

Slezská diakonie



Age
Management
Masterclass

Podívejte se na **28 příkladů dobré praxe**, které jsme pro vás shromáždili z různých zemí EU, a inspirujte se při své práci.

Tyto příklady jsou vhodné zejména pro manažery lidských zdrojů, kteří ve svých organizacích implementují opatření age managementu.

Příklady mohou také sloužit jako vzdělávací nástroj pro učitele, školitele a lektory v různých vzdělávacích zařízeních.

Všechny příklady najdete na stránce:

<https://www.amm-project.eu/>



© 2021 Age Management Masterclass

Organizace

Slezská diakonie

Rozhovor poskytla Lenka Waszutová, vedoucí Sekce řízení lidských zdrojů

Sektor

Terciární: sociální služby

Specializace

Slezská diakonie je nestátní nezisková organizace, která poskytuje své služby v sociální oblasti. Cílovou skupinou jsou lidé s postižením, senioři, lidé bez domova a všichni ti, kteří se dostali do nejrůznějších těžkých životních situací. Ve své práci realizuje biblické zásady lásky a služby lidem v nouzi.

Slezská diakonie působí na území Moravskoslezského kraje již od roku 1990, kdy navázala na dřívější charitativní působnost Slezské církve evangelické augsburského vyznání, započatou na počátku 20. století. V současné době působí také v Jihomoravském kraji. Provozuje více než 70 středisek, která nemají samostatnou právní subjektivitu a jsou řízena centrálně Ústředím Slezské diakonie v Českém Těšíně. Slezská diakonie zaměstnává více než 1000 zaměstnanců.

Zvolená opatření age managementu

Vzdělávání, trénink a celoživotní učení:

- průběžné hodnocení;
- neustálé sledování stavu dosaženého vzdělání a tréninku zaměstnance;
- speciální aktivity na motivaci zaměstnanců ke vzdělávání.

Podpora a ochrana zdraví, dizajn pracoviště

- Využití zdravotních expert pro poradenství v organizaci
- Účast zaměstnanců a jejich vzdělávání
- Ergonomická pracoviště

Očekávané výsledky

Od vzdělávacího programu jsme si slibovali zejména otevření témat, která se obvykle těžko otvírají, a to hlavně uvědomění si skutečnosti, že s přibývajícím věkem přibývají lidem konkrétní potřeby. O těchto potřebách není pro všechny zaměstnance snadné mluvit.

V průběhu jednotlivých kurzů jsme chtěli „vychytat“ potřeby jednotlivých lidí podle toho, jak je budou sdílet. Na každém kurzu byl přítomen personální partner, který sledoval otázky účastníků, diskuse, a vůbec průběh celého kurzu, a zjistit ty nejcennější informace, které bychom pak mohli využít při dalším nastavování opatření.

Hlavní důvody pro rozhodnutí o implementaci age managementu

Při analýze věku, počtu a profesních skupin našich zaměstnanců jsme zjistili, že průměrný věk našich zaměstnanců je 42,5 roku, a že se mezi nimi nachází významný podíl lidí ve věkové kategorii na 50 let, kterým není věnována náležitá péče.

Druhým motivem byla skutečnost, že do sociálních služeb přicházejí pracovat už lidé starší, pro mladé lidi nebo absolventy toto není atraktivní obor.

Naše cesta k age managementu

Na pracovníky v sociálních službách je kladen požadavek na dlouhodobou pracovní schopnost. Ta je spojená jednak s vůlí a chutí tuto práci vykonávat, tak i se zdravotním stavem těchto zaměstnanců.

Proto jsme se rozhodli tuto věkovou kategorii podpořit řadou aktivit, zejména vzděláváním v nejrůznějších oblastech. Bylo to například měření a posilování paměti, zdravá výživa, práce s fyzioterapeutem, informační

technologie, sociální sítě, zkrátka vše, o co zaměstnanci projevili zájem v předchozím dotazníkovém šetření. Součástí bylo i vzdělávání v oblasti mezigenerační spolupráce a přípravy na stáří.

Do programu bylo zařazeno 50 zaměstnanců na 50 let, a všechny části program byly pro všechny účastníky povinné.

Ze strany zaměstnanců byla očekávání od vzdělávacího programu rozporuplná, zaměstnanci se obávali, že je příliš zatíží a že nebude mít náležitý význam. Zpětná vazba byla ale nakonec velmi dobrá a výsledky programu předčily očekávání. Zaměstnanci sami zjistili, že nově nabyté poznatky si neponesou jenom do svého profesního života, ale i do osobního, díky programu se práce propojila s osobním životem.

Na základě výstupů z tohoto vzdělávání jsme pak nastavili koncepci age managementu v organizaci, v rámci níž každý vedoucí oblastí služeb musí stanovit cíl a přijmout opatření, kterými bude posouvat problematiku age managementu mezi své zaměstnance.

Silné a slabé stránky zvolených opatření

Silné stránky:

- Nejsilnější stránkou programu byla odvaha vnést do diskuse témata, která tady nebyla a nejsou zařazena do systému vzdělávání pracovníků v sociálních službách, přitom jsou pro ně ale velmi důležitá.
- Zaměstnanci zjistili, přes počáteční nedůvěru, že vzdělávání nebylo ztráta času a pochopili vlastní spoluzodpovědnost za hledání cesty, jak si udržet pracovní schopnost.
- Díky aktivitám v programu se nám podařilo reflektovat situaci v organizaci a zmapovat připravenost organizace na práci s lidmi 50+ a na základě potřeb této věkové skupiny nastavit způsob práce sociálních služeb v následujících letech.

Slabé stránky:

- Pracovníci v sociálních službách mají pravidelné vzdělávání povinné. Nyní k tomu přibýly aktivity v oblasti age managementu, což bylo časově náročné.
- Náročné bylo také pokrytí směn v průběhu vzdělávání.

Aha efekt: co nám tento proces odhalil?

Nikdy tady nebyly kurzy zaměřené přímo až tak výrazné propojení profesního a osobního života zaměstnance, navíc pokud je jim 50+ a my po nich chceme, aby fungovali dalších 15 let. Oni přitom vykonávají velmi náročnou práci – fyzickou i psychickou. Např. mezi jejich činnosti může patřit polohování klientů, pomoc při hygieně, pracují leckdy s agresivitou klientů nebo s klienty s duševním onemocněním a dalšími postiženími v rovině mentální či fyzické. Organizace se přitom musí postarat jak o klienty, tak i o své zaměstnance. 15 let je dost dlouhá doba na to, aby byli fyzicky i duševně zdraví. Udržování pracovní schopnosti do vyššího pracovního věku zaměstnanců není povinností jenom zaměstnance, nebo jenom organizace. Je to povinností obou stran, a obě si to musí uvědomovat.

Mezigenerační spolupráce je moment, který je velmi často podceňován. V mnoha případech účastníci programu vůbec neuměli rozpoznat svoje silné stránky a říct, co by se od nich mohli naučit mladší pracovníci, nepovažovali vůbec za významné, že mají například dvacetiletou praxi s člověkem s hendikepem. Starším zaměstnancům chybí schopnost vidět za sebou výsledek své práce.

Způsoby udržování této iniciativy

Očekávání od vzdělávacího programu se naplnila, zpětná vazba a hodnocení bylo výborné, dostali jsme řadu doporučení, čím bychom se mohli dál zabývat. Zaznělo také volání po opakování programu opět za tři roky pro další generaci padesátníků, aby si tím měly mít možnost projít i postupně všichni zaměstnanci.

Největší zájem je o fyzioterapii, kde se lidé naučili zejména praktikám předcházení bolesti zad. Tyto kurzy se nadále realizují a je o ně trvale vysoký zájem, a to navzdory faktu, že nejde o vzdělávání akreditované a tudíž si je zaměstnanci nemohou započítat do absolvovaného odborného vzdělávání.

Monitorování výsledků a dopadů

Před zahájením vzdělávání jsme provedli průzkum zájmu o jednotlivé aktivity, a po jejich ukončení jsme zjišťovali a vyhodnocovali zpětnou vazbu. Zejména doporučení na další vzdělávání nám pomáhají při plánování zaměření a obsahu dalších kurzů.

Dlouhodobý dopad zatím nelze pozorovat, zatím můžeme jenom vyhodnotit, jak účastníci celé vzdělávání vnímali a co od nás, jako od zaměstnavatele, ještě očekávají, resp. kam jsme se v těch očekáváním posunuli.

Výhody zvoleného řešení

Díky tomuto programu jsme si vyzkoušeli nový způsob vzdělávání: dosud bylo vzdělávání zaměřeno buď jenom na management, nebo na práci s cílovou skupinou, to znamená s klienty našich služeb. Nyní jsme zrealizovali kurz, který byl zaměřený přímo na zaměstnance.

Díky takto nastavenému programu vzdělávání pracovníků v sociálních službách jsme pochopili, že je potřebné umět pracovat i s lidmi ve všech věkových kategoriích tj. 20,30, 40, 50 i 60 let, respektovat specifika těchto věkových skupin a umět udržovat jejich pracovní schopnost.

Osobní doporučení

V procesu vzdělávání zaměstnanců je nezbytné věnovat se všem věkovým kategoriím. Organizace by se neměly zbavovat odpovědnosti za pracovní schopnost svých lidí, ale na druhé straně by měly iniciovat odpovědnost zaměstnanců za jejich vlastní pracovní schopnost. Mělo by dojít k vyvážení toho, co obě strany mohou nabídnout. Opatření mohou být různá, ale je třeba o nich mluvit.

Někdy je nezbytné mít odvahu skočit a pak teprve připínat křídla.

Erasmus+: Age Management Masterclass
2018-1-CZ01-KA202-048133



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Befürwortung des Inhalts dar und gibt nur die Meinung der Autoren wieder. Die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

Această publicație a fost realizată cu sprijinul financiar al Comisiei Europene. Autorul este singurul responsabil pentru conținutul acestei publicații. Această publicație nu reprezintă punctul de vedere al Comisiei Europene, iar Comisia Europeană nu este responsabilă pentru utilizarea informațiilor conținute în ea.

Il sostegno della Commissione europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto che riflette solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che può essere fatto delle informazioni contenute.

Tämä julkaisu on tuotettu Euroopan komission taloudellisella tuella. Kirjoittaja on yksin vastuussa tämän julkaisun sisällöstä. Tämä julkaisu ei edusta Euroopan komission näkemyksiä, eikä Euroopan komissio ole vastuussa sen sisältämien tietojen mahdollisesta käytöstä.

Tato publikace byla vytvořena za finanční podpory Evropské komise. Za obsah publikace odpovídá výlučně autor. Publikace nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jejich obsahem.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union