



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

Age Management ve firemní praxi

Nina Bosničová, Gender Studies, o.p.s.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

CO TO JE?

- řízení s ohledem na věk zaměstnanců a zaměstnankyň
- pokud probíhá správně, minimalizuje tzv. ageistické postoje na pracovišti a diskriminaci na základě věku
- týká se všech věkových skupin, ale v ČR je zatím zmiňován a/nebo aplikován zejména s důrazem na zaměstnaneckou kategorii 45-55+ let
- dodržování Zákoníku práce + nadstavba nad tento právní rámec v podobě různých benefitů



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

PROČ BYCHOM SE TÍM MĚLI ZABÝVAT? I

- DEMOGRAFICKÉ STÁRNUTÍ

-je způsobeno dvěma základními faktory:

snížení porodnosti a současně výrazný nárůst hodnot naděje na dožití

-PENZIJNÍ REFORMA - stále se zvyšující věk odchodu do důchodu

- FENOMÉN SENDVIČOVÉ GENERACE (souvisí se stárnutím populace a odkládáním rodičovství do vyššího věku)



POTŘEBA PRODLOUŽENÍ PRACOVNÍHO ŽIVOTA



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

PROČ BYCHOM SE TÍM MĚLI ZABÝVAT? II

ROK 2007, reprezentativní VÝZKUM STEM-u (1191 respondentů/-ek)

- 87 % věří, že lidé v ČR jsou (velmi) často diskriminováni na základě věku (50 a více), věk jako nejsilnější diskriminační důvod

(Zdroj: <http://www.stem.cz/clanek/1301>)

ROK 2013 VÝZKUM FACTUM INVENIO PRO GENDER STUDIES, o.p.s. (619 respondentek ve věku 45-65 let)

- Při pohovorech se v uplynulých pěti letech ženy nejčastěji setkaly s diskriminací kvůli svému věku (25 %).
- Sehnat práci je obtížné především kvůli věkové diskriminaci (50 %).
- Věk se jako nejvíce diskriminující faktor objevuje i v případě ukončení pracovního poměru. Zhruba každá pátá žena vysvětluje ztrátu svého zaměstnání vysokým věkem (22 %).
- Kvůli pečovatelskému se nejčastěji cítí být diskriminované ženy, které se starají současně o rodiče i děti (26 %).

ROK 2009 šetření firmy Manpower (čtvrtletní Index pracovního trhu), které se ptá na plány zaměstnavatelů ohledně počtu jejich zaměstnanců/-kyň v následujících 3 měsících

- pouze 13 % zaměstnavatelů mělo nějaké plány ohledně retence starších zaměstnanců/-kyň
- 89 % zaměstnavatelů nemělo ŽÁDNOU strategii rekrutace lidí 50 plus

(Zdroj: <http://logistika.ihned.cz/c1-38478850-strategie-zamestnavani-lidi-50>)



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

JAK VYTVOŘIT ÚSPĚŠNÝ TÝM?

Nesmí mu chybět vlastnosti, jako je:

- dravost
- tah na bránu
- chuť vydat se neprošlapanou cestou
- touha překonat mety již dosažené
- vytrvalost
- schopnost rozvážného úsudku

(Zdroj: Hrnčíř, Filip. „Řízení lidských zdrojů podle věku, aneb „Každý starý blb musel být jednou mladý blb.““ *hr forum*, č. 2/2008)

PERSPEKTIVA ŽIVOTNÍHO CYKLU

- (1) JAK SE ZAŘADIT DO PRACOVNÍHO ŽIVOTA? (studující → zaměstnaný)
- (2) JAK ZVLÁDNOUT POVÝŠENÍ? (řadový zaměstnaný → manažer/-ka)
- (3) JAK ZVLÁDNOUT ZMĚNU VE VLASTNÍ PRACOVNÍ SCHOPNOSTI? (návrat do zaměstnání po dlouhodobé absenci)
- (4) JAK SE ZACHOVAT V SITUACI, KDY SE KARIÉRA OCITNE NA KŘÍŽOVATCE? (hrozba nezaměstnanosti, propuštění, nespokojenost v práci)
- (5) JAK HLADCE ZVLÁDNOUT ODCHOD DO DŮCHODU? (správný čas a způsob opuštění pracovního trhu, tzv. osobní plán odchodu do důchodu)

(Zdroj: Saarelma-Thiel, T. „Úspěšné zvládání kritických změn v běhu života na pracovištích“, *Andragogika 3, ročník XV, září 2011*)

TYOLOGIE OPATŘENÍ AGE MANAGEMENTU

- Zaměření se na problém omezenosti pracovních zdrojů (např. nové kariérní příležitosti pro starší pracovníky/-ice)
- Snížení pracovních požadavků (např. vytvoření oddělení s pracovními místy vhodnými pro starší zaměstnané)
- Zvýšení kapacit jedince (např. opatření na podporu zdraví a pracovní pohody zaměstnaných – ergonomická reorganizace pracoviště, změna organizace práce/pracovních rozvrhů, možnost rehabilitace, přemístění na jiný druh práce, vzdělávání v tématu stárnutí)
- Mezigenerační učení (celoživotní vzdělávání, mentoring)
- Perspektiva životního běhu (aplikace přístupu rovných příležitostí pro všechny)

POZOR: KAŽDÉ OPATŘENÍ MÁ SVÉ SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY, HROZBY A PŘÍLEŽITOSTI (SWOT ANALÝZA).

IDEÁLNÍ JSOU SYSTÉMOVÁ ŘEŠENÍ (propojení jednotlivých opatření s firemní kulturou a celým systémem řízení lidských zdrojů).

(Zdroj: Wallin, M., Hussi, T. „Nástroje age managementu na pracovištích“, *Andragogika 3, ročník 15, září 2011*)



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

ZISKY AGE MANAGEMENTU

- zvýšena míra retence
- lepší pracovní morálka
- méně krátkodobých absencí
- vyšší produktivita
- lepší veřejná image firmy
- dosah na širší zákaznickou základnu (↔ tzv. age marketing)
- širší dostupné spektrum dovedností a zkušeností

(Zdroj: *Being Positive about Age Diversity: A Practical Guide for Business*, Age Positive 2002, <http://agepositive.gov.uk>)



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz



Děkuji za pozornost!
nina.bosnicova@genderstudies.cz



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚŠTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz