Jaký může mít přínos koncept age managementu v rámci chystaných změn důchodového systému?

Česká republika patří mezi jednu z nejrychleji stárnoucích populací na světě. Změny věkové struktury budou postupně ovlivňovat celou společnost. Pokud budeme chtít dosahovat hospodářského růstu a udržet sociální a důchodový systém, budeme se muset naučit co nejvíce využívat i starší pracovníky, abychom udrželi dostatečné množství ekonomicky aktivních lidí na trhu práce. To vyžaduje stanovení potřebných opatření a ochotu je realizovat na straně státu, zaměstnavatelů i jednotlivých pracovníků. Pokud se na situaci, která přichází, dobře připravíme, můžeme zabránit výraznému propadu pracovních sil, který nám reálně hrozí a udržet tak základní sociální vymoženosti a sociální smír. Aktivní aplikování principů a opatření age managementu je jednou z cest, která tomuto cíli může přispět. Je společným zájmem nás všech.

O projektu

Název projektu: **Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému – etapa I.**

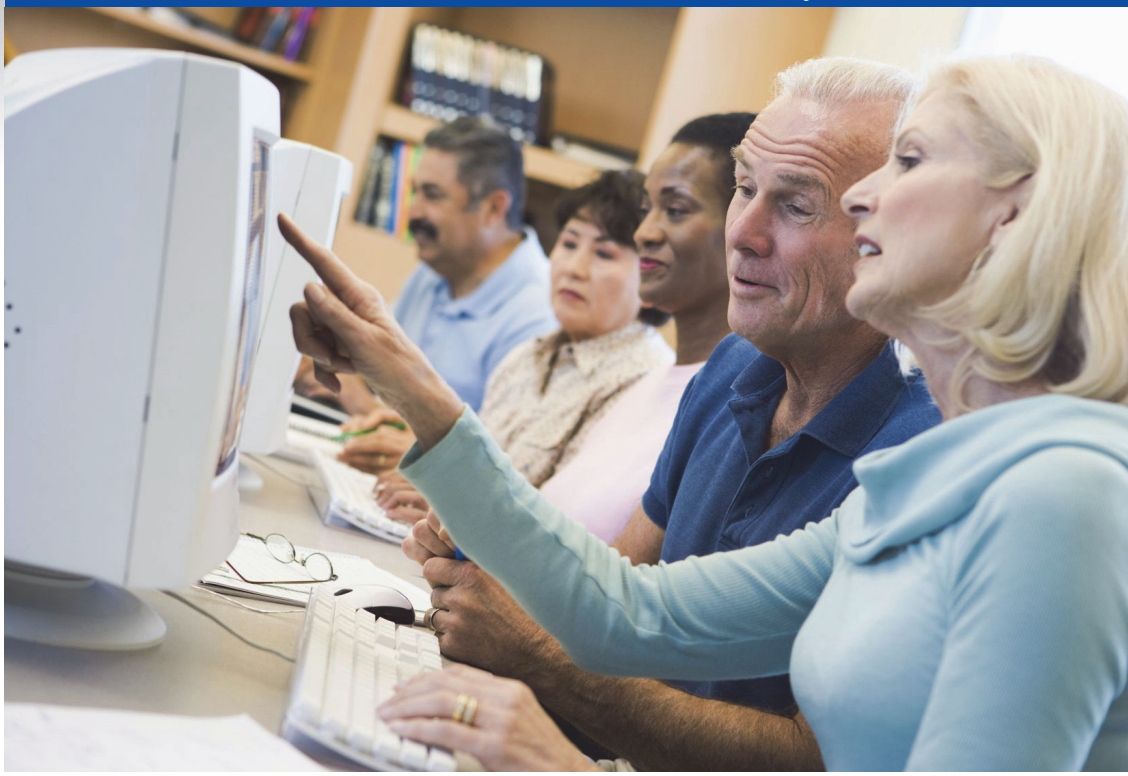
Realizátor projektu: **KZPS ČR**

Partner projektu: **ČMKOS**

Doba realizace projektu: **07/13 – 06/15**

Cíle projektu: **V diskuzích se zaměstnavateli a zaměstnanci definovat podmínky, které umožní, aby co největší počet zaměstnanců mohl vykonávat své povolání plnohodnotně až do skutečného nároku na starobní důchod**

Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR
Českomoravská konfederace odborových svazů



AGEING – Age management

KZPS ČR společně se svým odborovým partnerem ČMKOS realizují projekt, který formou bipartitního dialogu pomáhá připravit zaměstnavatele a zaměstnance na dopady a **změny vyplývající z důchodové reformy**. Projekt mapuje situaci dopadu a změn důchodového systému a pomůže vytvořit takové pracovní podmínky, aby co největší počet zaměstnanců mohl **vykonávat své povolání plnohodnotně** až do skutečného nároku na starobní důchod.

esf evropský sociální fond v ČR EVROPSKÁ UNIE
OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST
příprava DS odvětví na změny
PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

esf evropský sociální fond v ČR EVROPSKÁ UNIE
OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST
příprava DS odvětví na změny
PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Age management je koncept řízení lidských zdrojů s ohledem na věk, schopnosti, potenciál či životní fázi pracovníka. Souvisí s uvědomováním si výzev, které na pracovní trh přináší demografická proměna společnosti a její stárnutí, ale také technologické inovace, globalizace a s tím související celková proměna postavení a vztahu zaměstnanců a zaměstnavatelů. Přestože se zájem Age managementu soustředí vzhledem k demografickým výzvám především na otázky udržitelnosti pracovního uplatnění stárnoucích pracovníků, jako koncept personálního řízení orientovaného na pochopení a respektování potřeb pracovníků v různých životních fázích je uplatnění a potenciál tohoto konceptu v personální práci firem a organizací širší a odpovídá moderním trendům personálního řízení, stejně jako uplatňování principů společenské odpovědnosti organizací či zásad udržitelného rozvoje.

Základním východiskem širšího konceptu Age managementu je přesvědčení, že v každé životní fázi má pracovník své specifické potřeby a specifický potenciál. Jeho možnosti i případná omezení se mění vzhledem k různým životním fázím a výzvám pracovního i osobního života. Pochopením, řízením a správným využitím těchto silných či omezujících stránek, které se v průběhu pracovní kariéry mění, je možné maximalizovat výkonnost a přínos pracovníka zaměstnavateli, stejně jako spokojenost a dlouhodobé udržení výkonnosti zaměstnance.

Co je pro realizaci konceptu Age managementu na úrovni organizace důležité?

- Znalost problematiky věku / různých životních fází
- Vstřícný postoj vůči věku / potřebám životních fází
- Management, který rozumí individualitě a rozdílnosti
- Kvalitní a funkční strategie organizace (včetně personální strategie)
- Dobrá organizace práce a pracovního prostředí
- Zaměření na uspokojování potřeb všech zainteresovaných stran

Jak se realizují základní opatření Age managementu v organizaci:

- Opatření ke sladění pracovního a rodinného života
- Péče o zdraví zaměstnanců
- Restrukturalizace pracovních míst
- Rozvoj pracovního prostředí
- Přizpůsobení organizace práce
- Ergonomická opatření
- Rozvoj mezigenerační spolupráce a předávání zkušeností
- Podpora fyzické kondice zaměstnanců
- Podpora zachování pracovní pohody

Jak se implementuje Age management do organizace?

Age management audit
umožňuje získat základní informace a současné situaci organizace a identifikovat problematické oblasti v personální strategii s ohledem na demografický vývoj a specifika odvětví, ve kterém organizace/firma působí.

Školení managementu a zaměstnanců
seznámení s problematikou stárnutí, změny potřeb pracovníka s ohledem na věk, odbourávání mýtů týkajících se vztahu věku a výkonnosti, uvědomění si výhod jednotlivých generací a různorodosti pracovních týmů.

Poradenská činnost
individuální poradenství/supervize externích odborníků při zavádění nejrůznějších opatření age managementu do praxe organizace, podpora při slaďování vizí, hodnot a konkrétních opatření v organizaci/firmě

Kde se nejlépe inspirovat?
Při zavádění konceptu Age managementu do praxe je možné se nejlépe inspirovat v zahraničí, kde se tématem vlivu demografických změn na zaměstnanost dlouhodobě zabývají. Mnoho podnětů lze čerpat například z Finského modelu.

esf evropský sociální fond v ČR EVROPSKÁ UNIE
OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST
příprava DS odvětví na změny
PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

esf evropský sociální fond v ČR EVROPSKÁ UNIE
OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST
příprava DS odvětví na změny
PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz