

Projekt

Age management

OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Královéhradecký kraj

CZ.1.07/3.2.10/03.0003

Age Management

„věkový management“

- představuje řízení zohledňující věk a schopnosti zaměstnanců
- je nástrojem, jak věkovou rozmanitost na pracovišti podpořit a řídit
- v konečném důsledku se dotýká kvality života nejen pracovního

Pozornost věnovaná AM se jednoznačně odvozuje od vývoje demografické situace v Evropě – procesů stárnutí obyvatelstva.

Demografické změny v ČR a v Evropě

- stárnutí pracovní síly se stalo v Evropě palčivým problémem
- klade na společnost, zákonodárce a zaměstnavatele úkol vytvořit pozitivní postoj vůči prodlužujícímu se pracovnímu životu a zabránit věkové diskriminaci
- mezi pracovními kapacitami zaměstnance a pracovními požadavky je třeba více než dříve hledat rovnováhu
- to klade zvýšené nároky na roli přímých nadřízených, managementu
- je potřebné, aby se filosofie AM rozšířila do každodenní praxe firmy
- je nutné vnímat měnící se zdroje zaměstnance a učit se využít jeho individuálních dispozic a osobního užitku
- je třeba existující věkové bariéry a podpořit věkovou rozmanitost
- nejúspěšnější v této oblasti je Finsko se svým expertem pro oblast Age managementu profesorem Juhani Ilmarinenem

Cíle projektu

- Příprava a rozvoj lektorského týmu
- Tvorba a ověření vzdělávacího programu Age management
- Poradenství „in job“

Cíle vzdělávacího programu

- Naučit se vyhledávat a využívat informace o demografických změnách a Age managementu.
- Zvládnout změny firemní kultury.
- Naučit se vytvářet nové strategie lidských zdrojů.
- Poskytnout praktické návody a pokyny k udržení přiměřené produktivity práce starších pracovníků.
- Naučit se využívat nástroje zaměstnávání a rozvoje starších pracovníků.
- Naučit se využívat potenciálu a zkušenosti starších pracovníků pro rozvoj a konkurenceschopnost firmy.
- Motivovat starší zaměstnance k aktivitě a pracovní spokojenosti.

Cílová skupina

Většina změn v přístupu ke starším zaměstnancům je lokalizována do firem a státní správy. Tomu odpovídá i složení účastníků:

- personalisté
- vedoucí pracovníci firem
- sociální partneři
- zaměstnanci státní správy (zejména ÚP)
- skupiny o 10 účastnících (nemusí se zúčastnit všech modulů)
- doba realizace pilotního ověření: prosinec 2012 až květen 2013
- celkový rozsah 9 dnů á 8 výukových hodin

Proč právě Age management?

Aby pracovník byl skutečně dobrý, musí projít mnohými životními zkouškami, zvládnout neúspěchy. To chce čas. A co se dá z tohoto pohledu říci o budoucnosti mladého pracovníka? A co o starším zaměstnanci?

Chytré firmy, které nabízejí zboží a služby veřejnosti, si dobře uvědomují, že lidé 50+ jsou jejich zákazníky, a že jich bude stále více. Tito lidé rádi potkávají své vrstevníky jako obsluhu na pobočkách ...

Mladý člověk má před sebou mnohé standardní i neobvyklé životní situace, které jej mohou velice ovlivnit. Starší člověk je má už za sebou...

Svět je plný lidí, kteří vědí, že „to“ NEJDE. Šanci dostanou ti, kteří budou hledat cesty, jak „to“ uskutečnit. To je příležitost pro 50+.

Témata modulů (á 1 den)

1. Age management – změny ve firemní kultuře a strategii lidských zdrojů
2. Projektový management – zavedení Age managementu
3. Změny personální politiky a provádění personální práce
4. Pracovní i osobní diagnostika starších zaměstnanců
5. Motivace starších zaměstnanců k práci (2 dny)
6. Systémy produktivity a racionalizace práce s ohledem na věk zaměstnanců
7. Legislativní rámec Age managementu
8. Výběr a příprava firemních trenérů

Poradenství „in job“

- z účastníků vzdělávacích modulů bude vybráno cca pět, kterým bude poskytnuta konzultace na jejich pracovišti
- rozsah 2 dny
- termín – květen až červen 2013

Stává se Vaším mladým manažerům, že řídí pracovníky ve věku svých rodičů? Jak se jim s nimi pracuje? V rámci firemní kultury lze toto ošetřit a nastavit. Řekneme Vám jak.

Modul 1

Změny ve firemní kultuře a strategii lidských zdrojů

- co je Age Management
- dopady demografického vývoje na pracovní trh v ČR a v Evropě
- změny firemní kultury s ohledem na zaměstnávání starších osob
- využití statistických analýz
- marketingový a sociologický průzkum
- strategie lidských zdrojů s ohledem na Age management
- využití týmové práce a týmových rolí

Víte, jak bude vypadat věková struktura Vašich zaměstnanců podle pracovních pozic za pět let? Stihnete včas zapracovat jiné?

Modul 2

Projektový management – zavedení Age managementu

- příprava projektu - opatření, získání zdrojů a odpovědnost managementu
- řízení rizik, akční plány, sledování a vyhodnocování indikátorů
- projektování budoucího stavu ve vazbě na délku zapracování
- modelování demografického vývoje s ohledem na konkrétní pracovní pozice a funkce
- využití MS Office

Máte plán, jak udržovat a rozvíjet zaměstnance různých věkových skupin? Víte, jak pozitivně ovlivnit a udržovat jejich pracovní schopnost?

Modul 3

Změny personální politiky a provádění personální práce

- rozvoj práce schopnosti pracovníků 50+
- povědomí o věkovém složení zaměstnanců na klíčových pozicích
- plánování pracovní síly s ohledem na věkovou diverzitu („succession plan“ – nástupnický plán)
- využití flexibility a různorodosti formy zaměstnávání
- nastavení pozitivní věkové politiky ve firmě

Opravdu znáte potenciál Vašich zaměstnanců? Víte, co se v nich skrývá a co potřebují k tomu, aby se mohli uplatnit a využít ho?

Modul 4

Pracovní i osobní diagnostika

- životní styl a jeho dopad do pracovního výkonu
- prevence a eliminace zdravotních rizik
- bezpečnost práce a role sociálních partnerů
- metody zjišťování osobního potenciálu zaměstnanců
- testy manuální zručnosti
- tvorba „záložního plánu“

Nevíte jak přivést zaměstnance k vysokým výkonům? My vás inspirujeme.

Modul 5

Motivace starších zaměstnanců k práci

- východiska motivace jednotlivce/zaměstnance
- rozdíly v motivaci mezi generacemi
- faktory motivující starší zaměstnance
- rozpoznání individuálních motivačních faktorů
- podpora a rozvoj individuálních motivačních faktorů
- minimalizace jevů, snižujících motivaci
- tvorba motivačních systémů v organizaci
- propojení systémů s hodnocením pracovního výkonu
- příprava vedoucích pracovníků na specifika motivace 50+

Hledáte cesty k dosažení vysoké racionalizace procesů? Víte, jak optimalizovat pracoviště, aby lidé dosáhli co největšího výkonu?

Modul 6

Systemy produktivity a racionalizace práce s ohledem na věk zaměstnanců

- přizpůsobení pracoviště - praktická aplikace metod průmyslového inženýrství, ergonomie práce
- prevence před nemocemi z povolání
- řízené mezigenerační sdílení know-how - interní koučink
- využívání zkušeností při uplatňování efektivního managementu nápadů
- optimální role jednotlivců v rámci samostatných výrobních týmů
- relaxační metody a hygiena práce

Nechcete přijít o zkušenosti a znalosti svých starších zaměstnanců a současně již potřebujete zaměstnat nové lidi? Víte o legislativních možnostech, jak to zajistit?

Modul 7

Legislativní rámec Age managementu

- věková diskriminace v zaměstnání
- postavení odborové organizace a ochrana starších zaměstnanců
- zdravotní způsobilost k výkonu práce
- sdílená pracovní místa
- práce na částečný úvazek
- skončení pracovního poměru ze zdravotních i jiných důvodů

Chcete své starší zaměstnance využít jako školitele, lektory, trenéry? My víme, jak je připravit do praxe.

Modul 8

Výběr a příprava firemních trenérů

- předpoklady pro práci trenéra
- metody výběru pracovníků, vhodných na pozici trenéra
- různé pozice – trenér, lektor, kouč, mentor
- principy andragogiky
- základy didaktických dovedností
- program školení školitelů
- kritéria splnění požadavků
- akademie vzdělávání lektorů v organizaci
- spolupráce s trenéry v rámci organizace

Potřebujete pomoc se zavedením opatření Age managementu na Vašem pracovišti a ověřit si některé téma přímo v praxi?

Poradenství „in job“

- Vyberte si téma a naši lektori a poradci za Vámi přijedou...

Termíny

Modul	Název	Rozsah (dny)	termín
1	Změny ve firemní kultuře a strategii lidských zdrojů	1	13.12.2012
2	Projektový management – zavedení Age managementu	1	4.4.2013
3	Změny personální politiky a provádění personální práce	1	10.1.2013
4	Pracovní i osobní diagnostika	1	31.1.2013
5	Motivace starších zaměstnanců k práci	2	21.2.2013 14.3.2013
6	Systémy produktivity a racionalizace práce s ohledem na věk zaměstnanců	1	16.5.2013
7	Legislativní rámec Age managementu	1	6.6.2013
8	Výběr a příprava firemních trenérů	1	25.4.2013

RYCON Consulting a Age Management

**Bude nám velkým potěšením a ctí,
získáme-li ve Vás partnera
pro aktivní účast v našem projektu
a realizaci myšlenek
Age Managementu.**

Děkuji za pozornost!