

# Projekty ESF-EU

Název projektu:

## Age management-chytrá změna v řízení, příležitost k růstu

Registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/17\_079/0009600

Prioritní osa: Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly. A na další řádku musíte napsat, že projekt je spolufinancován Evropskou unií.

Název programu: Operační program zaměstnanost

Název výzvy: Age management-chytrá změna v řízení, příležitost k růstu

Název projektu CZ: Změny v řízení Stavitelství Karel Vácha a syn

Zahájení realizace projektu: 18.2.2018

Datum ukončení realizace projektu: 31.12.2020



## Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost

### Anotace projektu:

Agromont je dodavatel technologií a staveb. Stejně jako každá stavba má své základy, tak i Age management má své pilíře, na kterých stojí. Všechny jsou důležitou součástí stavby, jsou navzájem propojené a jedině jako celek mohou firmu udržet se stabilními a spokojenými zaměstnanci. Projekt Age management doporučený do podmínek firmy MPSV vychází ze současné situace personálního řízení a z této oblasti v bráně Šumavy na trhu. Je koncipován jako komplexní nástroj ke snížení migrace a fluktuace ve firmě. Je tvořen systémem vybraných poradenských, motivačních a vzdělávacích aktivit, zachovávajících individuální přístup k účastníkům projektu a napomáhajících ke stabilizaci zaměstnanců, jejich vyšší kvalifikaci, péči o zdraví, péče o zaměstnance 50+ a seniory. Prvním z pilířů, který se prolíná s ostatními, je zavedení nové firemní kultury. Pokud budeme zavádět principy age managementu, je vhodné zapracovat tento přístup nejen do strategií, ale také celé firemní kultury a budou s tímto přístupem seznámeni úplně všichni zaměstnanci. Výsledkem by měla být taková firemní kultura, která respektuje všechny zaměstnance bez ohledu na věk, pohlaví, náboženství i národnost.

Velmi důležitý je stejný a rovnocenný přístup vedoucích k podřízeným a to opět k věkovým skupinám, ke Genderu a k osobám 50+.

Změníme systém personálního řízení. Personální oddělení se stane rádcem pro manažery, jak postupovat při práci se zaměstnanci. Jak při přijímání, zapracovávání, tak i při zařazování do personálních rezerv, změny pracovních míst v určitém věku apod.

Velmi důležité bude lepší přizpůsobení pracovních podmínek směrem k oboustranné spokojenosti. Do tohoto pilíře se započítávají mimo jiné i flexibilní formy organizace práce. To znamená, že firma, jež má mezi svými zaměstnanci rodiče s malými dětmi, se nebude snažit plánovat porady na pozdní hodinu odpolední. U pracovníků na externích stavbách bude organizovat práci tak, aby vyhovovala nejen firmě, ale i rodině.

Péče o vlastní zaměstnance se stane doménou, firma zavede principy age managementu tak, aby starala o zdraví svých zaměstnanců, podporuje je ve zdravém životním stylu a napomáhá ke zvládnutí

zátěže. Firma bude investovat do preventivních programů tak aby neměla potřebné zaměstnance na nemocenské.

Pilíř komunikace age managementu je tzv. transfer know-how. Ve firemní praxi Agromontu to bude aktivně podporována vzájemná a otevřená komunikace mezi zaměstnanci různých pozic a generací. Tímy budou cíleně sestavovány multigeneračně, budou zavedeny nástroje pro podporu vzájemného přenosu znalostí a dovedností.

V celém projektu dojde ke vzdělání vedoucích pracovníků a Ti pak budou vše v praxi uplatňovat a zabezpečovat dle vydaných pravidel a procesů udržitelnost.

Přístup age managementu je zaměřen na lidi – ti jsou základním stavebním kamenem firmy. Výsledkem je fakt, že v ní pracují spokojení, motivovaní a výkonní zaměstnanci, kteří si vážící zaměstnavatele za to, se stará o jejich potřeby a zajímá se o ně jako o lidi, a ne jen jako o čísla v pravidelném reportu výsledků. A v tom také spočívá jejich loajalita vůči firmě.

### **Cílová skupina:**

zaměstnavatelé a zaměstnanci-osoby, které jsou v pracovně právním nebo obdobném vztahu nebo služebním poměru k organizaci