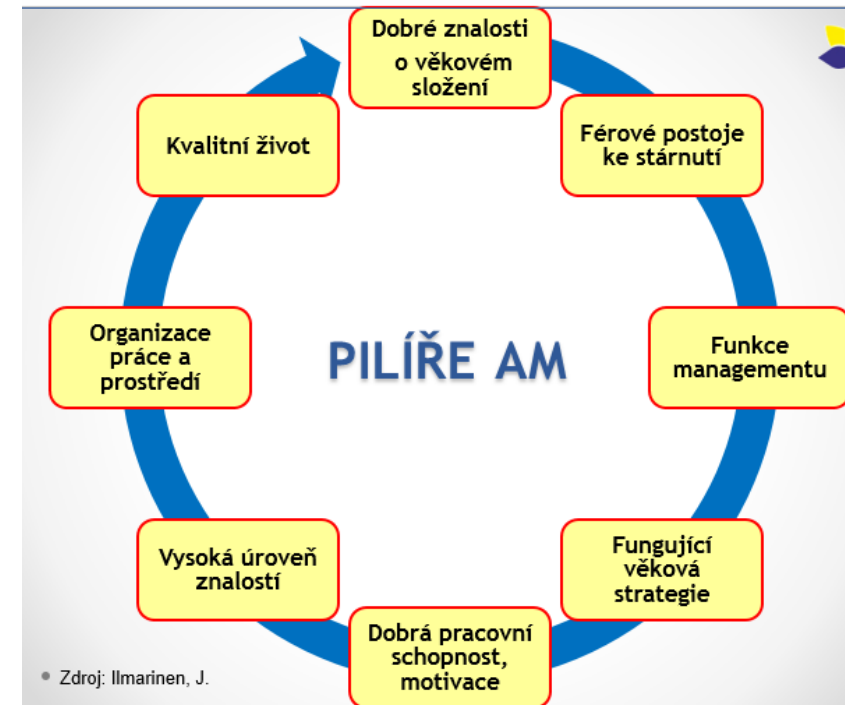
jihomoravský kraj

Aktivity projektu:

- Vstupní analýza (**AM audit**)
- Měření **pracovní schopnosti** zaměstnanců
- Měření Indexu pracovní pohody (**Personální radar**)
- Nastavení podmínek pro práci projektové skupiny metodou Company Radar (**Firemní radar**)
- **Identifikace problémových míst** a formulace doporučení pro vytváření přiměřeného pracovního prostředí s ohledem na zdravotní rizika a zdravé stárnutí (včetně podpory zdraví jako součásti firemní kultury s důrazem na vytvoření vhodných podmínek pro práci a kvalitního pracovního prostředí)
- **Vzdělávací aktivity** – seznámení zaměstnavatele s konceptem pracovní schopnosti a age managementem
- **Závěrečný audit** age managementu

Audity age managementu

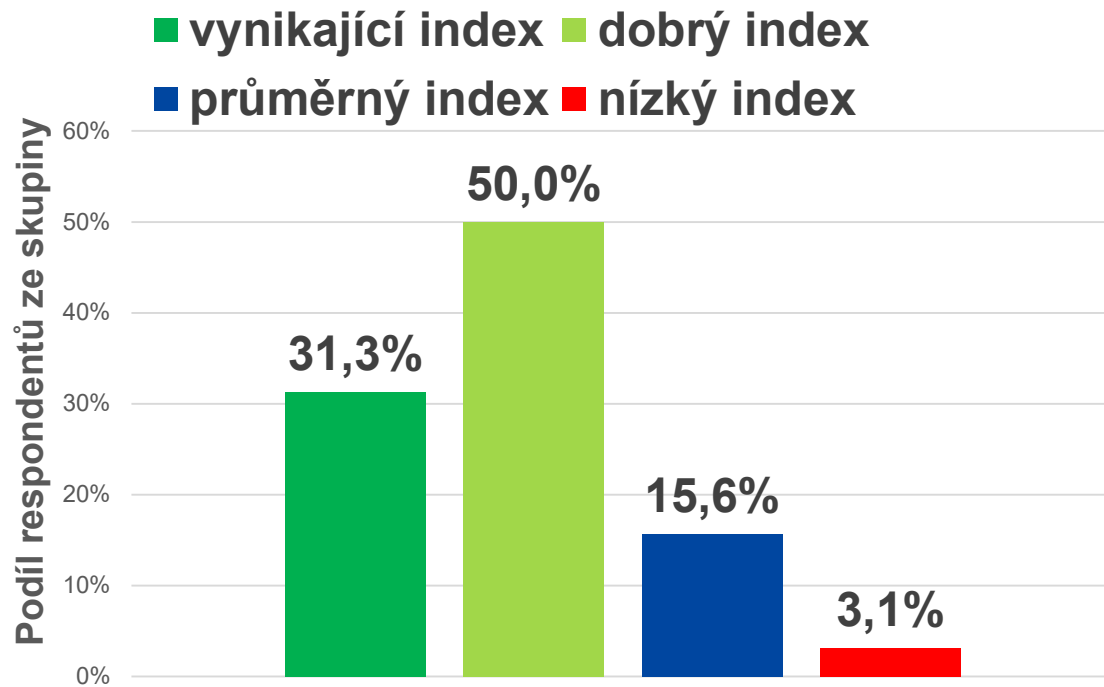
- Zaměřen na pilíře age managementu v organizaci
- Rozhovor s HR pracovníkem + statistické údaje
- Zpracovaný výstup pro organizaci
- Úvodní a závěrečný audit



		míra plnění	
Pilíř 1	Znalost problematiky věku		
Cíl:	Zjištění základních informací o firmě z pohledu věkového složení zaměstnanců a potřeb budoucí pracovní síly	33	++++
Pilíř 2	Vstřícné postoje ke stárnutí		
Cíl:	Manažeré jsou seznámeni s přínosy jednotlivých generací na pracovišti a znají výhody věkově diverzifikovaných pracovních týmů	50,8	++++++
Pilíř 3	Dobrý management, který rozumí individualitě a rozdílnosti		
Cíl:	Manažeré 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.	31	++++
Pilíř 5	Zajištění dobré pracovní schopnosti a motivace		
Cíl:	Manažeré znají jednotlivé faktory pracovní schopnosti a způsoby jejich podpory v různých fázích pracovního života	28,6	+++
Pilíř 6	Vysoká úroveň kompetencí		
Cíl:	Manažeré 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.	52,4	++++++
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:	Manažeré zvládají opatření na podporu hladkého přechodu zaměstnanců z pracovního života do důchodu. Ve firmě je nastaven systém pro komunikaci s bývalými zaměstnanci.	64,3	+++++++

Měření pracovní schopnosti zaměstnanců (WAI)

- Testování zaměstnanců – dotazník WAI (standardizovaný, celosvětově uznávaný)
- Zpracovaná analýza pro vedení organizace



INDEX PRACOVNÍ SCHOPNOSTI (WORK ABILITY INDEX®)

1. Současná pracovní schopnost (ve srovnání s minulostí)

Za předpokladu, že vaše nejvyšší pracovní schopnost má hodnotu 10 bodů, jak hodnotíte vaši současnou pracovní schopnost? (0 označuje současnou úplnou neschopnost práce):

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Pracovní schopnost ve vztahu k pracovním nárokům

a) Požadavky vaší práce jsou převážně (tj. více než polovinu pracovní doby):

duševní ☐
fyzické ☐
duševní a fyzické stejnou měrou ☐

b) Jak hodnotíte vaši současnou pracovní schopnost ve vztahu k fyzickým nárokům vaší práce?

velmi dobrá 5
spíše dobrá 4
průměrná 3
spíše podprůměrná 2
velmi podprůměrná 1

c) Jak hodnotíte vaši současnou pracovní schopnost ve vztahu k duševním nárokům vaší práce?

velmi dobrá 5
spíše dobrá 4
průměrná 3
spíše podprůměrná 2
velmi podprůměrná 1

HODNOTY, POSTOJE, MOTIVACE - OPATŘENÍ

Opatření	Cíl (konkrétní a měřitelný)	Odpovědnost	Časový plán	Hodnocení (prokázání výsledku)
1. Ocenění	Individuální Zvýšit ocenění dle individuálního posouzení vykonávané práce na poradě úseku např. po dokončení náročného úkolu (finanční, slovní od nadřízeného) Skupinové Ocenění na velkých poradách a současně nepřeceňovat pouze jednu službu Medializace Proporčně sjednotit medializaci různých úseků (FB stránky), na každé domácnosti by měl být zaměstnanec, který může vkládat příspěvky a fotky (určit pravidla)	Vedení organizace (nastavení systému) Vedoucí úseků (realizace)	Průběžně	Hodnotící pohovory (průběh), velké porady, záznam, FB stránky

ZDRAVÍ A FUNKČNÍ KAPACITA

Seznam pracovní skupiny

- 1. Zvýšené dny pracovní neschopnosti (přímá péče)**
- 2. Fyzická a duševní náročnost práce**
- 3. Stres (plynoucí ze vztahů na pracovišti)**
- 4. Supervize (skupinové a individuální) jsou neúčinné**

ZDRAVÍ A FUNKČNÍ KAPACITA - OPATŘENÍ

Opatření	Cíl (konkrétní a měřitelný)	Odpovědnost	Časový plán	Hodnocení (prokázání výsledku)
1. Supervize	Přehodnotit účinnost skupinových supervizí a jejich efektivitu, v některých případech zvolit individuální supervizi	Vedení organizace	Dlouhodobý úkol	Spokojenost se supervizí
2. Psychická náročnost, stres (vztahy v kolektivu)	- nastavení preventivních opatření (ihned řešit konflikty na pracovišti) - proškolení interního zaměstnance na základy mediace, případně využít externího mediátora, - využití teambuldingu (bez „skupinkování“ – možnost zapojit externího moderátora) anebo akce v zahradě zámku (vždy musí být dobrovolná)	Vedení organizace, vedoucí úseků	Dlouhodobý úkol	Nastavená preventivní opatření

Navazující projekty

Domov Božice p.o.

Domov Horizont Kyjov, p.o.

Domov pro seniory Jevišovice, p.o.

Domova pro seniory Předklášteří, p.o.

Zavedení AM do personálních procesů organizace sociálních služeb Domov Horizont Kyjov, p.o.



Zavedení age managementu do personálních procesů Domova Božice p.o.



Zavedení AM do personálních procesů Domova pro seniory Jevišovice, p.o.



Zavedení AM do personálních procesů Domova pro seniory Předklášteří, p.o.



Shrnutí výsledků

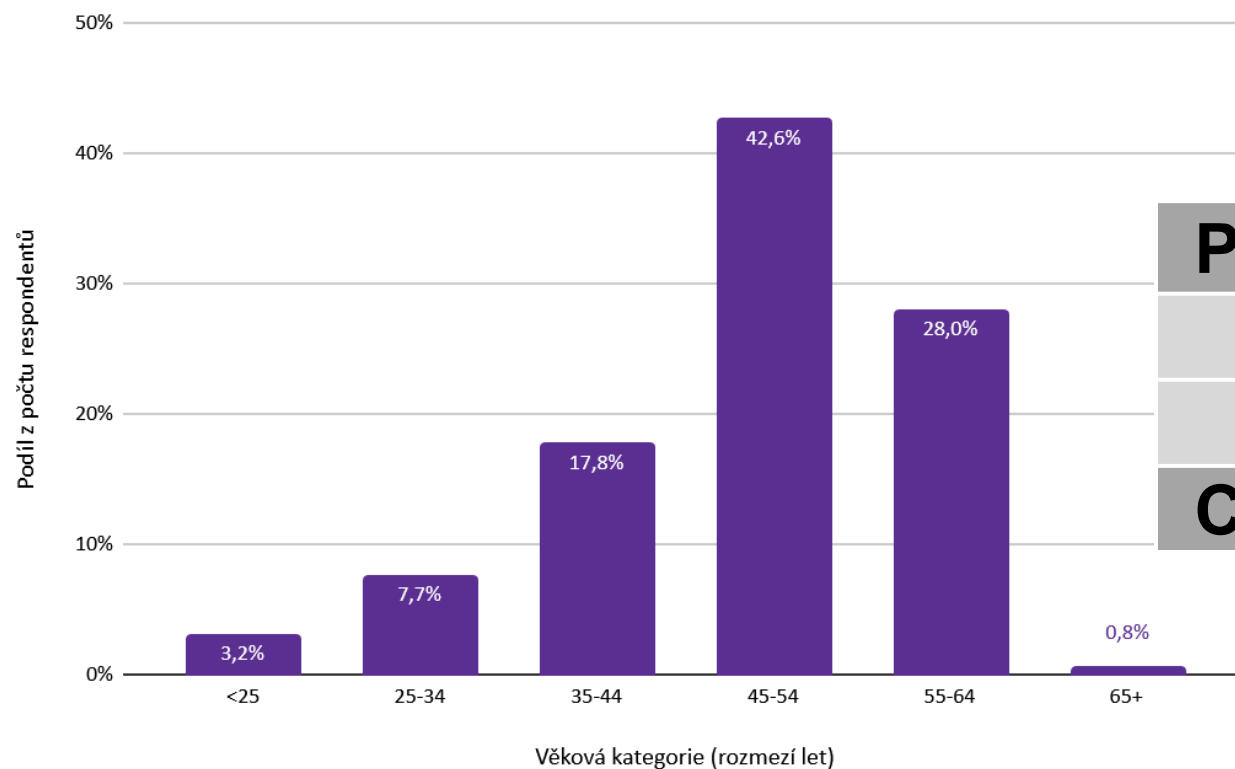
Základní statistické údaje

6 organizací

664 respondentů

(620 žen/93,4%, 44 mužů/6,6%)

Složení zaměstnanců dle věku (relativní četnost)

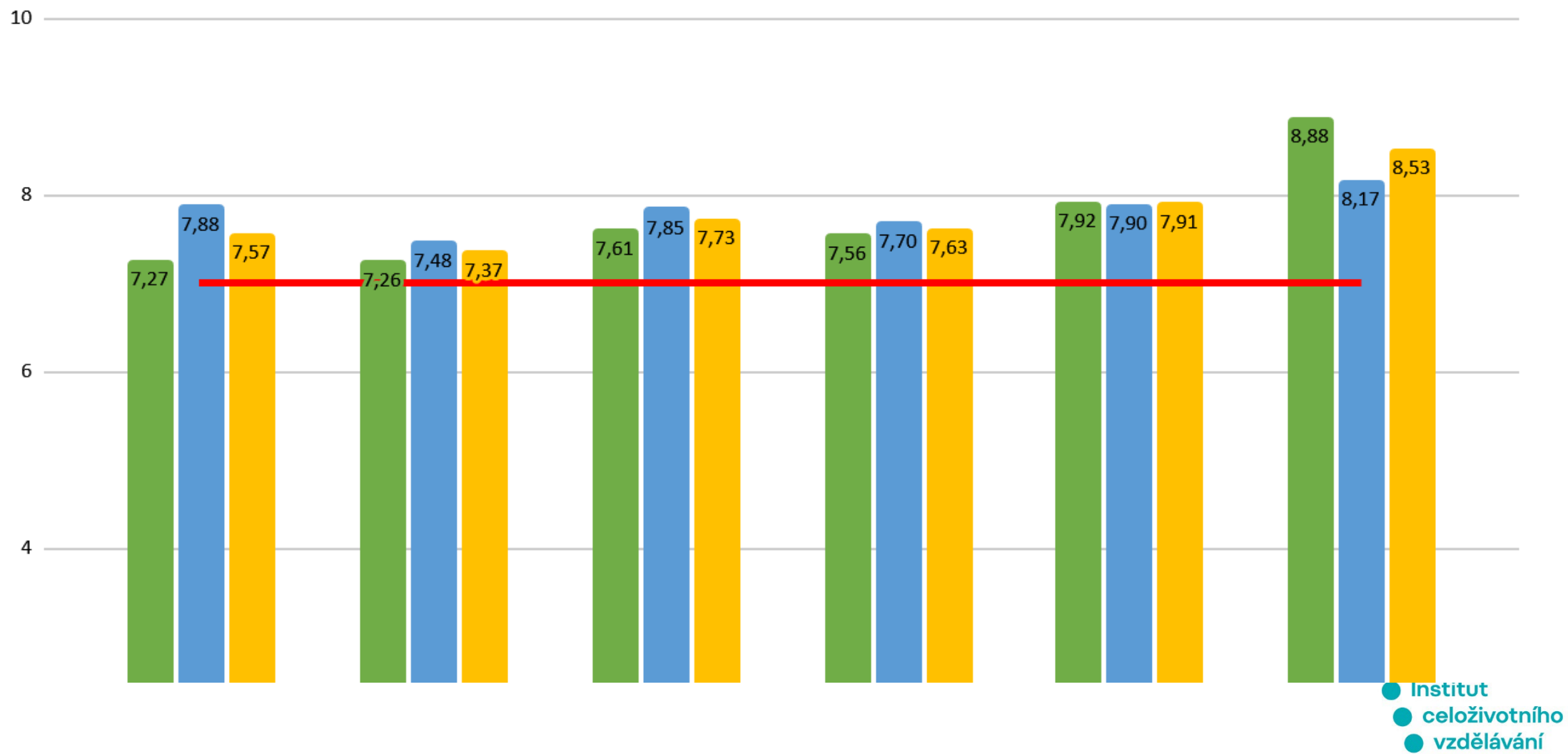


Pohlaví	Pracovní nároky		
	převážně fyzická	převážně duševní	fyzická/duševní stejnou měrou
Ženy	19,0%	16,9%	64,0%
Muži	29,5%	34,1%	36,4%
Celkem	19,7%	18,1%	62,2%

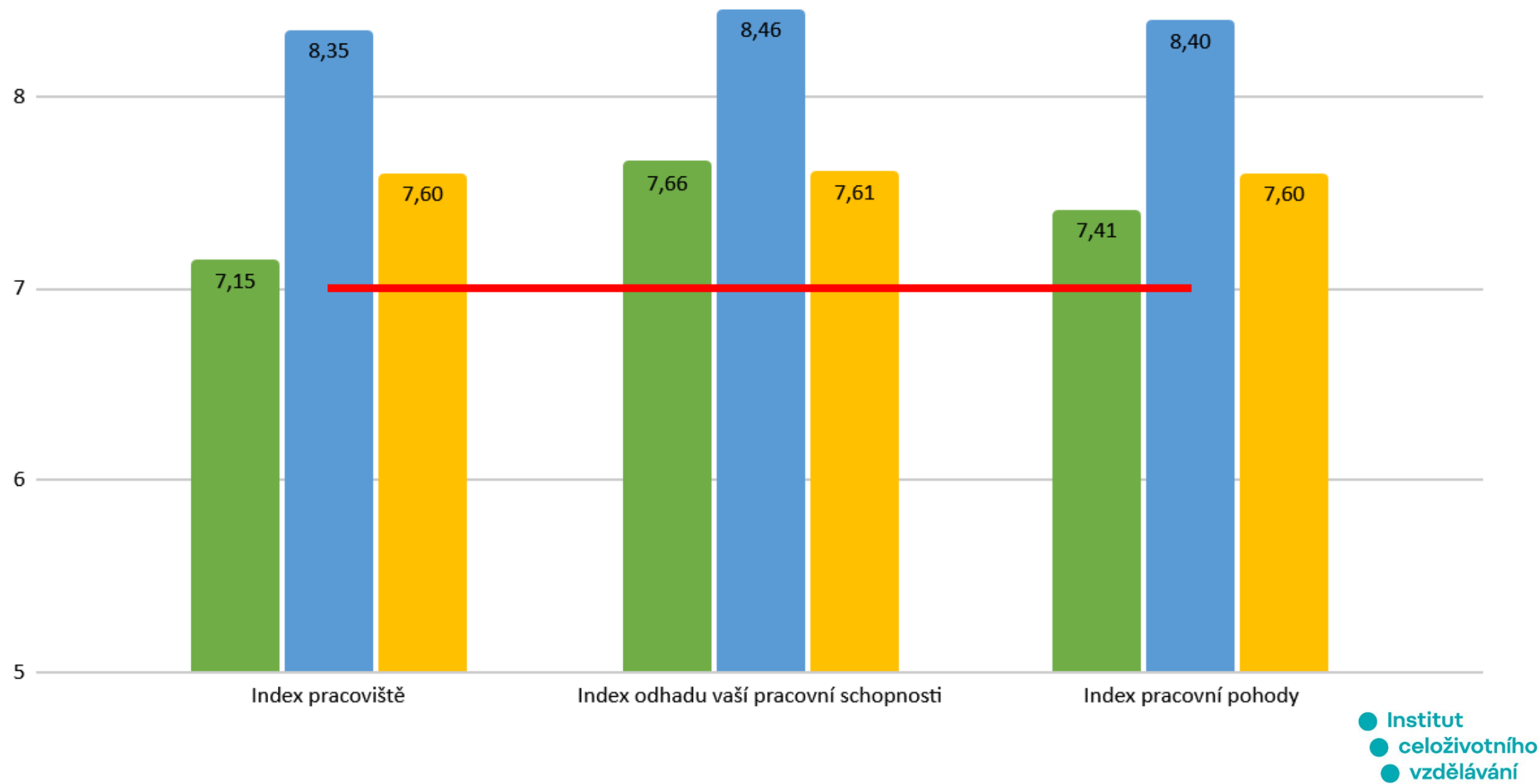
Indexy pracovní schopnosti

INDEXY	
Index pracoviště	7,65
Index odhadu vaší pracovní schopnosti	7,77
Index pracovní pohody	7,71

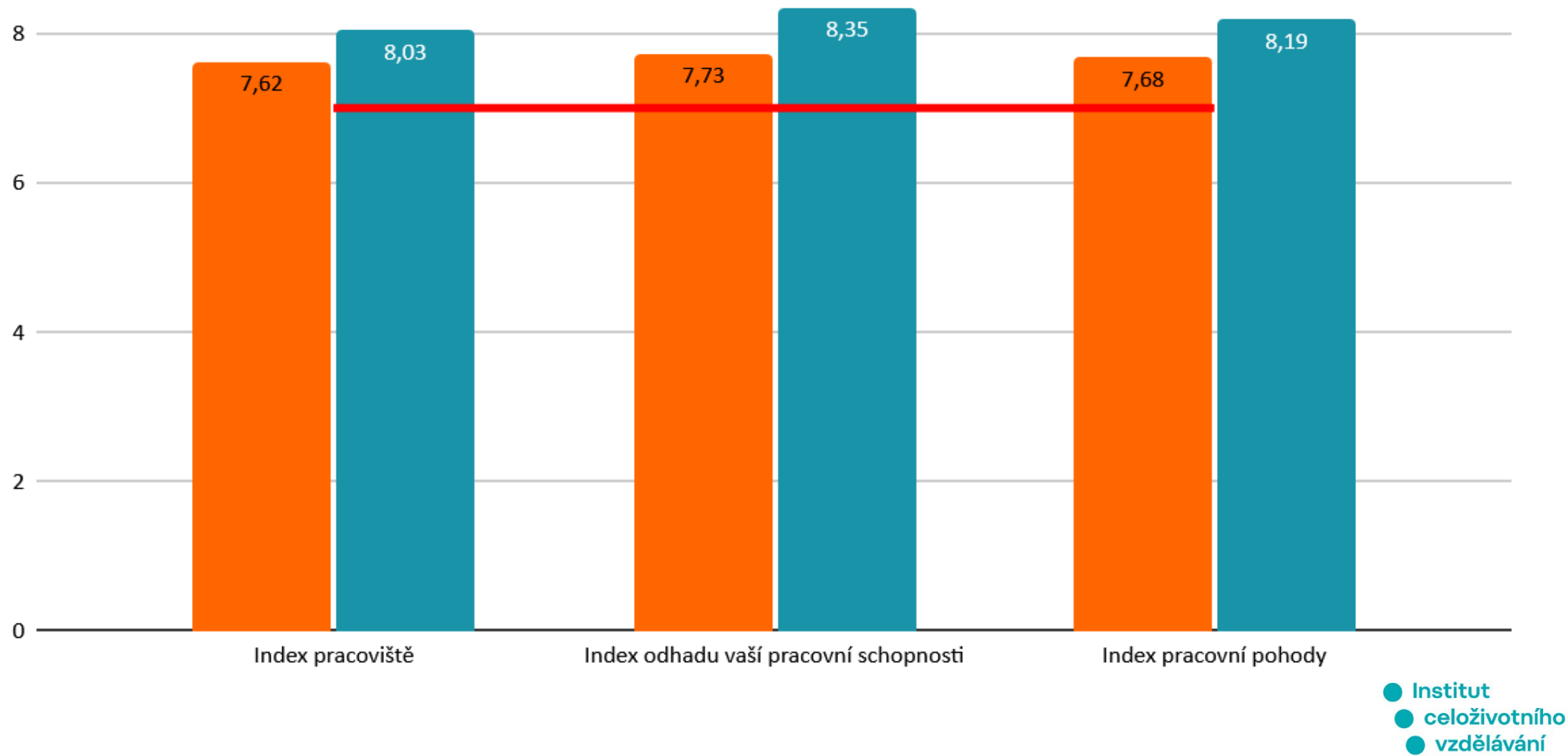
Indexy versus věk



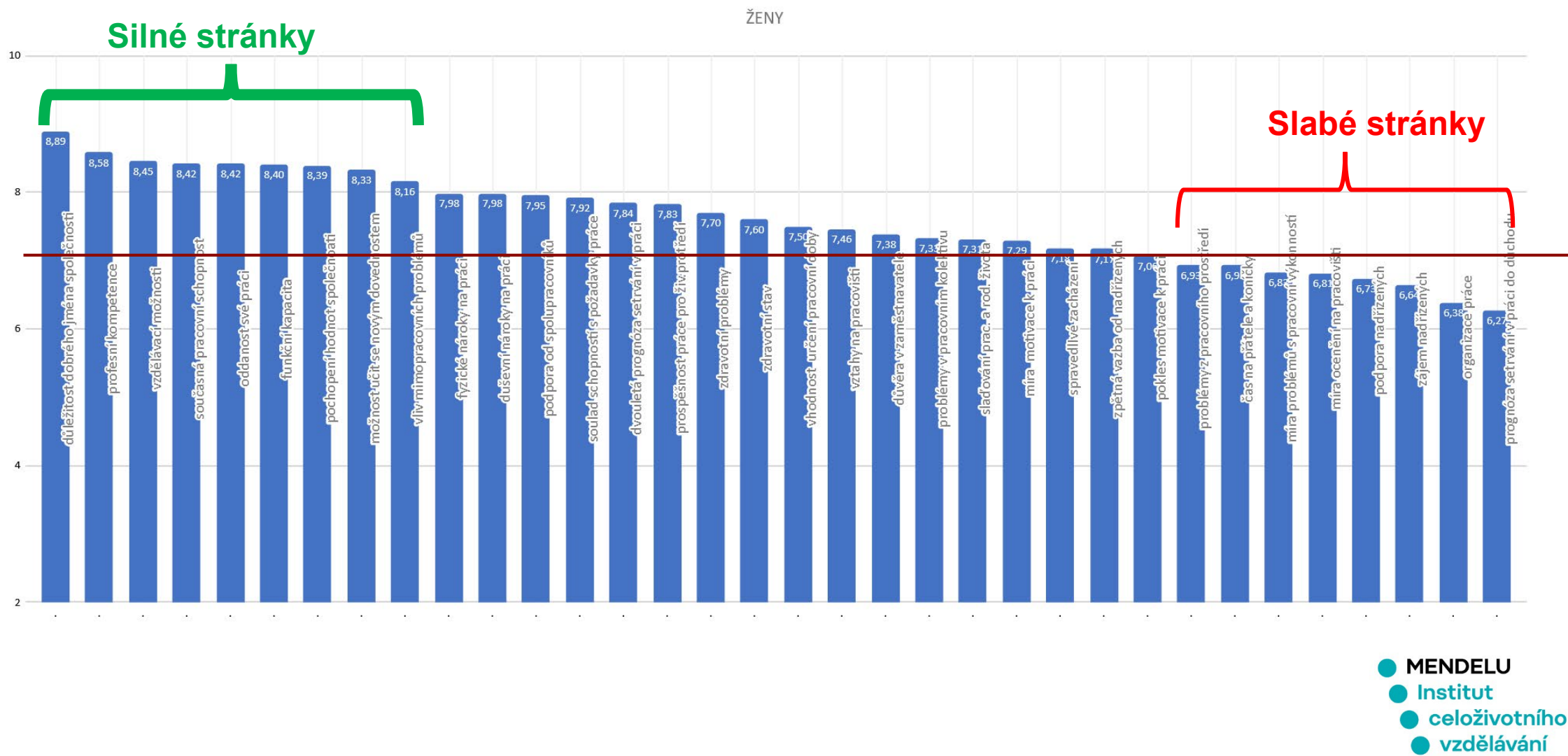
Indexy versus typ práce



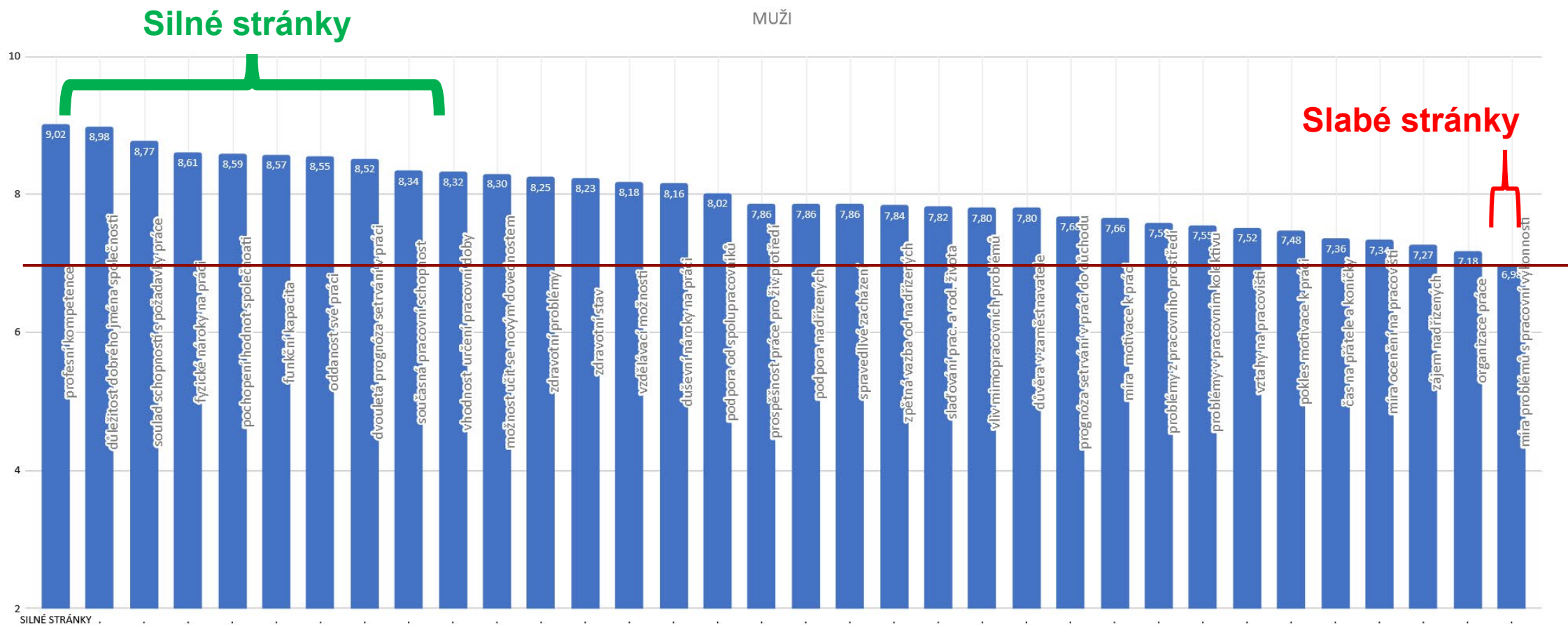
Indexy versus pohlaví



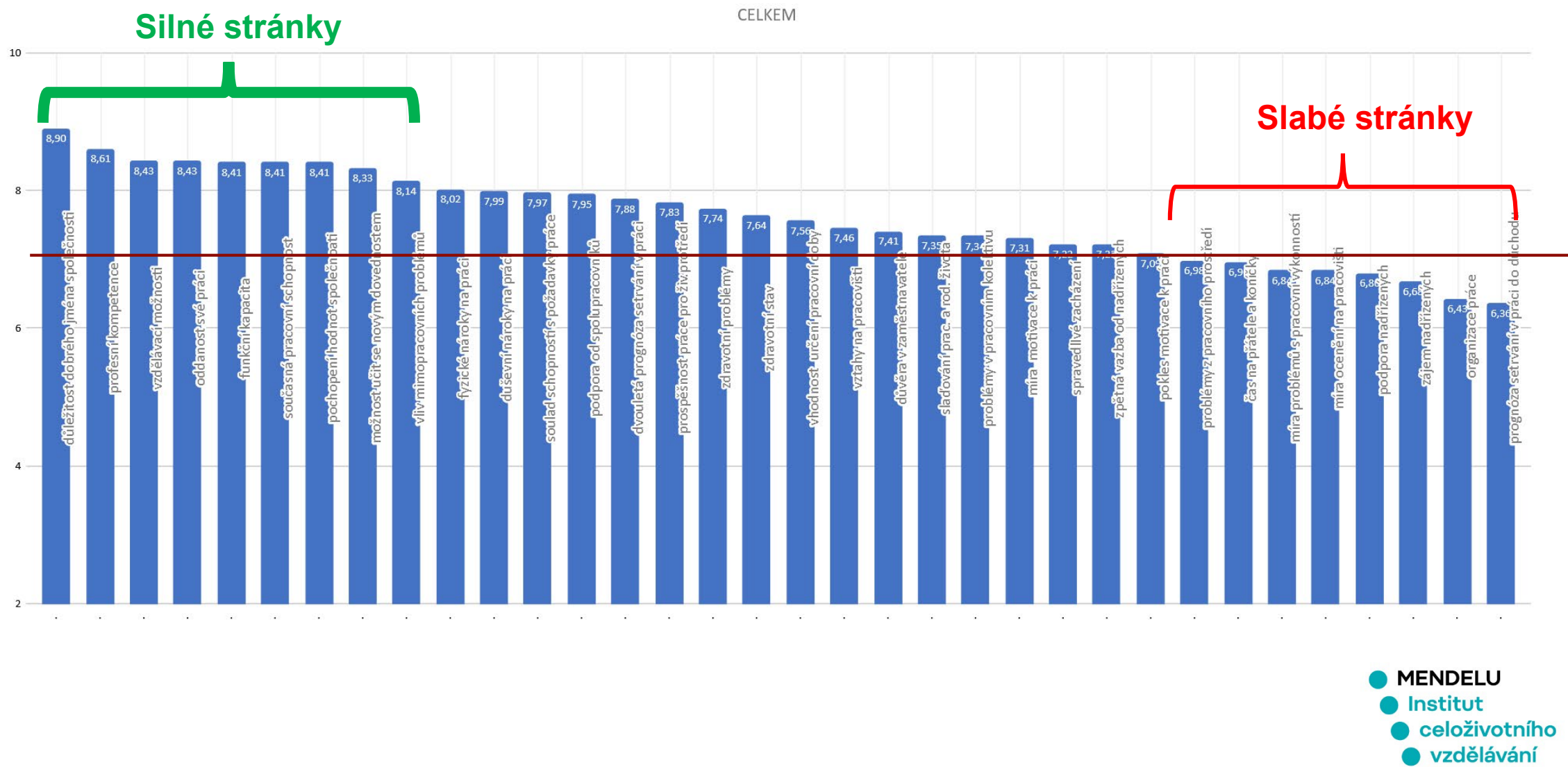
Silné a slabé stránky organizace pohledem zaměstnanců



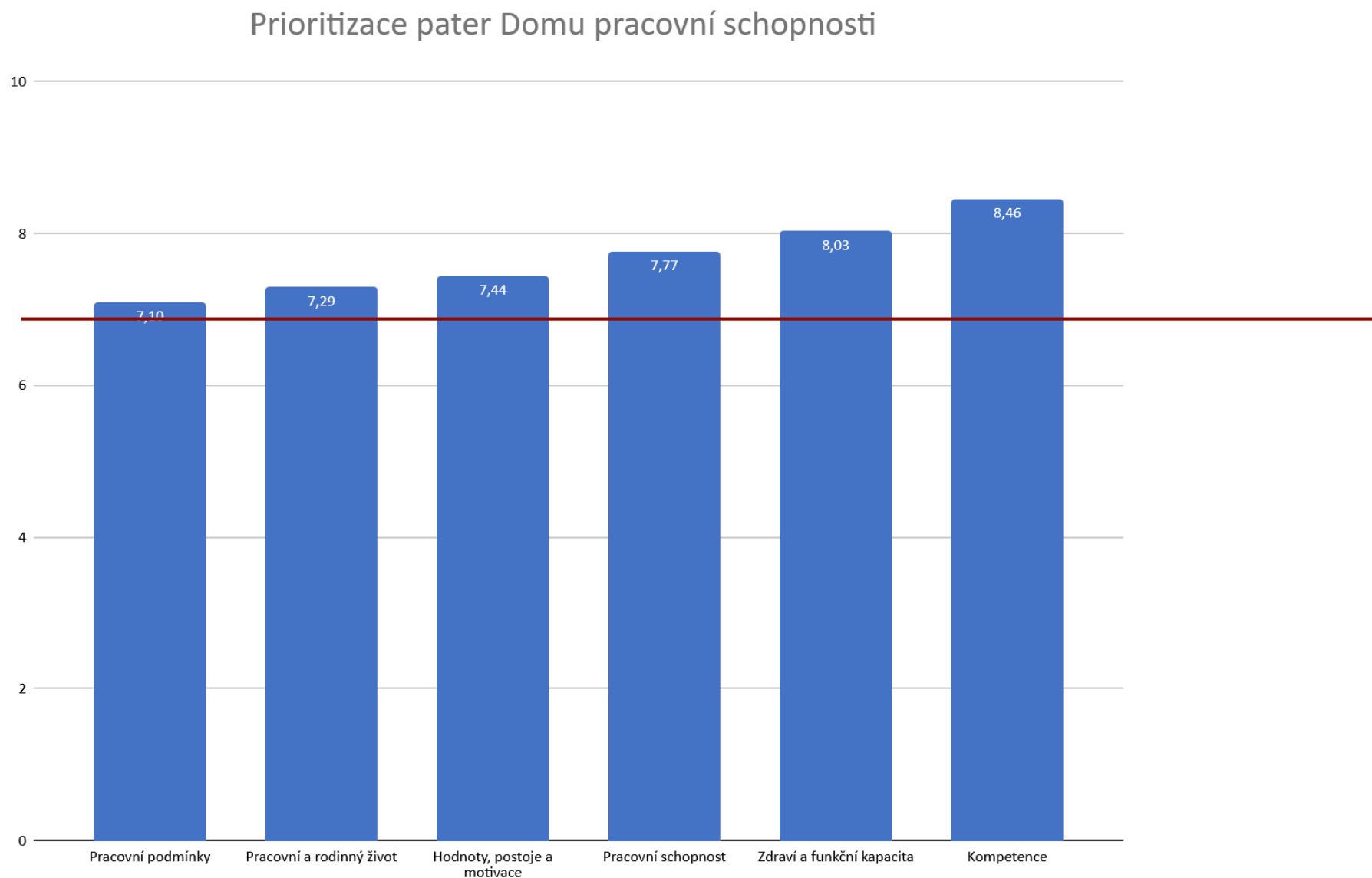
Silné a slabé stránky organizace pohledem zaměstnanců



Silné a slabé stránky organizace pohledem zaměstnanců



Prioritizace Domu pracovní schopnosti

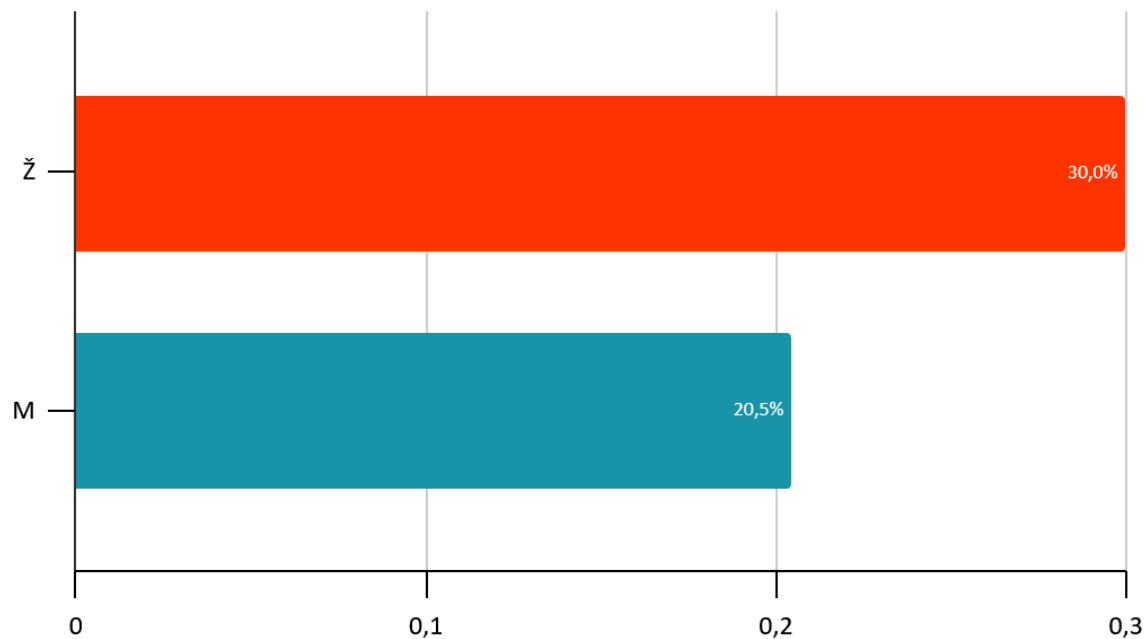


Patra Domu pracovní schopnosti (typ práce)

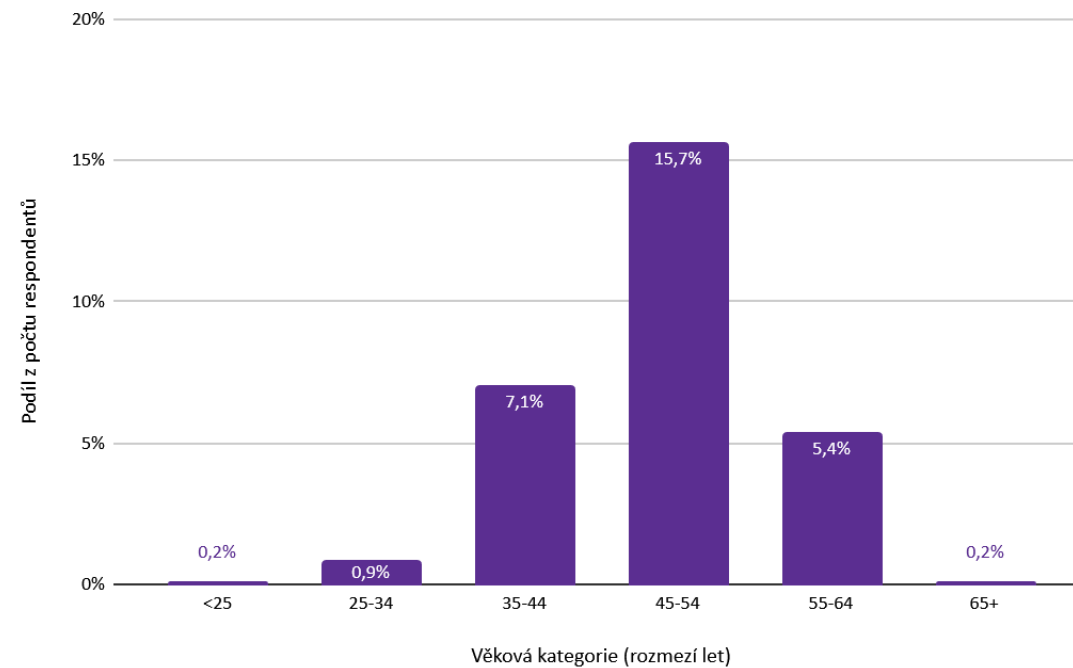


Sendvičová generace

Považujete se za příslušníka „sendvičové generace“?



Příslušníci "sendvičové generace"



Nechme svoji pracovní schopnost zářit, nejen o Vánocích ...

