

Stále častěji skloňovaným termínem se stává pojem „age management“. Co si pod tímto termínem můžeme vybavit a jak jej v organizaci využít, na to jsme se zeptali **Michaely Stachové, ředitelky Nadace Krása pomoci.**

Co vlastně pojem „age management“ označuje?

Age management znamená, že firma umí reagovat na potřeby zaměstnanců, které se mění s věkem, že umí efektivně řídit předávání know-how a zkušeností mezi zaměstnanci různého věku, že si uvědomuje přínos diverzity a aktivně ho podporuje, že zná specifika různých generací v týmu a umí s nimi pracovat tak, aby to bylo co nejefektivnější a aby tak produktivita firmy byla co nejvyšší.

V čem mi – coby řediteli organizace – age management pomůže?

Odpověď je vlastně výše. Age management spadá pod lidské zdroje, tedy péči o zaměstnance. Pomůže vám nastavit interní procesy tak, aby se zaměstnanci různého věku cítili ve firmě komfortně a motivovaně a aby byl jejich potenciál využit na 100 %. Konkrétně pomůžete předávání know-how a informací, snížíte fluktuaci a také náklady na zaučení nových zaměstnanců.



Jaký dopad má zaměstnávání seniorů na pracovníky v organizaci? (motivace, nervozita, závist, ...)

V době rekordně nízké nezaměstnanosti nevidím žádný negativní důsledek zaměstnávání seniorů. Senioři přinášejí do firmy větší klid, loajalitu a rozvahu. Mají více praktických zkušeností. Od mladých naopak čerpají energii, drive a nové informace. Mladší pracovníci také vidí, že je firma otevřená zaměstnávání lidí různého věku a dává jim to klid v tom, že nebudou vyhozeni pro nadbytečnost, jakmile oslaví padesátku. Zaměstnávání seniorů také předpokládá větší flexibilitu zaměstnavatele, např. ve formě částečných úvazků apod., a to jistě uvítají i jiní zaměstnanci.

Jak by měla strategie reflektovat age management?

Tohle je konkrétní otázka pro každou organizaci ... Obecně platí, že age management patří do strategie HR a měl by tam mít své jasně definované samostatné místo, ale jak konkrétně, to je podle mě hodně individuální.

Kde najdeme dobrou praxi v oblasti age managementu?

Například ve firmě Brašnářství Tlustý nebo Tonak to funguje suprově, aniž by měli nějaké rozsáhlé strategie. Ze skupiny korporací pracujeme s ČSOB nebo Českou spořitelnou, ty rozsáhlé strategie mají a funguje jim to taky velmi dobře.

Naše aktuální projekty:

- **Evaluace OPZ 031 (kapacita):** ADRA, Armáda spásy v ČR, CEDR, GEMA, EDUCO Zlín, Charita Jeseník, Charita Nový Hrozenkov, SKP Horní Počernice
- **Strategie a metodika PR a fundraisingu:** SPRP Praha
- **Evaluace OPZ 023:** EDUCO Zlín
- **HR management:** Armáda spásy v ČR
- **Evaluace OPZ 022:** Dotyk II | Marketing: MUM Horní Počernice
- **Evaluace OPZ 007:** Zlínský kraj (Centrum Áčko Valašské Meziříčí, p. o., Dětské centrum Zlín, p. o.)
- **Koučování managementu:** Pestrá společnost
- **Evaluace 064:** DaR - Centrum pro dítě a rodinu
- **Evaluace OPZ 052 (KPSVL):** Diecézní charita Brno
- **Projektový management pro HPRS:** Charita ČR



Audity
 AGE MANAGEMENTU
 SANEEK Ponte, z. s.
 Andrea Štolfova
 andrea.stolfova@sanek.cz
 775 980 704



Myšlenka na závěr:

**Věkem se kazí zrak, ale člověk jaksí lépe vidí.
 (P. Gregor)**