

Napino



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

Chráněné bydlení Naplno

Rozhovor poskytl: Aleš Adamec, vedoucí sociální služby

Sektor

Terciární: sociální služby

Specializace

Chráněné bydlení Naplno je sociální služba, prostřednictvím níž poskytujeme individuální i skupinové chráněné bydlení komunitního charakteru s celkovou kapacitou 80 osob. Služba je poskytována v 21 autonomních domácnostech v rodinných domech nebo bytech ve čtyřech městech regionu. Služba je určena dospělým lidem s mentálním, případně kombinovaným postižením.

V roce 2019 získala organizace Cenu kvality pro poskytovatele sociálních služeb pro osoby se zdravotním postižením a v roce 2020 úspěšně prošla inspekcí kvality sociálních služeb.

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.

Rozvoj kariéry:

- Využití speciálních poradců pro systematickou kariérní konzultaci

Podpora a ochrana zdraví:

- Zapojení zaměstnanců a jejich vzdělávání

Příprava na odchod ze zaměstnání a přechod do důchodu:

- Přípravná opatření pro důchod

Očekávané výsledky

Očekávání od jakéhokoli vzdělávání managementu je postaveno na osobním rozvoji, na přidané hodnotě. Na této aktivitě jsem sám cítil možnost osobního posunu, a líbil se mi také její přesah, že to není jenom o mé profesi, ale i o osobním životě.

Když na takovýchto aktivitách pracujeme jako tým společně, výsledek se vrátí v podobě posílení celého managementu.

Hlavní důvody pro rozhodnutí o implementaci age managementu

Jako vedoucí služby jsem zvyklý pracovat s týmem dlouhodobě a průběžně ho podporovat v růstu a rozvoji. Každý rok se snažíme v organizaci realizovat společnou aktivitu, která nás může posunout, stmelit a rozvíjet. Podobné aktivity výrazně posilují osobní vztahy a propojuje členy managementu; lépe se poznáme, máme společné zážitky, vzájemně se motivujeme.

Naše cesta k age managementu

Skupinová poradenská metoda "Profesní seniorita" je nástroj pro podporu řízení kariéry, odborného rozvoje a duševního zdraví zaměstnanců. V průběhu metody účastníci identifikují své silné stránky a oblasti pro osobní rozvoj, na základě čehož si stanoví osobní cíle pro další vývoj své kariéry.

Program je zaměřen zejména na :

- rozvoj dovedností pro řízení kariéry;

- rozvoj schopnosti zvládat změny;
- podporu účastníků při plánování pracovní kariéry a profesních cílů;
- podporu duševní pohody a pokračování jejich kariéry;
- předcházení syndromu vyhoření a depresi;
- prevenci předčasného odchodu do důchodu (zejména v oblasti psychických problémů spojených s prací);
- posilování kladného postoje k celoživotnímu vzdělávání;
- podporu účastníků v úspěšném vykonávání práce;
- podporu manažerů lidských zdrojů a odborníků v oblasti udržování a rozvoje pracovního zdraví.

Silné a slabé stránky zvolených opatření

Silné stránky:

- je to čas pro sebe, kdy se můžeme zastavit a využít ho pro vlastní rozvoj
- dáváme to zaměstnancům jako benefit
- vzájemná provázanost – profese a osobní život
- připomenutí si svých rolí

Slabé stránky:

- neidentifikovali jsme

Aha efekt: co nám tento proces odhalil?

Prostřednictvím tohoto programu jsme si uvědomili vlastní sociální síť, metoda nám umožnila zmapovat všechny oblasti našich kontaktů a uvědomit si naplno jejich možnosti.

V průběhu metody jsme si také stanovili optimálním způsobem své vlastní cíle osobního i pracovního rozvoje, já sám jsem si je nastavil v hlavě, a nyní, po roce, jsem zjistil, že se mi je podařilo naplnit takřka všechny.

Způsoby udržování této iniciativy

V současné době připravujeme osobní koučing zkušeného kouče v oblasti sociální služeb a osobního rozvoje pro všechny členy managementu, který by měl navázat na výsledky práce v průběhu skupinové metody, zejména se vrátit k cílům, které jsme si stanovili, a někom je posunout.

Monitorování výsledků a dopadů

Mezi mými osobními cíli, které jsem si stanovil v průběhu této metody, jsem měl i závazek, že se budu osobně ptát mých kolegů, kam se za ten rok posunuli, jak naplnili svoje cíle. Bohužel, pandemie to letos zcela stopla, skoro u všech.

Nicméně s těmito cíli máme v úmyslu průběžně pracovat, a například v rámci ročního hodnocení se k nim vracet, případně je dále rozvíjet, a pravidelně sledovat jejich naplnění. Pokud se povede zrealizovat již zmíněný koučing, mohl by se proces stanovení, monitorování a hodnocení osobních cílů nějakým způsobem opět nastartovat a pokračovat dál.

Výhody zvoleného řešení

Zpětná vazba na průběh skupinové aktivity byla vesměs pozitivní až velmi pozitivní, účastníci byli překvapeni jednoduchostí průběhu a jednoznačností všech cvičení. Sami účastníci se vyjádřili, že: „nedělo se nic, co bychom sami nevěděli, ale kurz nám myšlenky utřídil a mnoho věcí jsme konečně pojmenovali a vyslovili nahlas.“

Obecně se náš tým rád vzdělává, zejména společně. Tato metoda nám poskytla možnost otevřít témata, o kterých bychom jinak neměli možnost hovořit.

Osobní doporučení

Společné vzdělávání posiluje a posouvá tým a dobrý tým je základem úspěšné sociální práce.

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