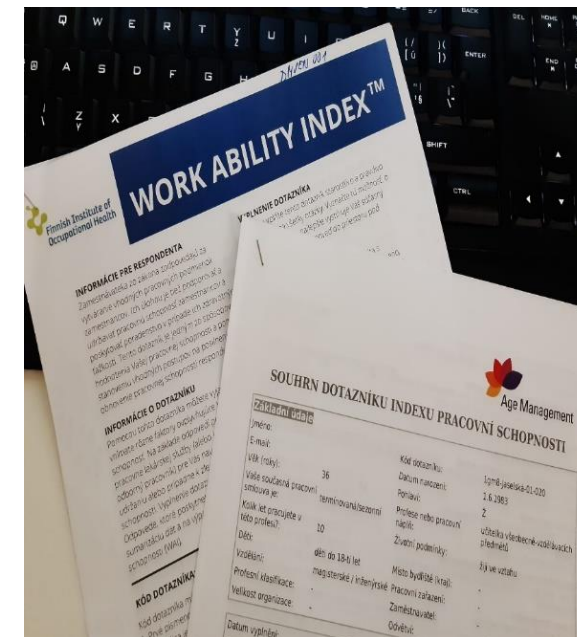
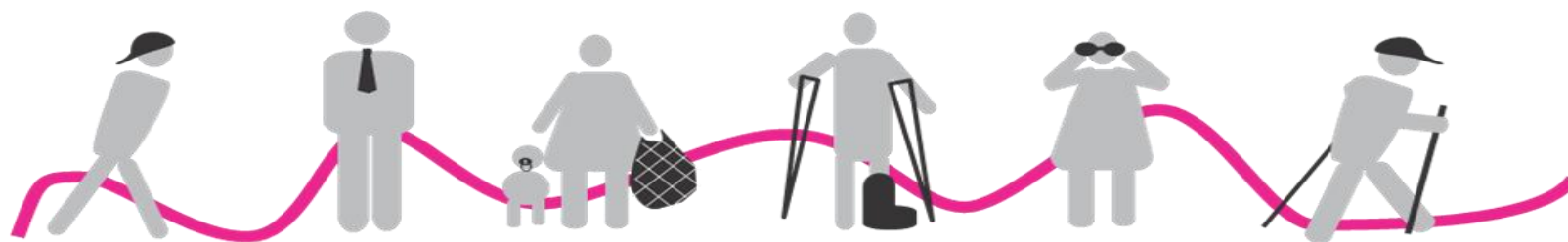


AGE MANAGEMENT





KRÁTCE O NÁS...

POSLÁNÍ

- napomáhat rozvoji konceptu age managementu v ČR
- dát širokou publicitu konceptu age managementu, jako součást personálního řízení a společenské odpovědnosti firem

AKTIVITY

- osvěta a propagace age managementu (výměna a přenos zkušeností a dobré praxe ze zahraničí a v rámci ČR)
- projektová a lektorská činnost v oblasti vzdělávání dospělých
- odborné poradenství a konzultace
- publikační činnost
- mezinárodní spolupráce



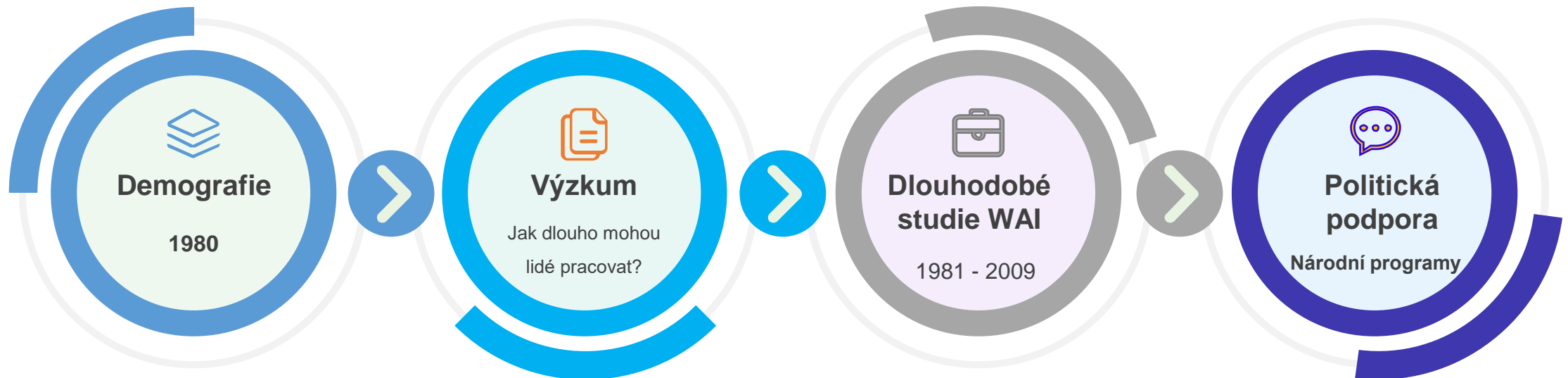
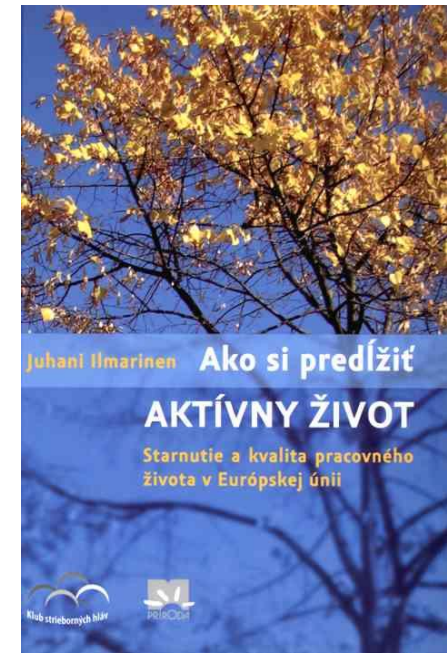
www.agemanagement.cz

www.v4agemanagement.eu

www.profesniseniorita.cz



HISTORICKÝ VÝVOJ FINSKÉ ZKUŠENOSTI



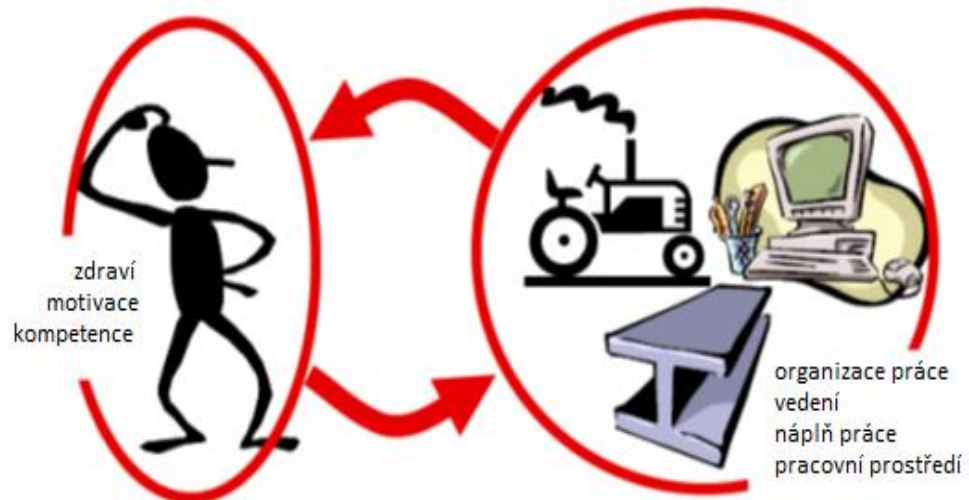


ZÁKLADNÍ POJEM

- A Soulad mezi individuálními zdroji člověka a nároky vykonávané práce.
- B Lze měřit a číselně vyjádřit.



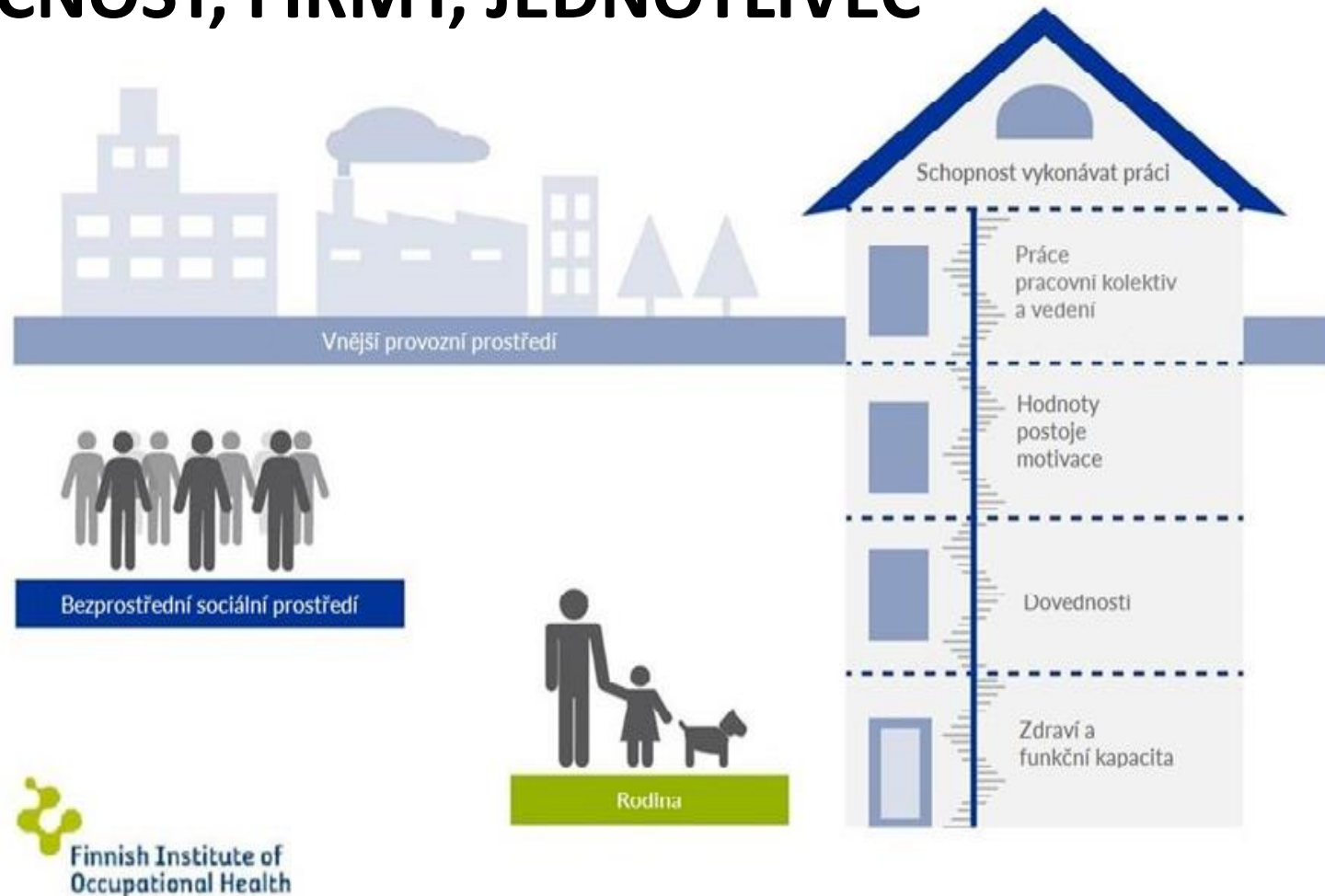
PRACOVNÍ SCHOPNOST





DŮM PRACOVNÍ SCHOPNOSTI

SPOLEČNOST, FIRMY, JEDNOTLIVEC



Tento obrázek vychází z modelu domu pracovní schopnosti, který vypracoval Finnish Institute of Occupational Health ©

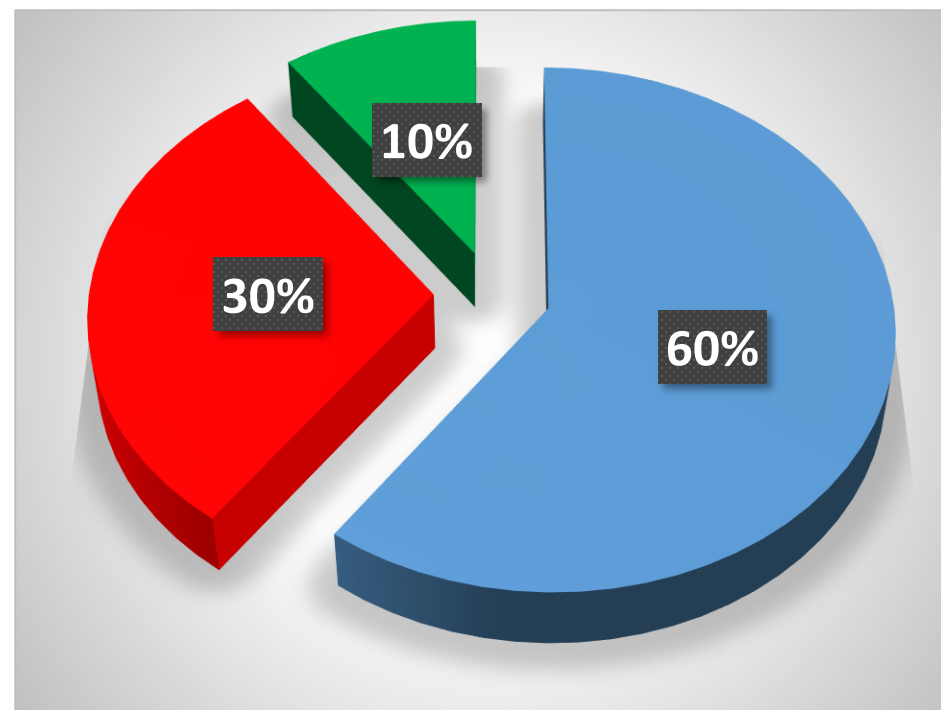
Použitý zdroj: https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/CZ_cs/model-pracovn%C3%AD-schopnosti



VÝSLEDKY STUDIE MĚŘENÍ WORK ABILITY INDEX (WAI)

cca 10 %
zaměstnanců
zaznamenalo zlepšení

cca 30 %
zaměstnanců
zaznamenalo během
stárnutí dramatický
pokles pracovní
schopnosti



cca 60 %
zaměstnanců si
udrželo svoji
pracovní schopnost
na dobré nebo
vynikající úrovni

**Práce samotná nezabránila poklesu pracovní schopnosti
u třetiny respondentů nezávisle na povolání a pohlaví.**



M
A
N
A
G
E
M
E
N
T



→ Řízení s ohledem na věk a na schopnosti zaměstnanců

→ Řízení jednotlivých faktorů pracovní schopnosti

→ **PODPORA STÁRNUTÍ NA PRACOVÍŠTI**



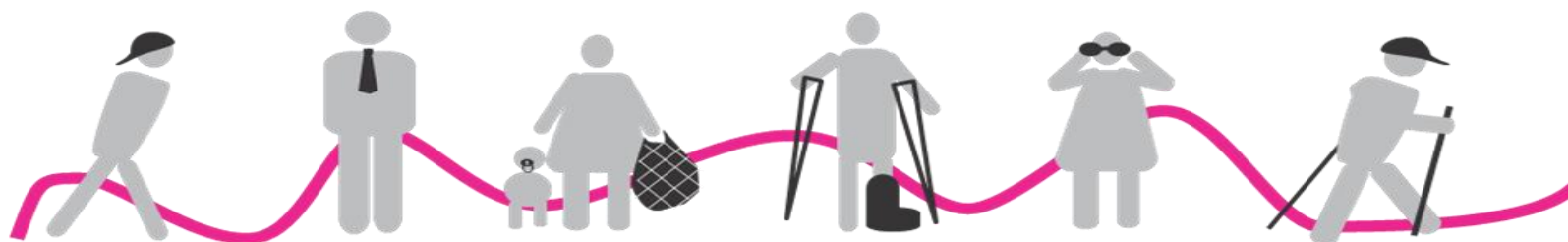
PODPORA PRACOVNÍ SCHOPNOSTI

NÁSTROJE AGE MANAGEMENTU

profesní život



Zvyknutí si na pracovní život	Změna pracovních povinností	Starost o děti	Kariéra na křižovatce Změna v pracovní schopnosti Ohrožení nezaměstnaností Starost o děti i o rodiče	Odchod z pracovního trhu
-------------------------------	-----------------------------	----------------	---	--------------------------



nástroje AM

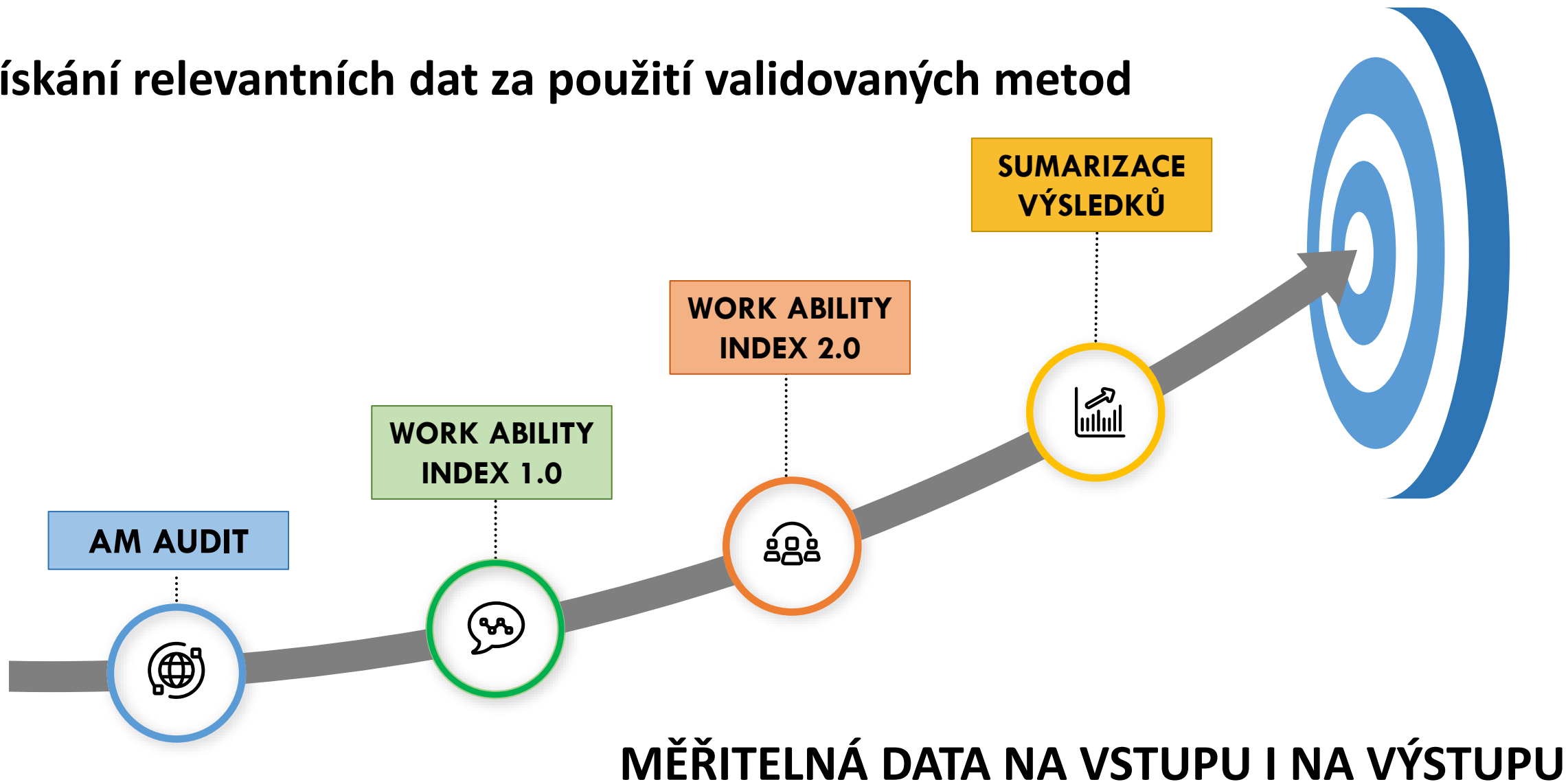


Úspěšný nábor zaměstnanců, nastavení adaptačního procesu	Kariérní plánování a mentoring	Flexibilní formy práce, rovnováha v rodině	Návrat do pracovního procesu Řízení změn Osobní rozvoj	Strategie odchodu do důchodu (firma) Plán odchodu (pracovník)
--	--------------------------------	--	--	--



UPLATNĚNÍ KONCEPTU

Získání relevantních dat za použití validovaných metod





WORK ABILITY INDEX 1.0

- Dotazník hodnotící pracovní schopnost daného pracovníka, který vede k **číselnému skóre**
- Byl přeložen do 29 jazyků, implementován v řadě zemí po celém světě, stal se metodologickým základem **komplexního posuzování pracovní schopnosti**
- Je používán k **prevenci a zachování** pracovního zdraví zaměstnanců, k re-integraci a ve výzkumu
- Může být použit pro **skupinová i individuální** hodnocení
- Je **indikátorem produktivity** současných a budoucích lidských zdrojů

Sebehodnocení zaměstnance

- impuls k osobní angažovanosti a odpovědnosti
- „vtažení“ do péče o vlastní zdraví



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	<input type="checkbox"/>
fyzické	<input type="checkbox"/>
duševní a fyzické stejnou měrou	<input type="checkbox"/>

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



PRACOVNÍ SCHOPNOST LZE MĚŘIT...

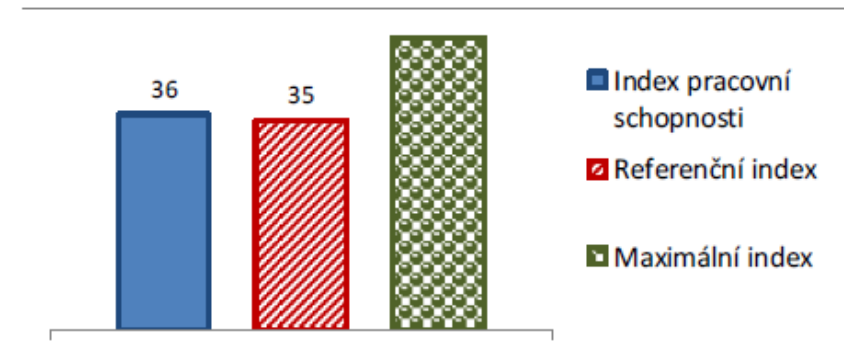
U konkrétního pracovníka metoda umožňuje:

- ✓ sebereflexi
- ✓ objektivně sledovat vývoj výsledků v čase
- ✓ porovnávat hodnotu s referenčním indexem
- ✓ srovnávat s výsledky ostatních měřených osob shodné profesní anebo věkové skupiny
- ✓ absolvovat poradenství k posilování (udržení) pracovní schopnosti



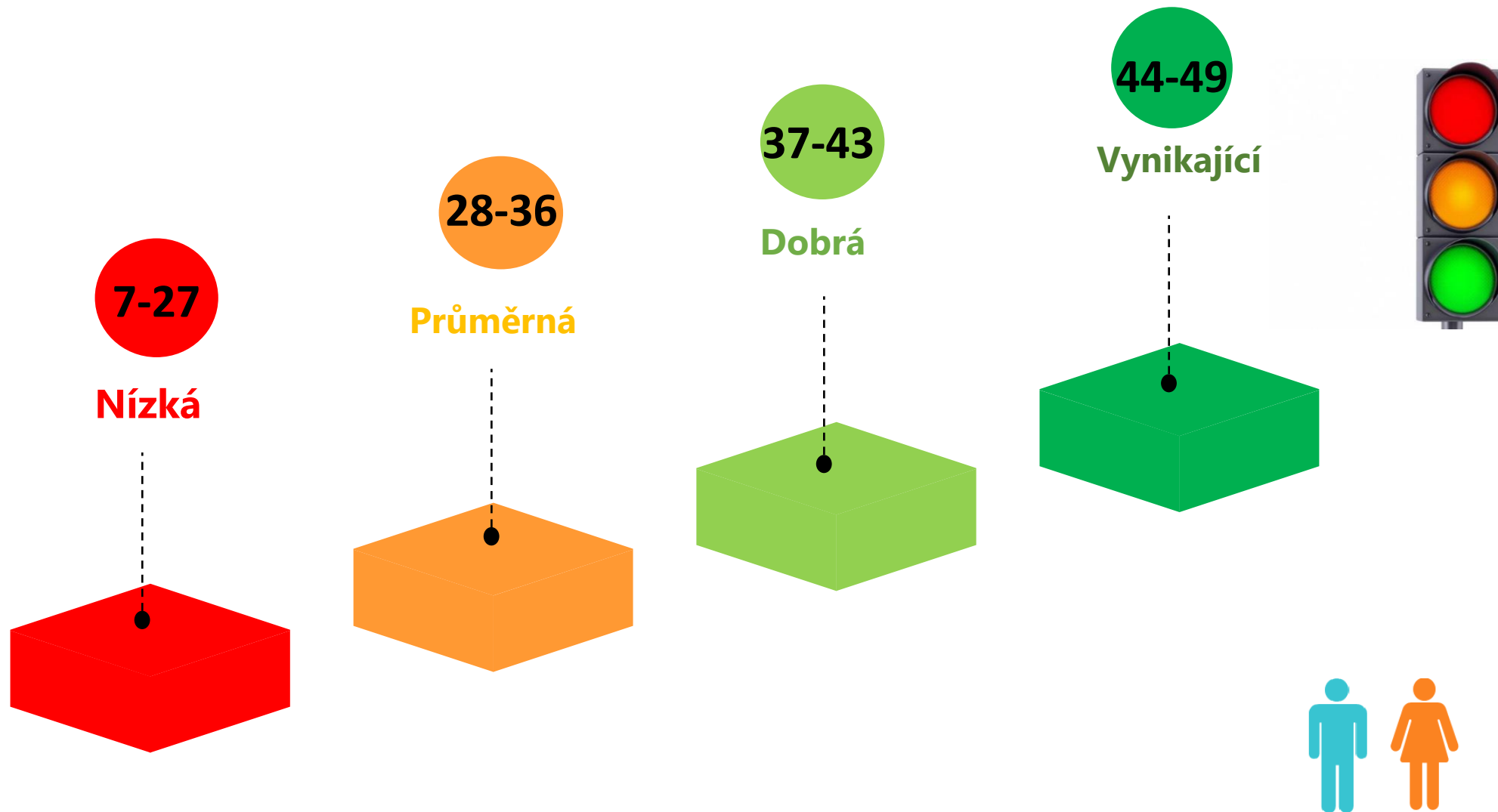
Referenční hodnoty

Pohlaví	žena
Věk [roky]	55
Pracovní nároky	duševní i fyzické
Referenční index	35
Maximální index	49



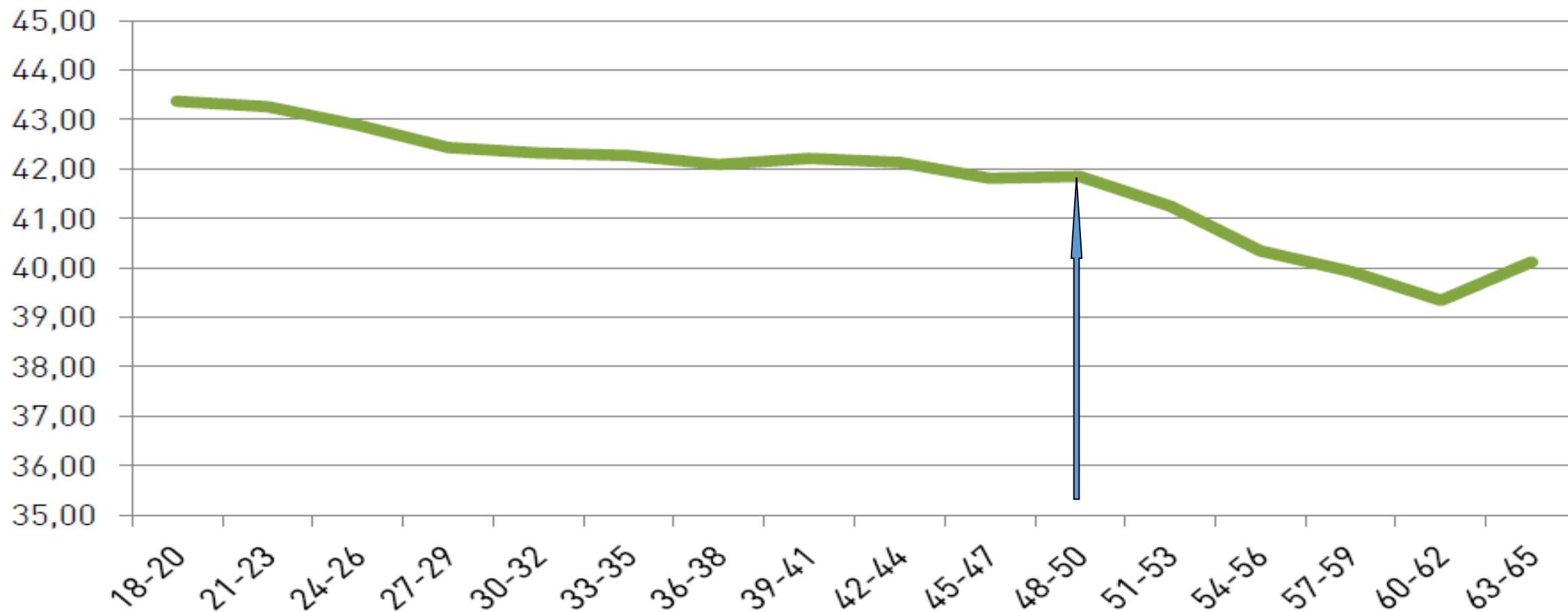


HODNOTY PRACOVNÍ SCHOPNOSTI





ZÁVISLOST HODNOT WAI NA VĚKU



NL 2013 – 34 500 odpovědí



PERSONÁLNÍ RADAR (WAI 2.0)

- **Vědecky ověřená metoda** pro podporu pracovní schopnosti
- **Měření Indexu pracovní pohody**, který číselně vyhodnotí oblasti indexu pracoviště – zátěž, stres, odhad pracovní schopnosti a index pracovní pohody
- **Nástroj pro analýzu a nastavení opatření v organizacích**

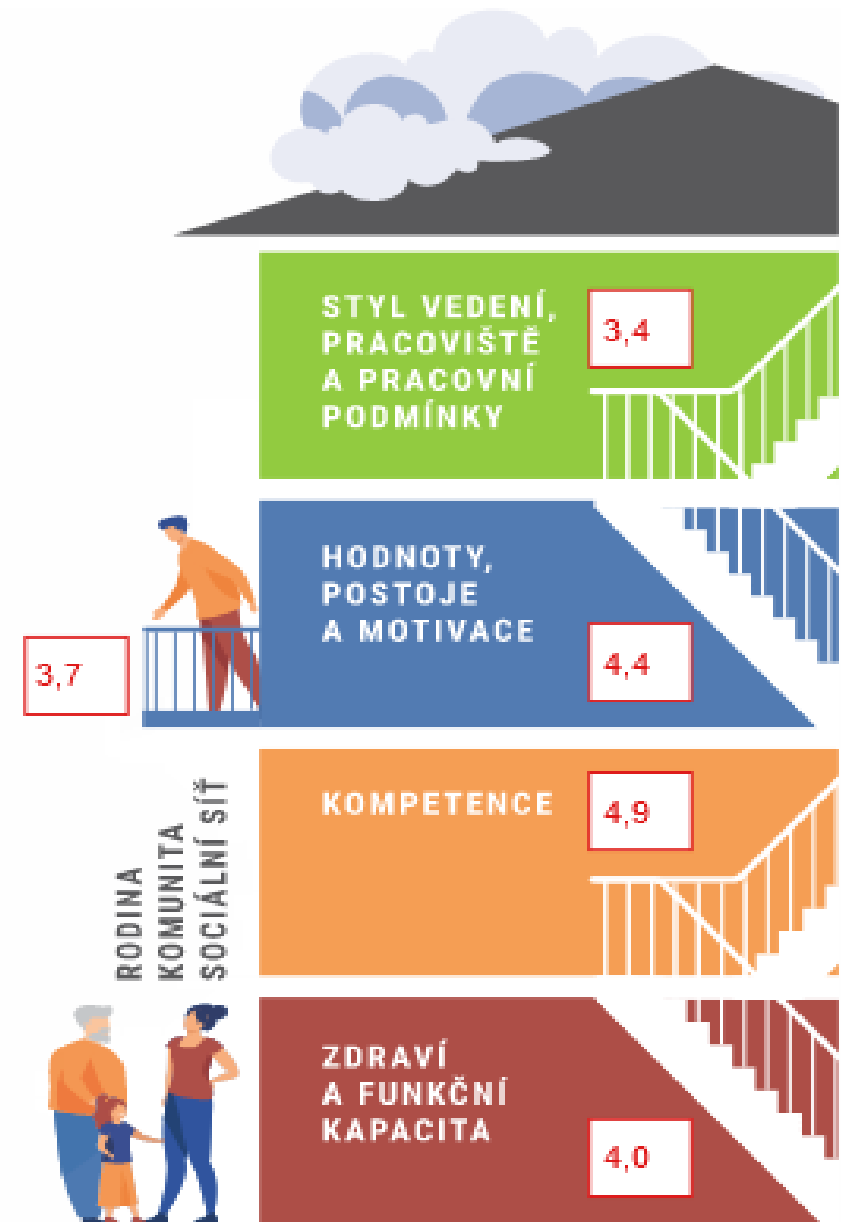
OBLASTI

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



FIREMNÍ RADAR (WAI 2.0)

- Přímo 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





ZÁVĚREČNÉ AKTIVITY...

Závěrečný kontrolní audit

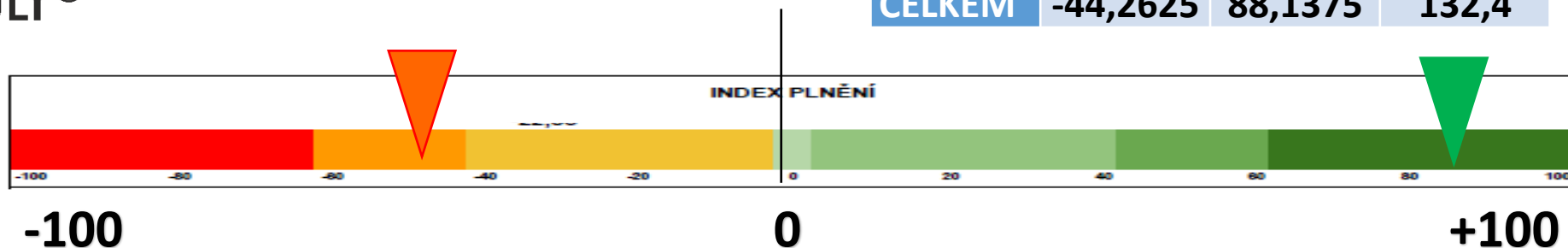
- porovnání skenu jednotlivých pilířů age managementu vstup/výstup
- splnění stanovených podmínek



AGE MANAGEMENT
FRIENDLY®

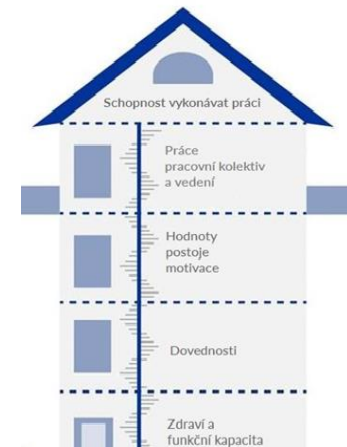
Fiktivní data

Pilíř	2019	2021	rozdíl (body)
pilíř 1	-54,1	87,0	141,1
pilíř 2	12,7	74,7	62,0
pilíř 3	-31,0	100,0	131,0
pilíř 4	0,00	100,0	100,0
pilíř 5	-66,1	100,0	166,1
pilíř 6	-46,9	75,5	122,4
pilíř 7	-84,8	100,0	184,8
pilíř 8	-83,9	67,9	151,8
CELKEM	-44,2625	88,1375	132,4



VÝHODY PODPORY PRACOVNÍ SCHOPNOSTI

ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE I ZAMĚSTNANCE



Individuální přístup



Důraz na sladování osobního a pracovního života



Podpora zdraví a zdravého životního stylu



Optimálnější vyrovnávání se se změnami v oblasti práce



Umožňuje zabránit zastarávání dovedností



Přizpůsobení pracovních podmínek stárnoucím zaměstnancům



PROJEKT MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

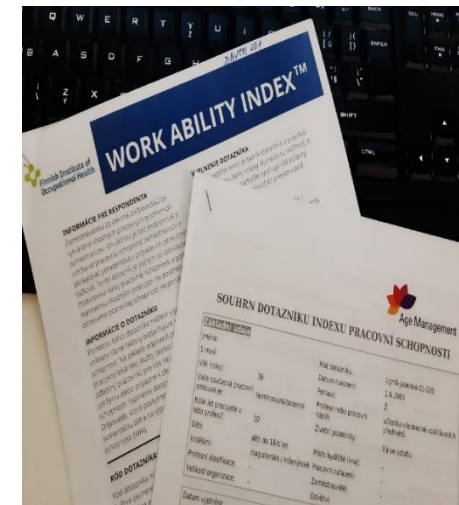


SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA



Age Management

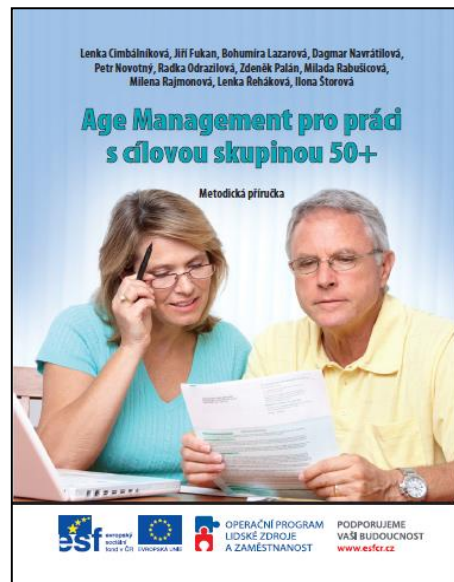


Název projektu:

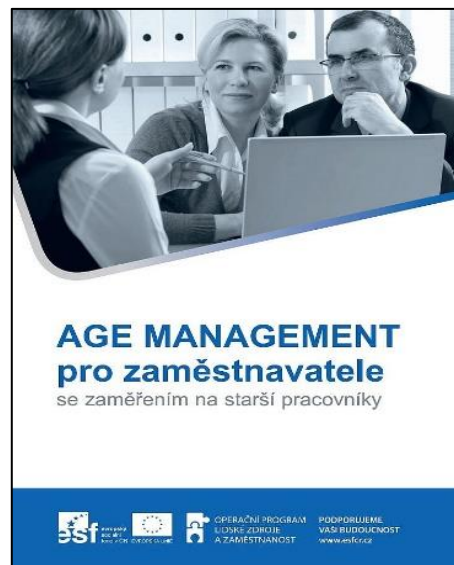
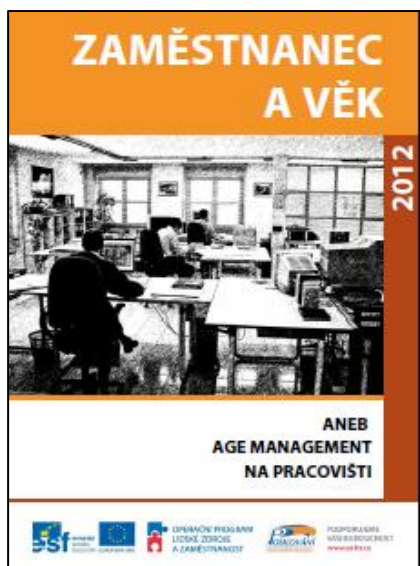
„Návrh opatření v oblasti prevence rizik vzniku poškození zdraví zaměstnanců následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání financovaných z příspěvku podle § 320a písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů v roce 2022“



DOSTUPNÉ ZDROJE



<http://www.aivd.cz/publikacni-cinnost>



www.agemanagement.cz



KONTAKTNÍ INFORMACE

Mgr. Ilona Štorová

Age Management z.s.

Brno, Orlí 27, 602 00

tel: 734 318 795

E-mail: storova@agemanagement.cz

www.agemanagement.cz; www.profesniseniorita.cz

DĚKUJI VÁM ZA POZORNOST!