



Ivana Sulovská
Centrum Kašpar

Trh práce nedává příležitost všem bez rozdílu. Lidem i firmám to pomáháme změnit.

Spojte síly s Centrem Kašpar. Naším posláním je pomoc lidem při hledání práce. Usilujeme o taková pracovní partnerství, která jsou oboustranně prospěšná a dlouhodobá. Hledáme vyvážený průnik mezi potřebami zaměstnavatele a uchazeče/ky o zaměstnání. Potřeby i možnosti se ale na obou stranách včas neustále vyvíjejí. Na vytváření podmínek pro úspěšnou pracovní spolupráci se tentokrát podíváme optikou age managementu. Ve středu zájmu řízení firem a organizací s ohledem na věk je pracovní schopnost jednotlivce a péče o její zachování po celou dobu pracovní kariéry. Prozíraví zaměstnavatelé jdou lidem naproti a cíleně podporují rovnováhu mezi osobními zdroji člověka a pracovními požadavky, které jsou na něj kladeny. Vědí totiž, že investice do zdraví, pracovní kondice a opatření umožňující sladění soukromé a pracovní sféry, se jim jednoznačně vrátí.



Jana Benešová

Na křídlech života

Dlouholetá zaměstnankyně Centra Kašpar je i odbornicí na genderovou problematiku a stála také u zrodu projektu Centrum Kašpar nové generace, který se právě zabývá zavedením age managementu do každodenního života Centra Kašpar.

Jani, pověz nám, co je to vlastně Age management?

Jde o spojení z anglického „age“, tedy věk, a „management“, tedy řízení lidí. Mohli bychom tedy volně říci, že se jedná o způsob řízení a vedení lidí v organizacích, které zohledňuje skutečnost, že lidé v různém věku mají různé potřeby. A k tomu samozřejmě nejde říct, že všichni, kterým je padesát, mají stejné potřeby. Spíše jde o to, aby zaměstnavatel dokázal vyhodnocovat věk svých zaměstnanců a zaměstnankyň a rovněž to, v jakém životní roli se nacházejí. S věkem mohou souviset potřeby v oblasti péče o zdraví, větší důraz na možnost skloubit práci a osobní život, nebo potřeby kariérního a osobního rozvoje. Jsou to velmi individuální záležitosti, které se s věkem u každého z nás vyvíjejí a pro zaměstnavatele je tedy užitečné, pokud dokáže s vývojem zaměstnanců v čase držet krok.

Takže to vlastně není jen o věku, jak by se mohlo z názvu na první pohled zdát?

Není. Věk je jen jedno hledisko. Další je třeba také služební stáří zaměstnance či zaměstnankyně, tedy doba, kterou stráví v jedné firmě. Nebo také doba, kterou stráví v daném oboru. Není ojedinělé, že lidé ve středním věku mění svou kariéru, tudíž je klidně možné, že je někomu přes padesát, a přitom se stává „junioem“ v nové oblasti svého pracovního uplatnění. To se před čtyřiceti lety stávalo zřídka. Nyní je to výzva pro všechny zúčastněné strany. Do age managementu patří také téma spolupráce mezi různými generacemi na jednom pracovišti. Asi každý už někdy slyšel označení „generace X, Y, Z“. Jde o jakési zmapované charakteristiky, v nichž si jsou lidé narození v určitých obdobích podobní, co se týká hodnot, stylu práce, potřeb na pracovišti atd., ačkoli to nejde zcela zobecnit. Smyslem by mělo být propojení dovedností a zkušeností různých generací tak, aby rozmanitost byla přidanou hodnotou a výhodou pro všechny. Nic ale zpravidla nefunguje samo o sobě – důležitý je právě vhodný způsob vedení lidí. Velkým tématem v rámci age managementu je nevyhnutelný demografický trend stárnutí pracující populace, jenž souvisí s prodloužením produktivního věku a posouvání věku odchodu do důchodu. Jde o fakt, který budou muset české firmy velmi výrazně zohlednit ve svém nastavení. Logicky budou narůstat požadavky na ergonomii pracoviště, zdravotní péči, možnost častějšího odpočinku apod.

Co bys doporučila organizacím, které se chtějí začít age managementem také zabývat?

Na začátku je dobré ujasnit si, co by nám mělo přinést, když se začneme age managementem zabývat. O co chceme usilovat, čemu předejít. Je vhodné mít k dispozici základní personální data – počty zaměstnanců/kyň v jednotlivých generacích, průměrný věk atd. S ujasněným očekáváním je možné obrátit se i přímo na Centrum Kašpar, které má konzultantskou praxi v řadě nejen regionálních firem. Pomůže nastavit programy či opatření tak, aby sledovaly konkrétní cíle, které daná firma potřebuje. Nejde nám nikdy o to „jít s kanónem na komára“, ale řešit co nejefektivněji konkrétní věci. Příkladem takové zakázky může být otázka nástupnictví. Firma má třeba řadu odborníků/odborníků, kteří jsou ale v předdůchodovém věku, a nedaří se zajistit adekvátní nástupce. Hrozí, že s lidmi odejde klíčové know-how, zkušenosti, odbornost. Jiným problémem může být, jak nastavit pracovní prostor pro generaci Z, aby nedocházelo k výrazné fluktuaci atd. Palčivou bývá otázka týmové spolupráce a také otázka pokročilých motivačních nástrojů.



Pokračování na str. 2 >>>



Na křídlech života

< Jana Benešová >

Pokračování ze str. 1 >>

Kde se dají dohledat nějaké informace?

Doporučuji navštívit např. webové stránky www.agemanagement.cz. Jsou vhodné pro základní zorientování v problematice, ale představují i pokročilé firemní a HR nástroje, kterými je možné v rámci age managementu sledovat důležité ukazatele a operativně volit vhodné strategie.



< Ivana Sulovská >

Na křídlech zaměstnavatele

Ivana Sulovská je předsedkyní a jednou ze zaklatatelek Centra Kašpar. V jeho čele už stojí 16 let a snaží se, aby se lidem pod jejím vedením dobře pracovalo, byli spokojeni a nebáli se říci o svých potřebách.

Iffko, pověz nám, kdy a proč se Centrum Kašpar rozhodlo age managementu věnovat?

V roce 2018 se objevila výzva na podávání projektů s tématem age managementu, a protože náš tým tvoří lidé od 20 do 75 let, ale i lidé v různých životních situacích, rozhodli jsme se absolvovat age management audit, který identifikoval slabá místa a přinesl celou řadu doporučení. Na základě těchto doporučení jsme sestavili projekt Centrum Kašpar nové generace, který od začátku roku 2019 realizujeme. Hlavním cílem projektu je promítnout age management a jeho principy do všech procesů, tedy například do adaptace zaměstnaných, do oblasti benefitů, vzdělávání, ale i například do interní a externí komunikace. Dalším z cílů je hledat kreativní cesty k tomu, jak si ideálně udržet kvalitní stávající kolegyně a kolegy a v případě potřeby přilákat do našich řad nováčky, zájemce/kyně s potřebným potenciálem, znalostmi, dovednostmi a v neposlední řadě postoji i osobnostním vybavením, které souzní s naší firemní kulturou. Jedním ze způsobů, jak toho dosáhnout, je co nejvíce individuálně přistupovat k měnícím se potřebám všech členů/ek týmu. Převážně se v našem týmu jedná o potřeby sladování péče o děti nebo jiné blízké osoby (stárnoucí rodiče). Dále se jedná o sladění práce a studia, dalších pracovních úvazků, péče o vlastní zdraví či o osobní rozvoj.



A co bude po skončení projektu?

Aktuálně zpracováváme pro naši organizaci koncepci age managementu, jejímž cílem je zúročit vše, co jsme se doposud naučili. Vznikají nejrůznější metodiky a začleňujeme optiku age managementu do každodenního řízení lidí. Objeví-li se další výzvy, budeme určitě usilovat o navazující rozšiřující projekt, a protože jsme jedna z mála neziskových organizací v Libereckém kraji, která se začala age managementem komplexně zabývat, můžeme posloužit jako metodická a konzultační podpora pro zaměstnavatele, kteří se o toto téma zajímají.

Co bys doporučila organizacím, které se chtějí začít age managementem také zabývat?

K tomu, co už uvedla Jana, dodávám: Nebát se, protože se to rozhodně vyplatí a zúročí.



Na křídlech poradkyně Centra Kašpar

Jste-li v situaci, že hledáte práci, **doporučujeme váš životopis a motivační dopis vždy stavět na tom, jaké kompetence a silné stránky máte**, a nezdůrazňovat to, co by mohlo vyvolat mylné představy či předsudky spojené například s věkem (ať už „nízkým“ či „vysokým“). Tyto představy se mohou týkat také nedostatku zkušeností, nízké výkonnosti, rizika pracovních výpadků apod.



- > V životopisu není potřeba uvádět datum narození ani zdravotní stav.
- > V profesním profilu, který je součástí moderního životopisu, zdůrazněte, co umíte, s čím zkušenosti máte, na čem konkrétně to lze doložit.
- > V životopisu i v motivačním dopisu se vyvarujte slovních spojení jako „bohužel nemám“, „nemám dostatek zkušeností“ atd. Naopak vždy popište, v čem tkví vaše přednosti. (Ujišťujeme vás, že existují, jde jen o úhel pohledu.)
- > Každé životní období může být spojeno také s výhodami. Např. vyšší věk může evokovat životní zralost a stabilitu, ujasněné hodnoty.
- > Na pohovoru se zajímejte o celkové nastavení firemní kultury zaměstnavatele a vnímejte všemi smysly. To, jestli pro zaměstnavatele nepřestanete být atraktivní ani tehdy, když se vám během zaměstnání u něj výrazně změní životní situace, mnohdy poznáte už na samotném začátku – například z toho, jak zaměstnavatel hovoří o svém současném týmu.

Pokud jste již zaměstnaní a dostanete se do životní situace spojené například s péčí o stárnoucí rodiče, nevzdávejte se a **zkuste se zaměstnavatelem otevřeně pohovořit o svých aktuálních možnostech**. Domluvte se třeba na dočasném snížení úvazku nebo si vyjednejte pružnou pracovní dobu. Někteří zaměstnavatelé vám budou schopní poradit, na jaké další instituce či odlehčovací služby se můžete obrátit. Zkrátka dejte svému zaměstnavateli šanci poskytnout Vám podporu, když to potřebujete.

Benefice Kašparovo taškaření v sobotu 27. 11. 2021

Kašpařím světem

Děkujeme vám! Za všechny ušité, pletené či háčkované tašky. Děkujeme za vaši podporu, která nám dodává sílu a motivaci i letos uspořádat parádní benefiční akci a získat tak finance na pomoc dalším lidem. Díky projektům, které ale nejsou navždy a pro všechny, můžeme pomáhat určitým skupinám lidí. Jsou i další, kteří potřebují pomoc. I těmto lidem chceme nabízet bezplatné služby, což se nám daří právě díky darům, ať už firemním, nebo od individuálních dárců a dáreků a také pomocí naší tradiční benefice.

Jak se můžete zapojit?

- > Ušijte tašku a doručte nám ji do 15. 11. 2021.
- > Přijďte si koupit tašky na benefici Kašparovo taškaření, která se uskuteční 27. 11. 2021 v Galerii Lázně od 15 hodin.

Víte, že od roku 2014 jste ušili 3 383 tašek a výtěžek je 4 36 661 Kč?

Věříme v úspěch každého člověka. Věříme v naše propojené služby, které lidem pomáhají najít tu správnou cestu a porozumět své momentální situaci.
Dobrou práci si zaslouží všichni.

Děkujeme a těšíme se na setkání s vámi.

