



Age Management

jihomoravský kraj

# ZAVÁDĚNÍ AGE MANAGEMENTU DO ORGANIZACÍ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB V JMK



**DOMOV BOŽICE,**  
příspěvková organizace



**Domov HORIZONT**  
Kyjov



**Domov pro  
seniory Jevišovice**





# STRATEGIE ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ JIHOMORAVSKÉHO KRAJE 2016-2025

Prioritní osa: **Rozvoj lidského potenciálu a sociální začleňování**

## Okruh 2.1: **Age management**

- 2.1.1 Rozvoj metod a postupů age managementu
- 2.1.2 Poradenství, informovanost a osvěta v oblasti age managementu
- 2.1.3 Uplatnění age managementu v organizacích kraje

**jihomoravský kraj**





# CÍL PROJEKTU



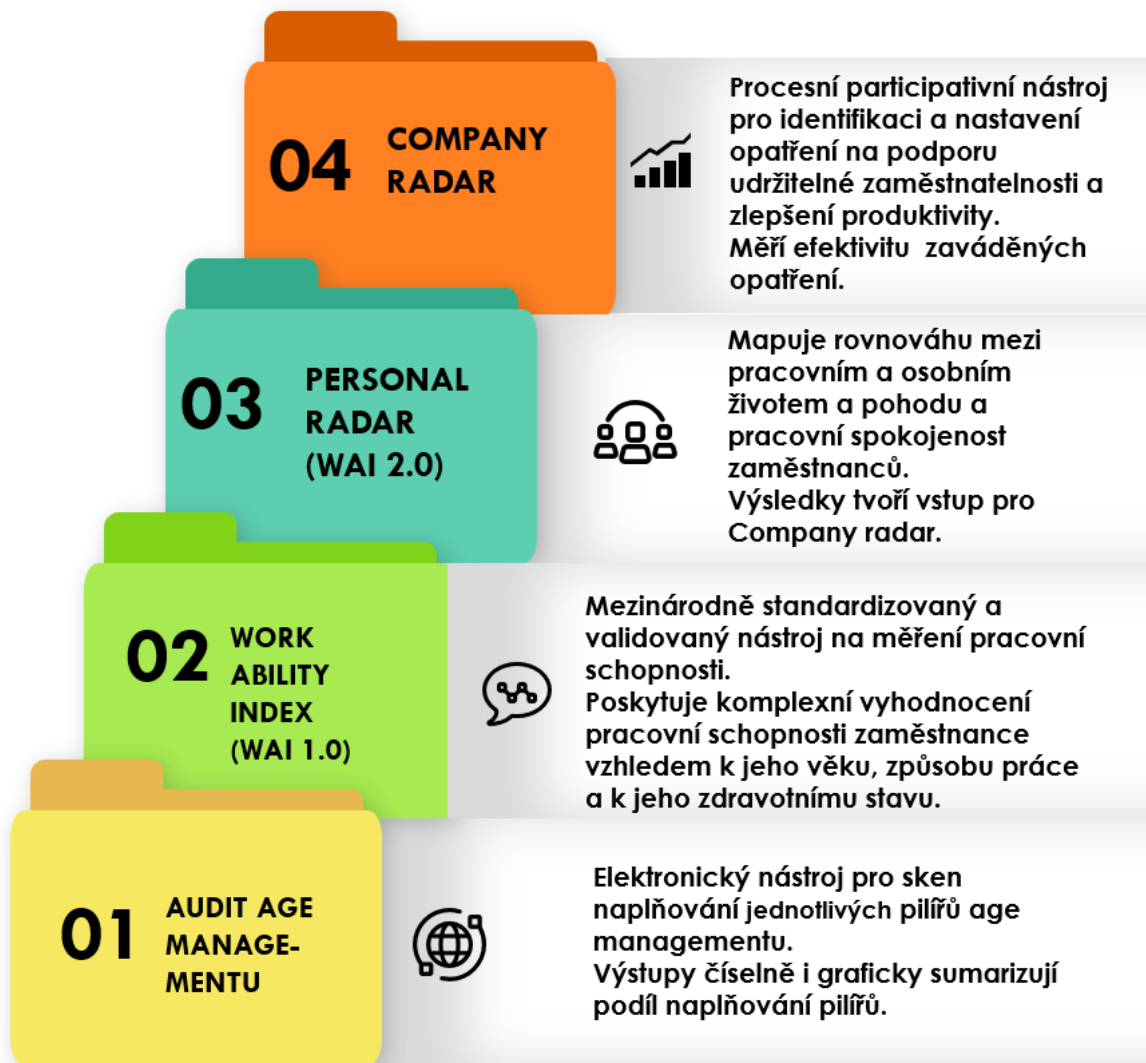
- **Zavádění age managementu do praxí organizací působících v sociálních službách**
- **Zkvalitnění péče o zaměstnance**
- **Podpora individuálního přístupu k zaměstnancům s ohledem na jejich zdravotní stav**
- **Nastavení benefitů v oblasti podpory zdraví, vzdělávání, motivace a podmínek na pracovišti**

**→ Podpora udržení pracovní schopnosti zaměstnanců**



# POUŽITÉ METODY

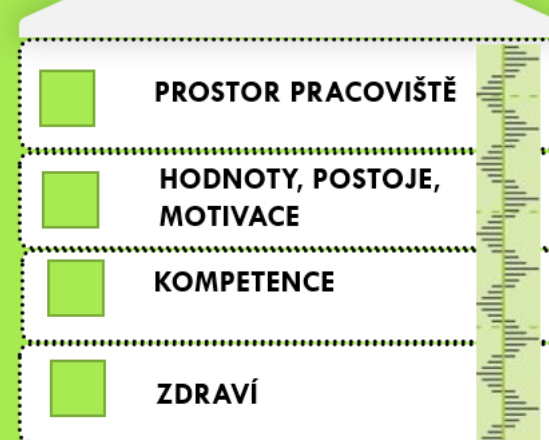
## ODBORNÉ NÁSTROJE NA ANALÝZU PRACOVNÍ SCHOPNOSTI



## CÍL = UDRŽITELNÁ ZAMĚSTNATELNOST

...aneb zdravá práce  
30+; 40+; 50+, 60 plus

Podpora pracovní schopnosti  
jako součást firemní politiky.





# VSTUPNÍ AUDIT

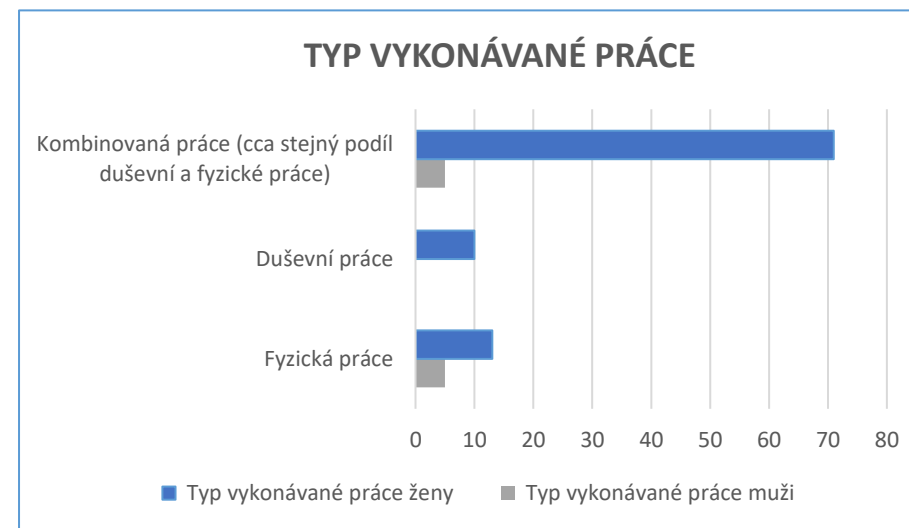
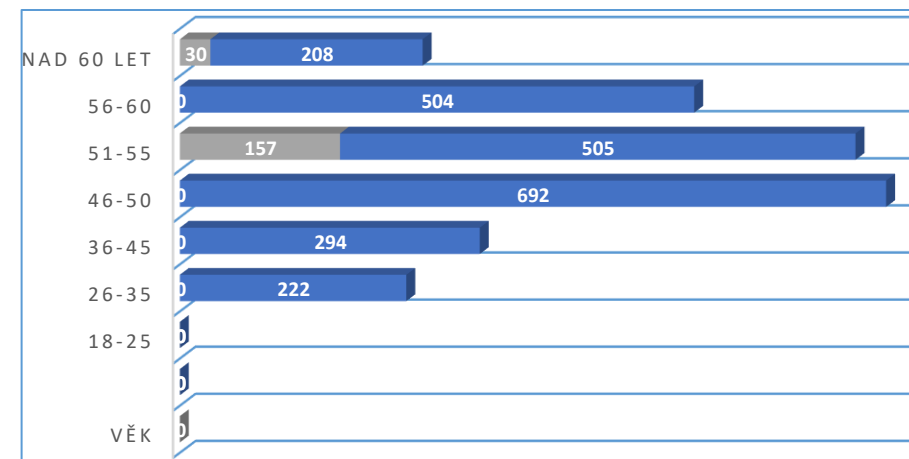
## POČTY DNŮ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

### AM audit pilířů (personální procesy)

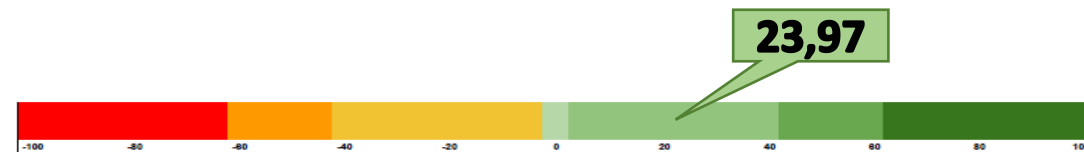
- Graficky a číselně vyjádřené naplňování jednotlivých pilířů AM

### → Výstup: Zpráva z AM auditu včetně doporučení

- Z hlediska nastavení systému a strategií
- Podpora pracovní schopnosti zaměstnanců dle jednotlivých pater domu pracovní schopnosti



Pilíř	Popis cíle	Skóre	Stav
Pilíř 1	Znalost problematiky věku Cíl: Zjištění základních informací o firmě z pohledu věkového složení zaměstnanců a potřeb budoucí pracovní síly	-9,5	-
Pilíř 2	Všichni postoje ke stárnutí Cíl: Manažeři jsou seznámeni s přínosy jednotlivých generací na pracovišti a znají výhody věkově diverzifikovaných pracovních týmů	49,4	+++++
Pilíř 3	Dobry management, který rozumí individualitě a rozdílnosti Cíl: Manažeři preferují individuální přístup k zaměstnancům všech věkových skupin, chápou různorodost jejich potřeb	0	
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	64,3	+++++++
Pilíř 6	Vysoká úroveň kompetencí Cíl: Manažeři chápou koncept celoživotního vzdělávání/učení a učení se na pracovišti jako jeden ze svých hlavních cílů. Nesbýtnou součástí je nastavení podmínek pro mezigenerační spolupráci s cílem udržení zejména technických znalostí ve firmě.	6,1	+
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.	12,1	++
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.	32,1	+++





# WORK ABILITY INDEX (WAI)

- ✓ dotazník hodnotící pracovní schopnost daného zaměstnance, který vede k **číselnému skóre**
  - ✓ byl přeložen **do 30 jazyků**
  - ✓ **mezinárodně standardizovaná metoda**
  - ✓ stal se metodologickým základem **komplexního posuzování pracovní schopnosti**
- **identifikuje prioritní věkové cílové skupiny, na které má být zacílena podpora v oblasti zdraví, ergonomie, psychosociálních podmínek a motivace v organizaci**

**WORK ABILITY INDEX™**

Finnish Institute of Occupational Health

**INFORMACE PRO RESPONDENTA**  
Zaměstnavatelé se zákona zodpovídají za vytváření vhodných pracovních podmínek a zaměstnanců. Ichi účelou je teč zaměstnanců a zaměstnanců. Ichi účelou je teč zaměstnanců a zaměstnanců. Ichi účelou je teč zaměstnanců a zaměstnanců.

**INFORMACE O DOTAZNÍKU**  
Pomocí tohoto dotazníka můžete vyhodnotit různé faktory ovlivňující pracovní schopnost. Na základě odpovědí přibližně pracovní schopnosti a pracovní schopnosti. Vyplnění dotazníku a na vyplnění dotazníku (WAI).

**KÓD DOTAZNÍKA**  
Kód dotazníka my  
1. První písmeno  
2. Druhý písmeno

**VPLNĚNÍ DOTAZNÍKA**  
Vyplněte tento dotazník chráněním a pracovní schopnosti. Vyplněte tu možnost, o které nejvíce odpovídá vašemu postavení na pracovišti.

**SOUHRN DOTAZNÍKU INDEXU PRACOVNÍ SCHOPNOSTI**

Age Management

Základní údaje	
Jméno:	
E-mail:	
Věk (roky):	36
Váš současná pracovní smlouva je:	terminovaná/sezonní
Kolik let pracujete v této profesi?:	10
Děti:	děti do 18-ti let
Vzdělání:	magisterské / inženýrské
Velikost organizace:	
Datum vyplnění:	
Kód dotazníku:	19mB-jaselska-01-020
Datum narození:	1.6.1983
Pohlaví:	Z
Profese nebo pracovní náplň:	učitelka všeobecně-vzdělávacích předmětů
Životní podmínky:	žiji ve vztahu
Místo bydliště (kraj):	
Pracovní zařazení:	
Zaměstnavatel:	
Odvětví:	



# PERSONAL RADAR (WAI 2.0)

1. Dotazníková metoda průzkumu všech zaměstnanců  
→ všechna patra DPS (4+1)
2. výsledky na patro (semafor)
3. výsledky poskytují tři indexy, hodnota všech pater = **index pracovní pohody (WWBI)**

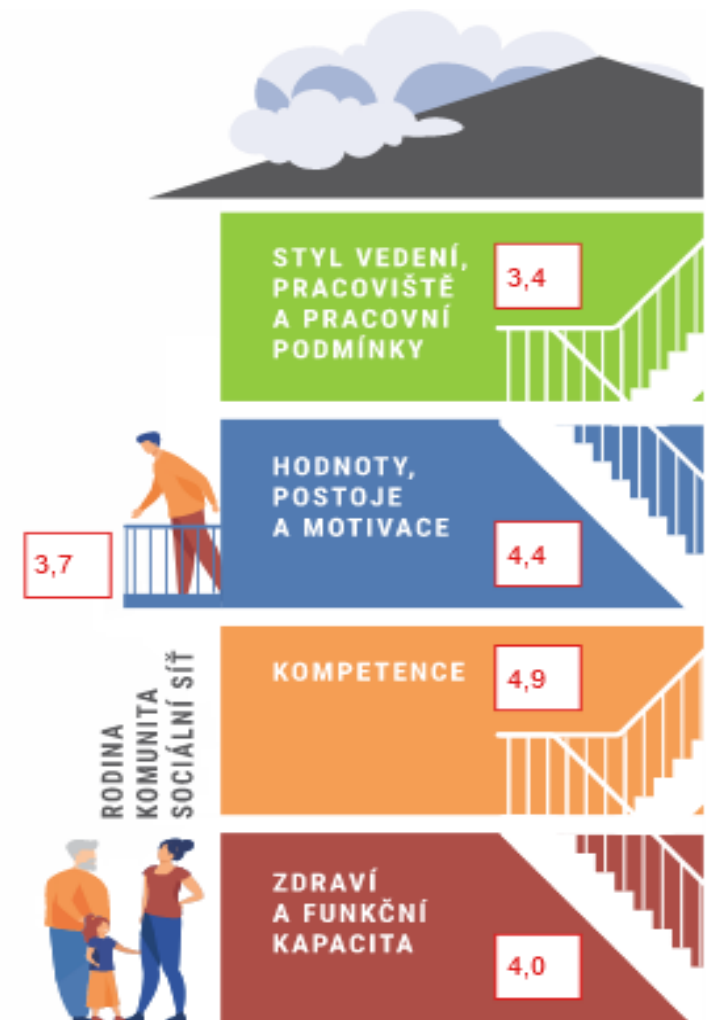
## HODNOCENÉ OBLASTI

- |    |   |
|----|---|
| 1. | Index pracoviště<br>(pracovní podmínky, zátěž, stres) |
| 2. | Odhad pracovní schopnosti                             |
| 3. | Index pracovní pohody                                 |



# FIREMNÍ RADAR (WAI 2.0)

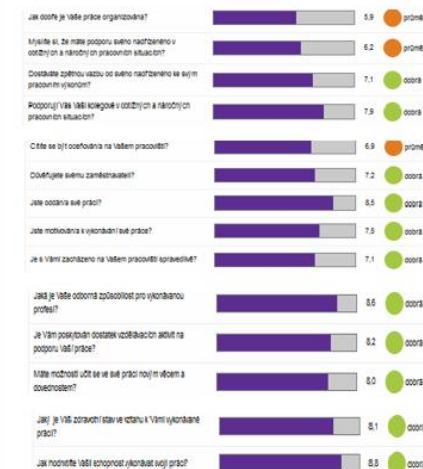
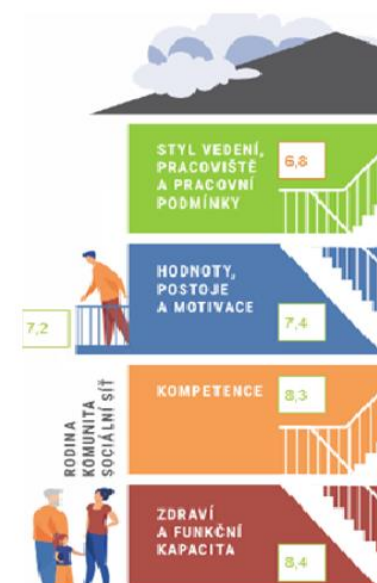
- Přímou navazuje na Personální Radar a pracuje s jeho výsledky pomocí metody facilitace
- **Procesní nástroj** pro zlepšení pracovní schopnosti a pohody zaměstnanců.
- Výsledkem je **plán konkrétních opatření** v jednotlivých oblastech pracovní schopnosti zaměstnanců







# VÝSLEDKY ANALÝZ V ŠESTI ORGANIZACÍCH SOCIÁLNÍCH SLUŽEB V JIHMORAVSKÉM KRAJI

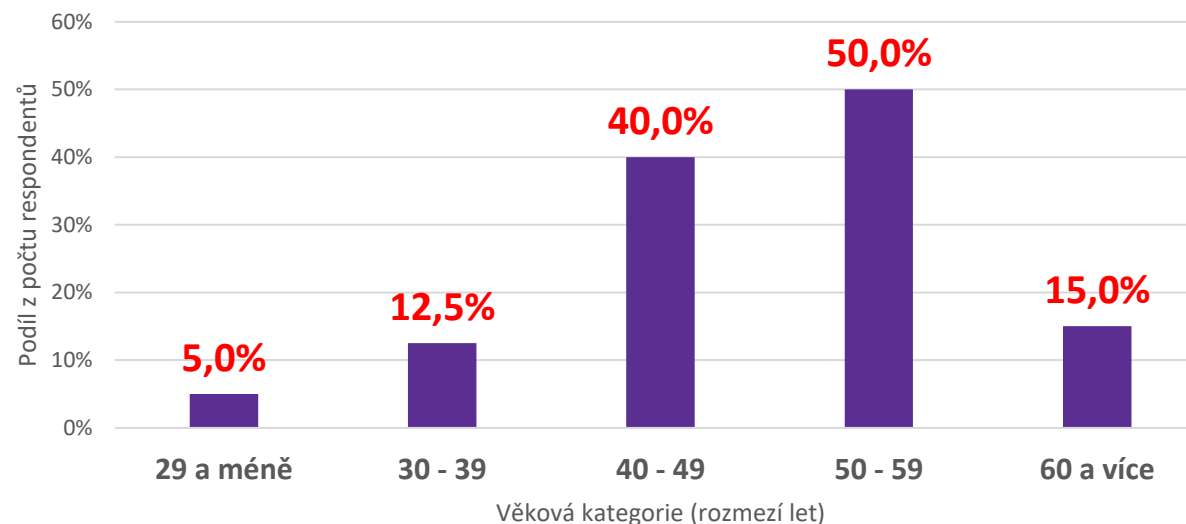




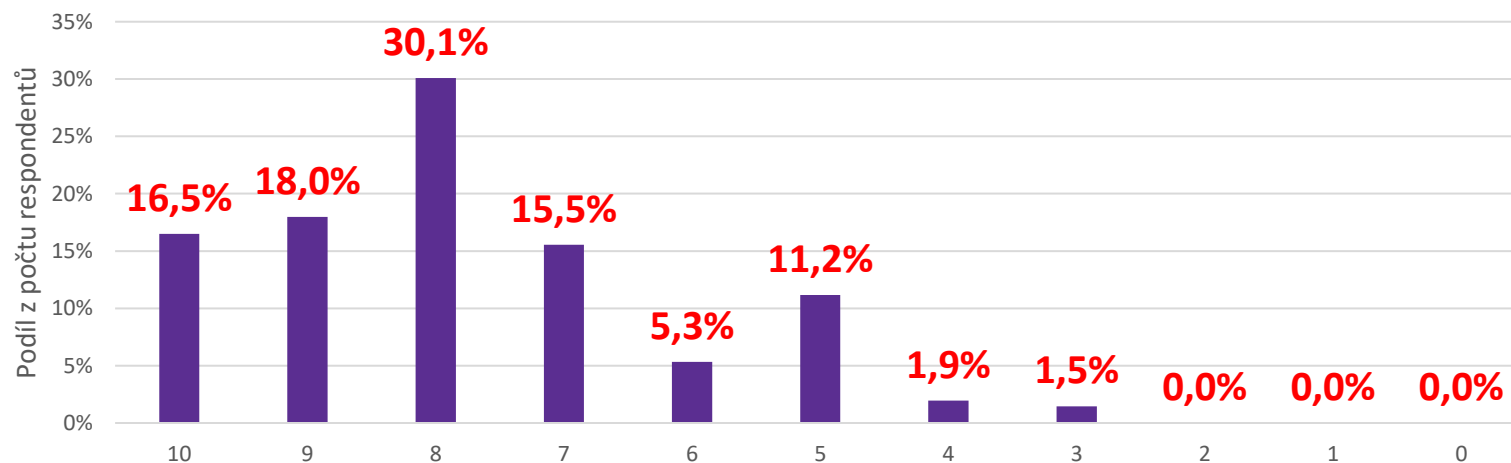
# MĚŘENÍ PRACOVNÍ SCHOPNOSTI - WAI

D: Rozdělení respondentů podle věku

Pohlaví	N	%	věk (roky)		
			průměr	min	max
Ž	190	92,2	47,2	20	68
M	16	7,8	45,1	30	63
Celkem	206	100,0	47,0	20	68

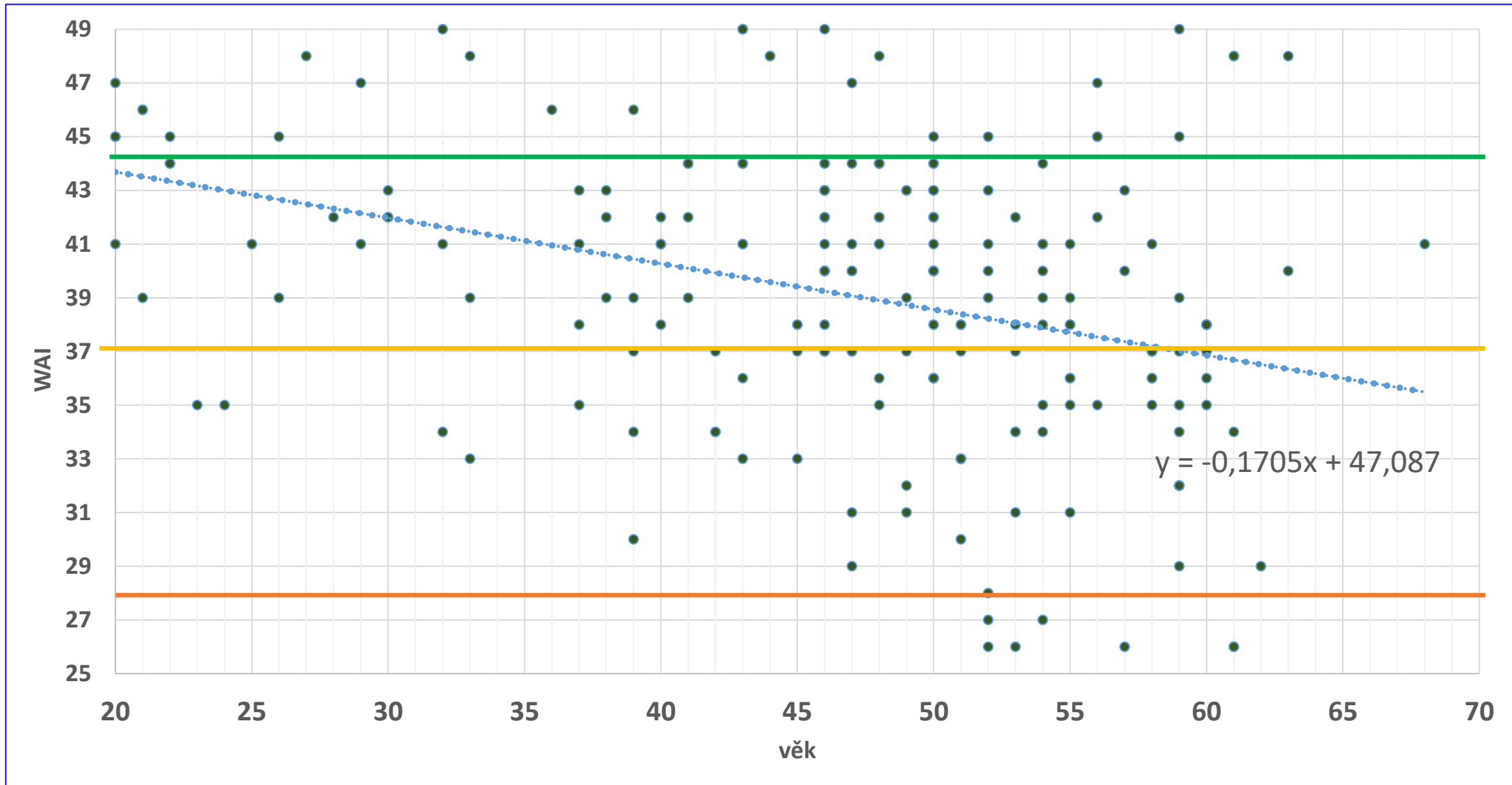


WAI 1: Rozdělení sebehodnocení současné pracovní schopnosti



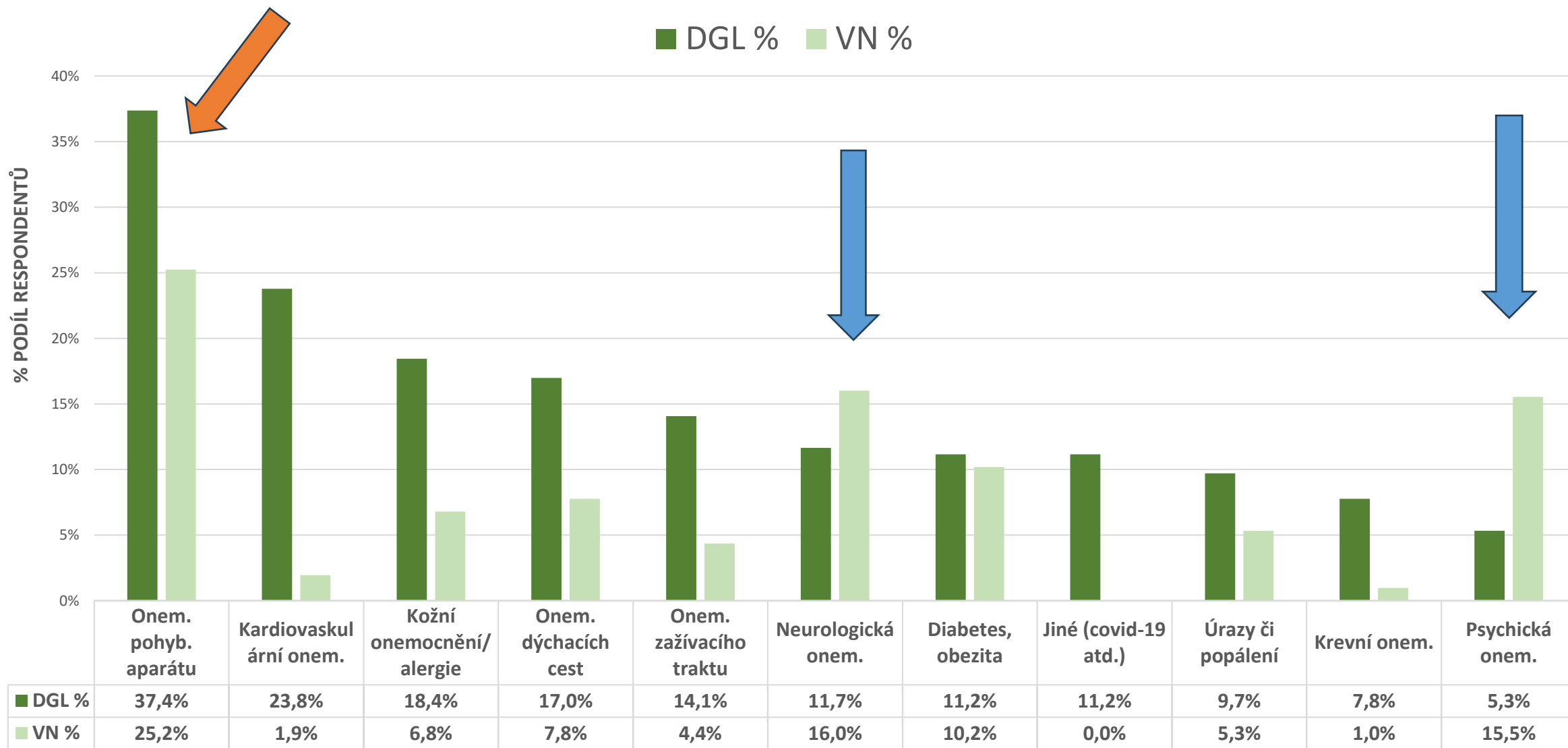


# ROZLOŽENÍ HODNOT WAI



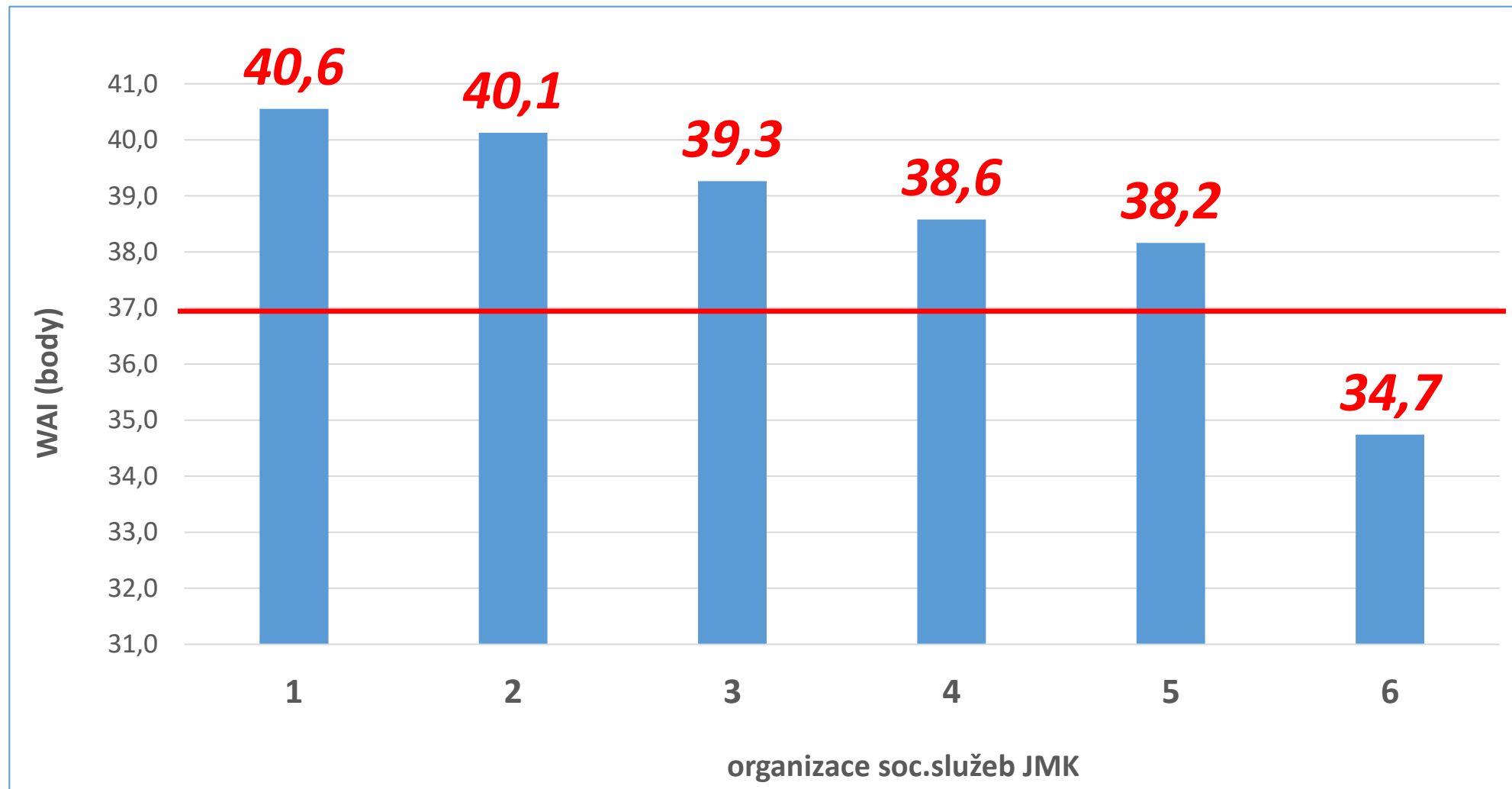


# ČETNOSTI NEMOCÍ V KATEGORIÍCH PODLE MKN-10





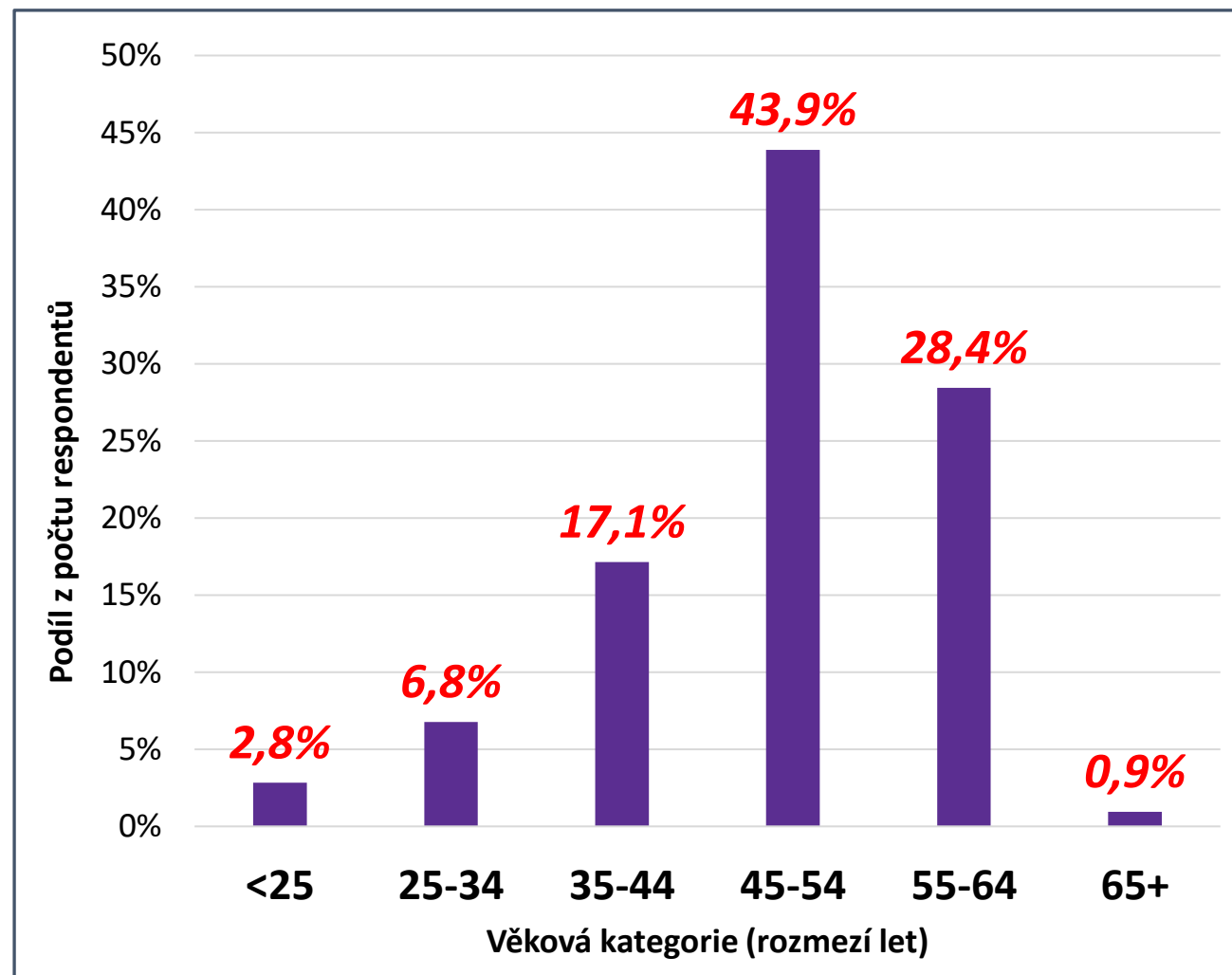
# DOSAŽENÝ VÝSLEDEK WAI





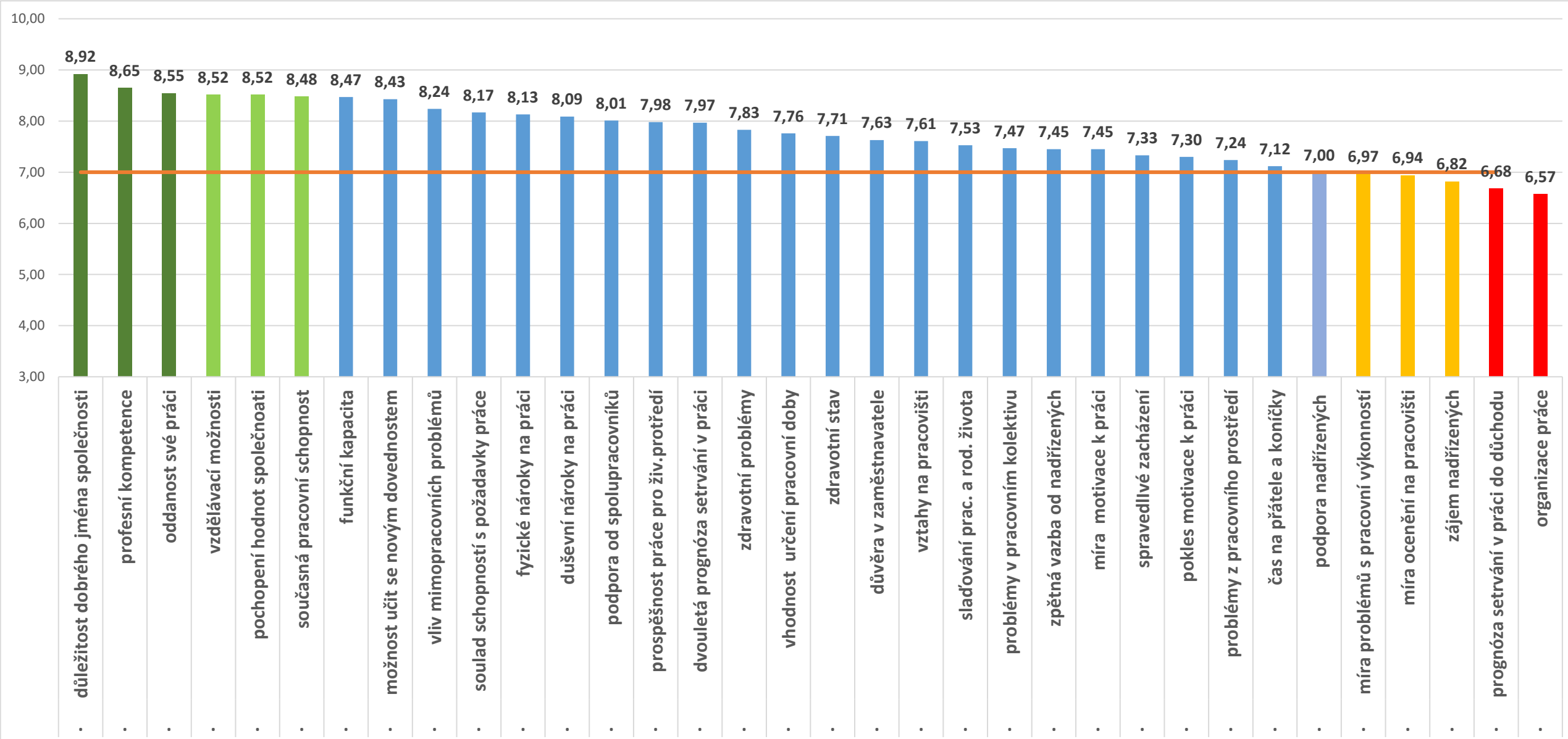
# PERSONÁLNÍ RADAR- VÝSLEDKY

Složení souboru	Ž	M	celkem
<25	15	0	15
25-34	32	4	36
35-44	83	8	91
45-54	221	12	233
55-64	137	14	151
65+	5	0	5
celkem	493	38	531



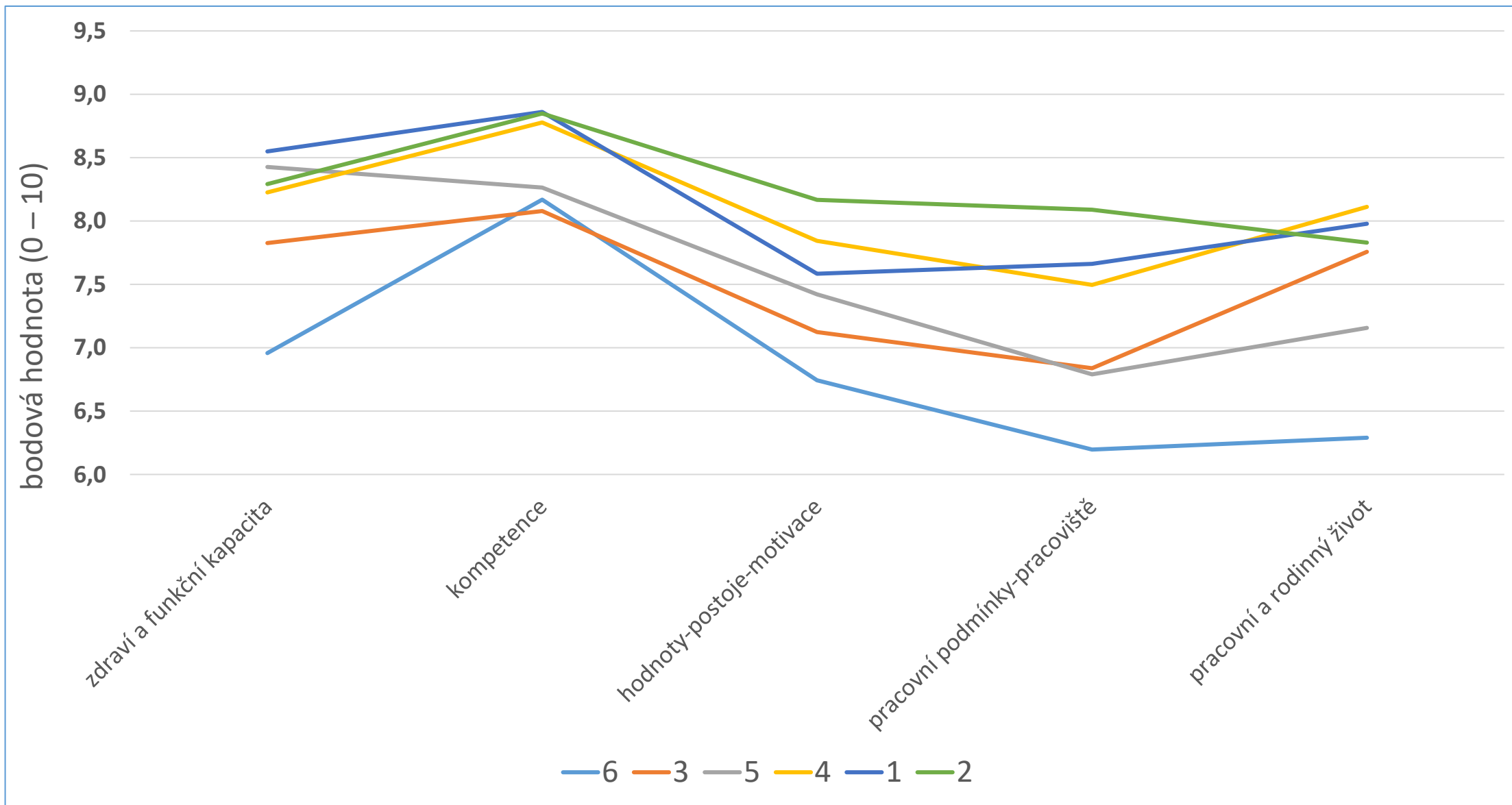


# PERSONÁLNÍ RADAR- VÝSLEDKY





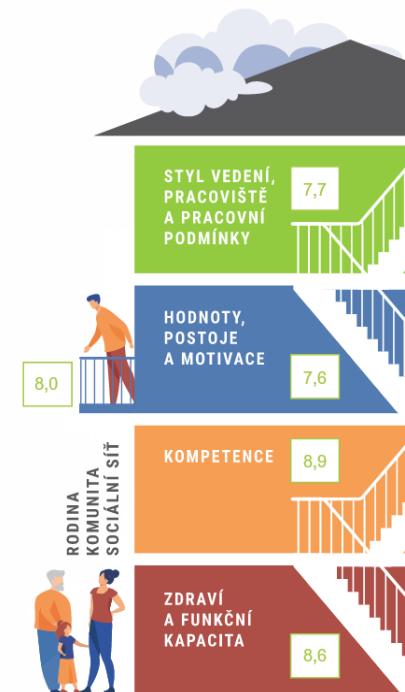
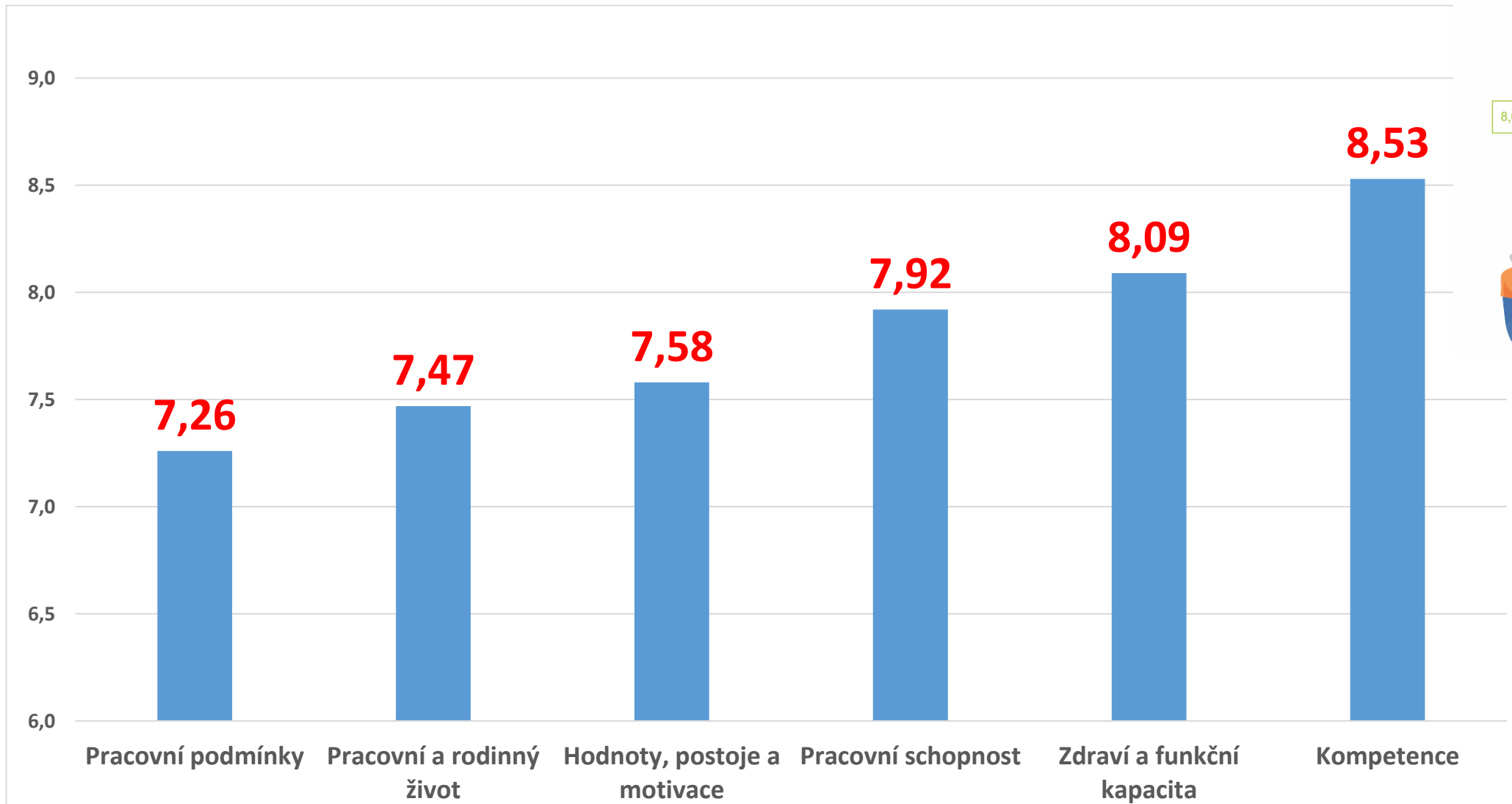
# PRŮMĚRNÉ HODNOTY V PATRECH DPS







# RADAR – PRIORITIZACE PATER





# FIREMNÍ RADAR – CO SE PODAŘILO...

- **Rozhovory se zaměstnanci** rok před důchodem – jak můžeme pomoci?
- Rozhovory se zaměstnanci **důchodového věku**
- **Flexibilní pracovní úvazky** – sdílení pracovního místa
- **Vybavení** náročných domácností moderními pomůckami
- **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



# ZÁVĚREČNÝ KONTROLNÍ AUDIT...

- porovnání skenu jednotlivých pilířů age managementu vstup/výstup
- splnění stanovených podmínek





# KONTAKTNÍ INFORMACE

**Mgr. Iona Štorová**

**RNDr. Bohumil Pokorný, CSc.**

**Age Management z.s.**

**Brno, Orlí 27, 602 00**

**E-mail: [storova@agemanagement.cz](mailto:storova@agemanagement.cz);**

**[pokorny@agemanagement.cz](mailto:pokorny@agemanagement.cz)**

**tel: +420 734 318 795**

**[www.agemanagement.cz](http://www.agemanagement.cz)**

# DĚKUJEME ZA POZORNOST!