



BYZNYS PRO SPOLEČNOST

BUSINESS FOR SOCIETY

ŠÍŘÍME PRINCIPY CSR A UDRŽITELNÉHO PODNIKÁNÍ



BYZNYS
PRO SPOLEČNOST
BUSINESS FOR SOCIETY

WWW.BYZNYSPROSPOLECNOST.CZ



TEMATICKÁ EXPERTNÍ SKUPINA
AGE MANAGEMENT
16. 2. 2016, 14:00 – 16:00



**BYZNYS
PRO SPOLEČNOST**
BUSINESS FOR SOCIETY

WWW.BYZNYSPROSPOLECNOST.CZ

Agenda

1. Co se změnilo od roku 2014 v oblasti AM

- *BPS (v BPS, stát, MPSV (pracovní skupina), LEA, publikace, NAP, plány)*
- *Firmy (Každý 2-3 minuty, současnost + plány)*

2. Pohled odjinud

- *Age management Projekt VESNA v Severočeské vodovody a kanalizace, a.s. (skupina Veolia), Mgr. Lenka Štíbrová, MBA, Personální ředitelka*
- *Pracovní trh – přístup lidí k řízení kariéry a hledání práce, Synergie, s. r. o., Praha, Martina Klubicová, Managing Director*

3. Body na řešení

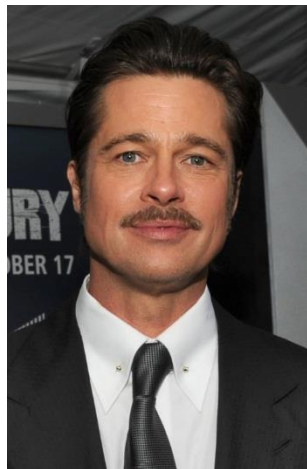
- *Plány 2016 – 2017*



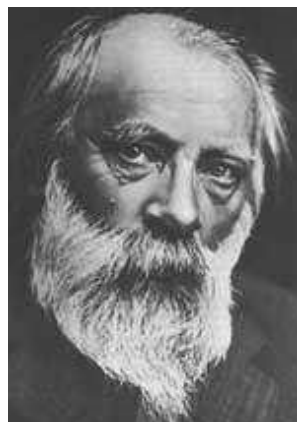
Jak se změnilo vnímání generací v průběhu posledních 150 let?



K. H. Mácha, 26



Brad Pitt, 52



Jaroslav
Vrchlický, 59



Simona
Stašová, 60

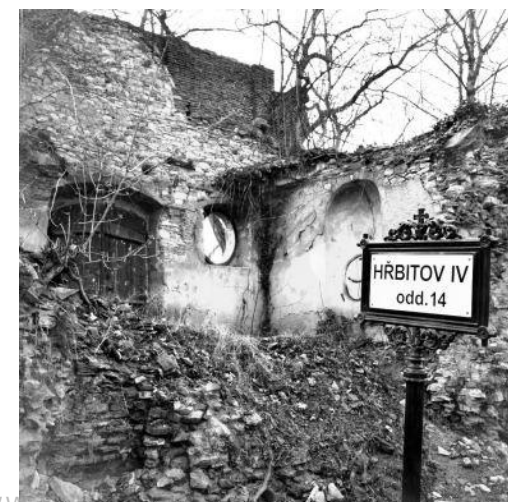


babička
Boženy
Němcové, 55



**BYZNYS
PRO SPOLEČNOST**
BUSINESS FOR SOCIETY

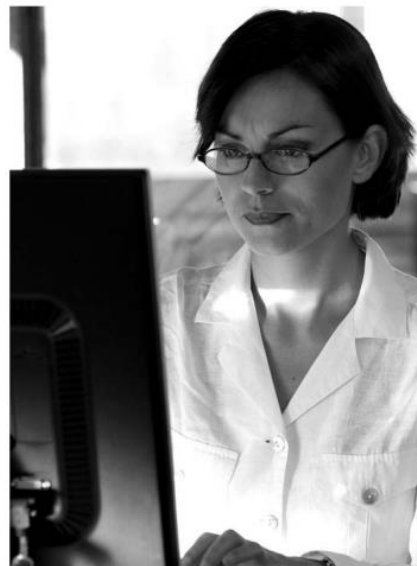
Generace



PRO SPOLEČNOST
BUSINESS FOR SOCIETY

WWW.BIZNISPROSPOLECNOST.CZ

Věková diverzita



Životní etapy a role



**BYZNYS
PRO SPOLEČNOST**
BUSINESS FOR SOCIETY

WWW.BYZNYSPROSPOLECNOST.CZ

Výzvy

**Sendvičová
(uprostřed)
generace**

Druhá kariéra

**„Mladí vs
staří“**

Image stárnutí

Životní role a etapy

?

?

?



Cíle 2016+

- změna vnímání AM jako 50+ na věkovou diverzitu, age management jakou součástí HR procesů (ne něco navíc)
- podpora tématu a myšlenky,
- příklady dobré praxe ČR i zahraničí (jak inspirovat malé a střední podniky, vzájemná spolupráce, propojení s neziskovým sektorem)
- legislativa/stát, propojení stát - firma - jednotlivec,



Témata

- **Mezigenerační spolupráce a slad'ování, zaměstnávání různých generací, sendvičová (uprostřed) generace, jejich spolupráce, vedení, motivace, odměňování**
- **Dlouhodobá a celoživotní zaměstnatelnost s ohledem na vzdělání a zdravotní stav, požadavky zaměstnavatele a pozice (specifika jednotlivých odvětví a profesí)**
- Nedostatek mladých zaměstnanců, nerovnoměrné/žádné/nebo příliš velké zastoupení jedné generace (příklad: velká část zaměstnanců ve stejném věku, prochází stejnými situacemi a společně se blíží odchodu do důchodu)
 - Programy na dlouhodobou zaměstnatelnost všech generací – příprava na stárnutí, příprava na změny v pracovním procesu
 - Přístup k zaměstnancům z hlediska životních stadií a etap, životních rolí (v oblasti náboru a výběru, vzdělávání a rozvoje, kariérního růstu, přípravy na odchod ze zaměstnání, dále programů na odměňování a benefity)
- Zhodnocení využívání nástrojů age managementu - vhodnost
- Věkové stereotypy a flexibilita práce (pracovní úvazky, BOZP)
- Konzultace navržených indikátorů na oblast hodnocení kapitoly zaměstnávání starších osob (Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí)



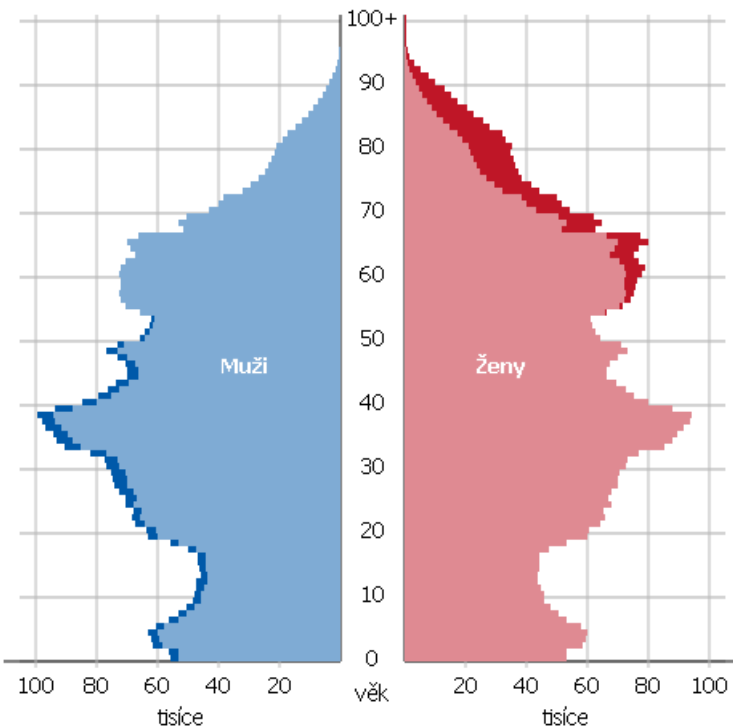
Demografie trendy

- 1994 – 1999 – nejnižší počet narozených dětí v ČR
- Do práce nastupuje generace 90 let
- Odchází - ????
- Do

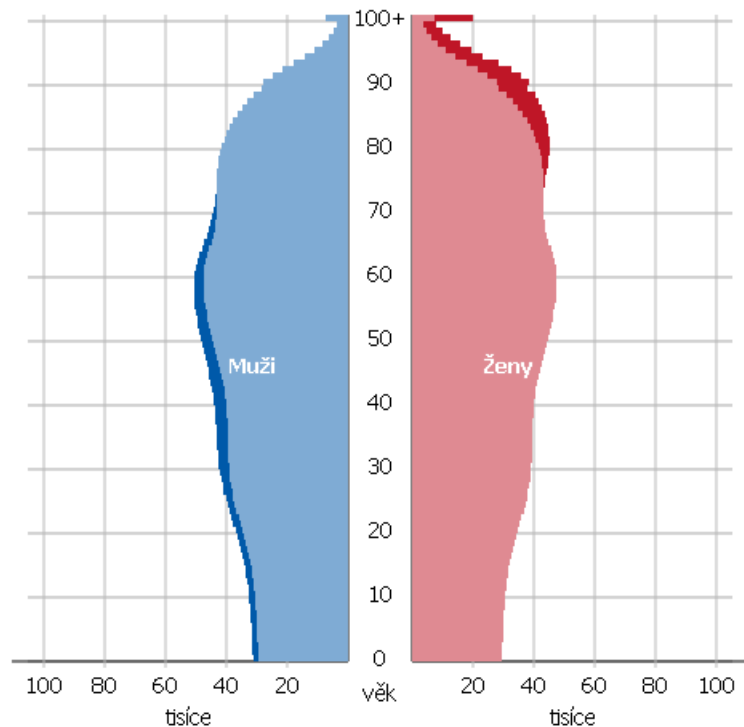


ČR, stromy života 2012 a projekce 2101

Strom života, ČR, 31.12.2012
(rozdíl mužů a žen)



Strom života, ČR, 31.12.2101
Projekce
(rozdíl mužů a žen)



Generace

- „Baby Boomers“
(západní Evropa/USA) 1946 – 1964/1969
poválečná, pounorová, předsrpnová generace, předhusáková
- Generace X
(1964/1969/1970 – 1980), Československo
Husákovy děti
- Generace Y/M (Z), (1980 – 2000, svobodná)
 - Millennials (2000+)
(Internet, porevoluční, Havlovy děti)



Definice GENERACE

sociologicky

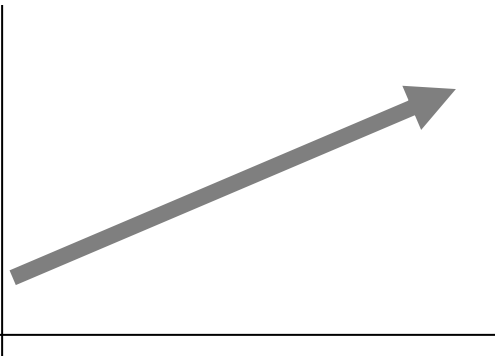
- generace je velká skupina lidí, kteří jsou socializováni přibližně ve stejné době, a pojí je proto dobově podmíněný styl života a způsob myšlení. Generace je pojem neostrý, příslušnost do stejné generace je relativní, závislá na kontextu. Do stejné generace patří lidé přibližně stejně staří, příslušníky jedné generace lze označovat za vrstevníky.

demograficky

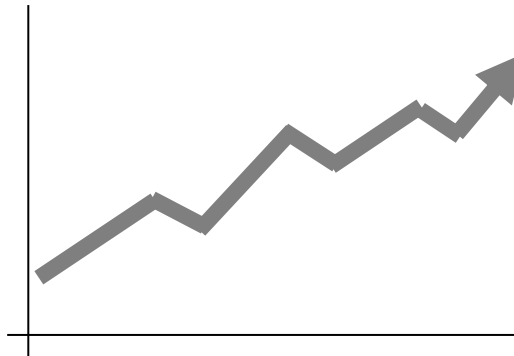
- kohorta neboli generace osob narozených ve vymezeném období
- generace narozených v jednom roce se často označuje jako **ročník**
- slovo “generace” se používá také pro vymezení větší skupiny osob v transverzálním pohledu (tj. průřezovém, tj. ne kohortním):
- biologické generace: dětská složka (osoby 0-14 leté) + rodičovská složka (osoby 15-49 leté) + prarodičovská složka (osoby 50 leté a starší)
- ekonomické generace: předproduktivní složka (osoby 0-14 leté nebo 0-19 leté) + produktivní složka (osoby 15/20-64 leté) + poproduktivní (post-produktivní) složka (osoby 65 leté a starší)

Vývoj kariéry

dříve



dnes



Generace nejsou homogenní

Generace Y/M:

- část chce pracovat sama, odmítá korporace (start-up) vs. generace X, která vydrží v korporaci dlouho
- část hledá jistoty (velké firmy, státní správa, ministerstva), work-life balance



**BYZNYS
PRO SPOLEČNOST**
BUSINESS FOR SOCIETY

Výsledky měření LEA v ČR 2015

- Ve většině firem nejsou postupy Age Managementu součástí formální HR strategie
- Nejlepší výsledky dosahují firmy v oblasti procesů vzdělávání, kde se ukazuje, že firmy zaměstnance nediskriminují a poskytují vzdělávání všem zaměstnancům bez ohledu na věk.
- Velké firmy mají nastavené klíčové ukazatele výkonnosti (KPIs), které by monitorují účinnost zavedených postupů v oblasti Age Managementu. Střední a malé vyhodnocují spíše neformálně.

V oblasti strategického plánování pracovní síly (lidských zdrojů)

- Plánování pracovní síly (lidských zdrojů) je součástí firemní strategie a odehrává se s prognózou na jeden až tři roky, v některých dochází k přehodnocování čtvrtletně (dle aktuální ekonomické situace a požadavek trhu).
- Talent management a spolupráce se školami je součástí HR strategie jenom ve větších firmách.
- Firmy, i když to není součástí HR strategie, nabízí studentům, učňům nebo čerstvým absolventům možnosti stáže a/nebo praxe.

Oblast řízení znalostí a kariéry (profesního rozvoje) zaměstnanců

- Vzdělávání je dostupné všem zaměstnancům bez ohledu na věk a ve většině společností je součástí formální HR strategie.
- Podpora smíšených pracovních skupin a reverzní mentoring jsou součástí strategie jenom ve větších společnostech, v menší organizacích existují neformální pravidla.
- Zaměstnanci (zejména nižší pozice) jeví v poslední době menší zájem o další vzdělávání. (ve všeobecnosti je možné konstatovat, že s věkem je zájem o další vzdělávání ze strany zaměstnanců spíš nižší)
- Rozhovor o přehodnocení kariéry je obvykle součástí pravidelného hodnocení zaměstnance nebo je prováděn v případě potřeby přímým nadřízeným. V žádné společnosti v současnosti není součástí plánování kariéry zaměstnanců na „křižovatce“ (40 nebo 45 let věku).



Pracovní prostředí a podmínky

- Firmy dodržují platnou legislativu a ochrana fyzického i duševního zdraví je součástí HR strategie.
- Kromě povinných školení ze zákona, obvykle firmy poskytují stejné služby všem věkovým kategoriím. Některé firmy poskytují zaměstnancům služby prostřednictvím systému benefitů (cafeterie).
- Formálně ani jedna společnost nezohledňuje při přípravě programů na ochranu zdraví přístup z hlediska životních stadií.
- Úprava a přizpůsobení pracovního prostředí je dle platné legislativy, firmy reagují často individuálně na potřeby jednotlivců (pozic). Je rozdíl mezi tzv. kancelářskými pozicemi a dělnickými (firmy zatím neinvestují plošně do úpravy pracovního prostředí jako je výrobní linka – tlak na náklady a výkon)
- Podpora zdraví (fyzického i mentálního) je součástí firemní kultury ve většině organizací.



Flexibilita a mobilita

- Jen některé firmy využívají možnosti přechod zaměstnanců na jiné pozice v rámci společnosti, obvykle jde o iniciativu firmy. (příklad – výrobní firmy: mentor, školitel.) Výzva – jak zabezpečit zaměstnatelnost vyššího počtu manuálně pracujících zaměstnanců, když není možný přechod do administrativy?
- Dobrovolnictví je součástí interní strategie ve větších společnostech, tyto programy jsou zaměřené spíše na administrativní pracovníky (včetně managementu).
- Firmy udržují kontakt s bývalými zaměstnanci, menší spíše neformálně, ve větších společnostech jde o součást firemní strategie.
- Všechny organizace/firmy spolupracují se staršími zaměstnanci v důchodu (využití zejména - sezónní práce, nemoc, mateřská/rodičovská dovolená, dovolená, svátky) a nebo využívají jejich expertízu, odbornost na konkrétní úkoly (např. ISO certifikace a jiné)

UK: Je bankovníctví připraveno na "superageing"?

Počet lidí ve věku nad 60 let se má celosvětově zvýšit z odhadovaných 931 miliónů na 1,4 miliardy v roce 2030.

Ve Velké Británii se očekává, že lidé ve věku 65 a více let budou v roce 2040 tvořit 24 % obyvatel.

Demografická změna má podle organizace Age UK významné důsledky pro finanční služby.

Podle výzkumu zadaného organizací Age UK je v Británii ohroženo finančním zneužíváním 130 tisíc seniorů a 4,5 milionu osob 65 plus není online a budou nadále potřebovat tradiční metody bankovníctví. 300 tisíc seniorů pak potřebuje podporu druhý při využití bankovních služeb.

<http://www.ageuk.org.uk/latest-news/14bn-older-people-worldwide-by-2030/>



Doporučené publikace

Age Management - Jak řídit a rozvíjet lidské zdroje v kontextu věku a demografických změn

http://spsds.monitorovani.eu/files/docs/Agemanagement_READ.PDF

PRACOVNÍ DLOUHOVĚKOST: východiska, příležitosti, výzvy Lucie Vidovičová, Petr Wija a kol.

http://www.spsds.monitorovani.eu/files/docs/Pracovni_dlouhovekost_%E2%80%93_net.pdf

Politika přípravy na stárnutí v České republice, MPSV, 2015

http://www.mpsv.cz/files/clanky/24024/Brozura_starnuti_screen.pdf

ANALÝZA DOBROVOLNICTVÍ A ZAPOJENÍ OSOB 50+ DO DOBROVOLNICKÝCH AKTIVIT V ČR, MPSV 2015

http://www.mpsv.cz/files/clanky/23617/2_Dobrovolnictvi_50_plus.pdf



Charty Diverzity

- Německo
- Rakousko
- Španělsko



