



## VÍTE, CO JE VĚKOVÁ DIVERZITA NA PRACOVIŠTI?

- Řešíte problematiku demografických změn na pracovišti?
- Znáte způsoby efektivního řízení stárnoucí pracovní síly?
- Umíte nastavit podmínky pro mezigenerační spolupráci a přenos znalostí a zkušeností?
- Znáte specifika jednotlivých věkových skupin a způsoby jejich cílené motivace?
- Zaměstnáváte pracovníky starší 45 let?

## JAK MOHOU ZAMĚSTNAVATELÉ DIVERZITU ŘEŠIT:

- Podporou jednotlivých faktorů pracovní schopnosti svých zaměstnanců.
- Využitím silných stránek jednotlivých generací na pracovišti.
- Nastavením firemní kultury podporující věkovou diverzitu na pracovišti.

## SPECIFIKA „SENDVIČOVÉ GENERACE“

- V roce 2025 bude na 100 žen v produktivním věku připadat 55 osob starších 80. let, o které se bude muset někdo postarat.
- Vyšší náchylnost k syndromu vyhoření.

## SPECIFIKA „GENERACE Y“

- Narození po roce 1980.
- Flexibilní práce/pracovní místa.
- Benefity podporující sladění profesního a rodinného života.

## KONCEPT PRACOVNÍ SCHOPNOSTI A JEHO FAKTORY

- Jednotlivé faktory dle „Domu pracovní schopnosti“.
- Jak měřit pracovní schopnost (Work Ability Index **WAI**®)
- Vyhodnocení pracovní schopnosti zaměstnanců a možnosti její podpory v personálních činnostech firmy.



AGE MANAGEMENT = ZPŮSOB ŘÍZENÍ S OHLEDEM NA VĚK ZAMĚSTNANCŮ

