55+ a jiné superschopnosti

Retirement koučink & age management z pohledu personalistiky

www.uspesnedopenze.cz

Mgr. Jana Streichsbierová

DOBRÝ DEN

Jana Streichsbierová

www.uspesnedopenze.cz

777 263857

jana@uspesnedopenze.cz

©2022

©2022

Vnímání věku
Mýty a předsudky v personalistice
Ageismus
Age management
Různé generace na pracovním trhu
Vzdělávání a přístup k technologiím
Retirement koučink
Spokojenost zaměstnanců
.....

Wheel of life - kolo rovnováhy (ukázka koučování ve skupině)

+ PRAVIDLA DNEŠNÍHO SETKÁNÍ

©2022

Nábor naslepo

©2022

automatické vs. promyšlené reakce

mýty vs. zkušenosti

dosah HR jako jednotlivce

vliv náboru na organizaci & společnost

životní situace personalisty vs. životní situace kandidáta

věk personalisty vs. věk kandidátů

charakter a rysy personalisty vs. charakter a rysy kandidáta

mýty o věkově starších lidech

©2022

starší zaměstnanci se nenaučí nic nového

starší zaměstnanci jsou méně produktivní

starší lidé zabírají pracovní místa mladším lidem

starší lidé nechtějí mít nic společného s moderními technologiemi

hrozí mezigenerační konflikt

starší lidé nezapadnou do týmu

starší lidé nejsou kreativní

starší lidé nemají dost sebevědomí

55+...a jaké jsou tvoje superschopnosti?

- vyšší pracovní zkušenosti a schopnost řídit si život
- vyšší implicitní znalosti (pracovní kvalifikace)
- vyšší tacitní znalosti a dovednosti (osobní znalosti, individuální zkušenost)
- schopnost spolupráce
- lepší znalost světa, celostní vidění
- lepší kontakt se zákazníky
- dobrá docházka, méně absencí
- zodpovědnost, svědomitost
- může se zhoršit paměť a fyzická kondice, to ale vyrovnává lepší porozumění, kreativita, schopnost organizace práce a překonávání překážek
- loajalita
- schopnost mentorovat mladší

AGEISMUS

100% personalistů tvrdí. že lidé by měli být posuzováni na základě svých dovedností a zkušeností

81% personalistů silně vnímá, že padesátníkům se hledá práce daleko hůř než mladším lidem 47% personalistů se v CV jako první dívá na věk uchazeče

65% personalistů se obává, že až jim samotným bude přes 50, obtížně najdou novou práci

1/3 uvedla, že pokud by jim přišly dva srovnatelné životopisy, jeden od pětatřicátníka a jeden od pětapadesátníka, na pohovor by si raději pozvali toho mladšího

29 % personalistů má zkušenost se zamítnutím uchazeče kvůli věku (moc mladý, moc starý) 36% personalistů by kandidáty nad 50 let přijímala, ale nemohou kvůli rozhodnutí manažerů

65% uchazečů se v práci setkává s věkovou diskriminací
uchazeč 50+ je zván na pohovor třikrát méně než kandidát, kterému je 28 let v roce 2050 bude o 20% méně pracovníků pod 55 let

- data převzata z lmc magazínu, průzkum z 2019, 255 respondentů

©2022

Diverzita & inkluze

©2022

AGE MANAGEMENT

- management zohledňující měnící se věk zaměstnanců
- vnímá různé životní fáze, kterými lidé během svého pracovního života procházejí
- všímá si, jak se mění jejich motivace a postoje
- reaguje na potřeby, které různé generace má
- AKTIVNĚ VYSTUPUJE PROTI AGEISMU

©2022

AGE MANAGEMENT (pro 55+) Z POHLEDU PERSONALISTIKY

Plánování:

Nábor nových zaměstnanců:

Integrace nových pracovníků:

Pracovní vztahy v práci:

Péče o zaměstnance:

Vzdělávání a rozvoj:

©2022

Generace 20. století

- **TICHÁ GENERACE - *1925-1945**

©2022

Generace 20. století

- TICHÁ GENERACE - *1925-1945
- POVÁLEČNÁ GENERACE- baby boomers *1946-1964

©2022

Generace 20. století

- TICHÁ GENERACE - *1925-1945
- POVÁLEČNÁ GENERACE- baby boomers *1946-1964
- GENERACE X- vč. Husákovo dětí *1965-1982

©2022

Generace 20. století

- TICHÁ GENERACE - *1925-1945
- POVÁLEČNÁ GENERACE- baby boomers *1946-1964
- GENERACE X- vč. Husákovo dětí *1965-1982
- GENERACE Y- *1983 - 2000
  (mileniálové)

©2022

Generace 20. století

- TICHÁ GENERACE - *1925-1945
- POVÁLEČNÁ GENERACE- baby boomers *1946-1964
- GENERACE X- vč. Husákovo dětí *1965-1982
- GENERACE Y- *1983 - 2000
  (mileniálové)
- GENERACE Z -*2000 - současnost

©2022

VZDĚLÁVÁNÍ

TECHNOLOGIE

SEBEROZVOJ

z pohledů různých generací

©2022

Vzdělávání a technologie z pohledu různých generací

POVÁLEČNÁ GENERACE

- Život tě naučí
- Vzdělávání končí před začátkem zaměstnání
- seberozvoj není priorita
- důraz na praktičnost

- technologie jsou jen bonus
- využití pouze v pracovním životě

GENERACE Y

GENERACE X - MILENIÁLOVÉ

GENERACE Z

©2022

Vzdělávání a technologie z pohledu různých generací

POVÁLEČNÁ GENERACE

- Život tě naučí
- Vzdělávání končí před začátkem zaměstnání
- seberozvoj není priorita
- důraz na praktičnost

- technologie jsou jen bonus
- využití pouze v pracovním životě

GENERACE Y

- vzdělávání je nástroj k vyšším ziskům, zvyšuje konkurenceschopnost
- osobní rozvoj není důležitý, neslouží pro pracovní účely

- technologie jsou nástroj k vykonávání práce
- pasivní využívání sociálních sítí

GENERACE X - MILENIÁLOVÉ

GENERACE Z

©2022

Vzdělávání a technologie z pohledu různých generací

POVÁLEČNÁ GENERACE

- Život tě naučí
- Vzdělávání končí před začátkem zaměstnání
- seberozvoj není priorita
- důraz na praktičnost

- technologie jsou jen bonus
- využití pouze v pracovním životě

GENERACE Y

- vzdělávání je nástroj k vyšším ziskům, zvyšuje konkurenceschopnost
- osobní rozvoj není důležitý, neslouží pro pracovní účely

- technologie jsou nástroj k vykonávání práce
- pasivní využívání sociálních sítí

GENERACE X - MILENIÁLOVÉ

- širší kontext vzdělávání, pracovní i osobní rozvoj
- vnímají nutnost celoživotního vzdělávání
- rozvíjí své vztahy, starají se o své psychické zdraví

- technologie jsou naprostou součástí pracovního i soukromého života
- neznají dobu před internetem:)

GENERACE Z

©2022

Vzdělávání a technologie z pohledu různých generací

POVÁLEČNÁ GENERACE

- Život tě naučí
- Vzdělávání končí před začátkem zaměstnání
- seberozvoj není priorita
- důraz na praktičnost

- technologie jsou jen bonus
- využití pouze v pracovním životě

GENERACE Y

- vzdělávání je nástroj k vyšším ziskům, zvyšuje konkurenceschopnost
- osobní rozvoj není důležitý, neslouží pro pracovní účely

- technologie jsou nástroj k vykonávání práce
- pasivní využívání sociálních sítí

GENERACE X - MILENIÁLOVÉ

- širší kontext vzdělávání, pracovní i osobní rozvoj
- vnímají nutnost celoživotního vzdělávání
- rozvíjí své vztahy, starají se o své psychické zdraví

- technologie jsou naprostou součástí pracovního i soukromého života
- neznají dobu před internetem:)

GENERACE Z

- zatím se vzdělávají ve škole
- silně se zajímají o work-life balance a své duševní zdraví
- paralýza volby
- pasivita ve vzdělávání, neví, co budou potřebovat

- digitální domorodci
- v ruce telefon dříve než dudlík
- technologie není jen součást jejich života, ale součást jejich identity

©2022

Vzdělávání a technologie z pohledu různých generací

1. Nabízíte ve vaší organizaci vzdělávání/kurzy/programy?
2. Jaké a jak je vybíráte?
3. Jak je zaměstnancům nabízíte?
4. Máte kurzy vhodné generaci pracovníků 55+?
5. Nabízíte externí nebo interní vzdělávání?
6. Vnímáte vzdělávací činnost svých zaměstnanců jako úspěšnou?

©2022

RETIREMENT KOUČINK

- koučovací metody zaměřené na specifika období posledních let v práci (odchod) a prvních let v důchodu (vstup)
- příprava na mentální, fyzické i životní změny, které jsou se stárnutím a důchodem spojené zvýšení
- asertivity, životní energie a motivace smysluplně ukončit svou kariéru a správně ji nahradit

©2022

RETIREMENT KOUČINK- BENEFITY PRO JEDNOTLIVCE

- lepší sebevědomí zaměstnanců a pocit, že jsou stále platnými členy pracovního týmu
- zvýšení životního optimismu s kladným pohledem do budoucnosti , snížení případných úzkostí z důchodu
- lepší schopnost efektivně plánovat budoucnost
- identifikace vlastního potenciálu a jeho využití
- lepší work-life rovnováha
- zvýšení celkové pracovní spokojenosti
- pochopení a zlepšení mezigenerační spolupráce
- ochota předat své know-how
- porozumění tomu, jaké přínosy (finanční i nefinanční) má jejich zaměstnání a způsob, jak je v penzi nahradit
- nástroje pro lepší životní rovnováhu
- pocit respektu a uznání
- lepší celkový zdravotní stav

©2022

RETIREMENT KOUČINK- PROČ BY MĚL ZAJÍMAT FIRMY?

- přispívá k vytváření firemní kultury přátelské ke všem generacím
- koučování lidi učí, jak využívat svůj potenciál pro sebe i pro organizaci
- Zvýšení angažovanosti a produktivity zaměstnanců
- Ochrana ztráty firemního know-how: promyšlený odchod do důchodu
- Koučink jako vzdělávání pro všechny (bez ohledu na pozici nebo věk), specifika odpovídající životní situaci osob 55+
- Respekt a uznání: vraťte svým starším zaměstnancům alespoň část energie, kterou oni vložili do své práce
- Zefektivnění spolupráce a komunikace mezi vedením a zaměstnanci; lepší mezigenerační spolupráce
- Proaktivní vyjádření potřeb pro lepší work-life balance - zaměstnavatel může adekvátně reagovat a tím si udržet (spokojené) zaměstnance

©2022

Pracovní spokojenost jako priorita pro všechny

www.uspesnedopenze.cz

©2022

Pracovní spokojenost jako priorita pro všechny

1. cítit se v bezpečí

©2022

Pracovní spokojenost jako priorita pro všechny

1. cítit se v bezpečí
2. zažít úspěch a seberealizaci

©2022

Pracovní spokojenost jako priorita pro všechny

1. cítit se v bezpečí
2. zažít úspěch a seberealizaci
3. být milován

©2022

Pracovní spokojenost jako priorita pro všechny

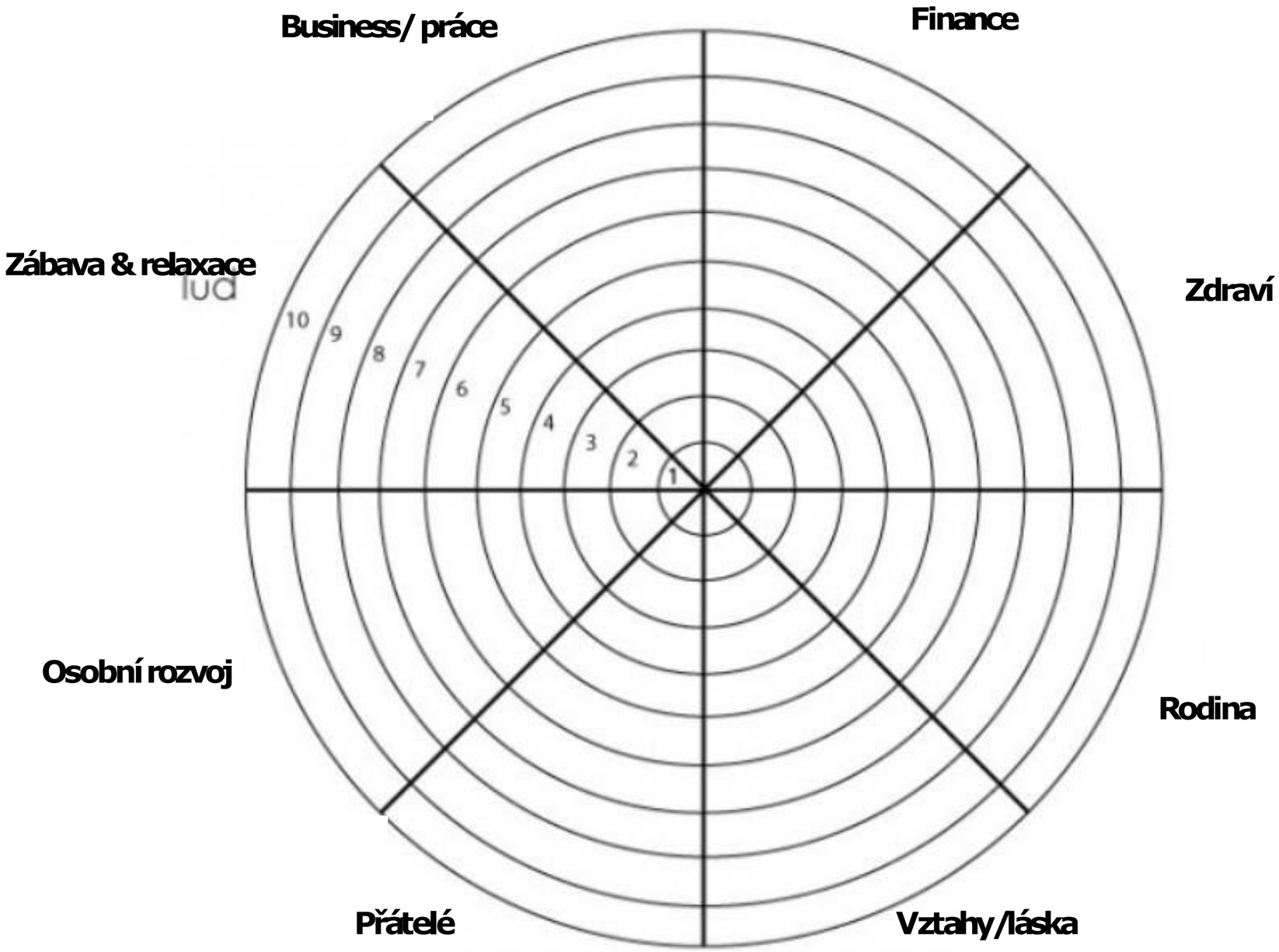
1. cítit se v bezpečí
2. zažít úspěch a seberealizaci
3. být milován
4. dobrá káva:)

©2022

Koučink:
skupinové cvičení na téma
ŽIVOTNÍ ROVNOVÁHA

METODA WHEEL OF LIFE

©2022


Business/ práce
Finance
Zábava & relaxace
Zdraví
10
9
8
7
6
5
4
3
2
1
Osobní rozvoj
Rodina
Přátelé
Vztahy/láska

©2022

Děkuji Vám za pozornost

©2022