

ÚČAST STÁTNÍ TECHNICKÉ KNIHOVNY V PROJEKTU TŘETÍ KARIÉRA

Zdenka Kloučková, Státní technická knihovna v Praze

Pohybuji se v oblasti celoživotního vzdělávání – nejenom knihovníků – téměř 10 let, přesněji od doby, kdy jsem jako čistokrevný knihovník úspěšně absolvovala Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy akreditovaný rekvalifikační kurz „Manažer vzdělávání“ a zahájila tak vlastně „druhou kariéru“ svého profesního života. Snad proto mne zaujala prezentace projektu „Třetí kariéra“ v závěru roku 2007. Vedoucí manažerka projektu paní Kateřina Kubešová z Poradenské a vzdělávací společnosti EXPERTIS PRAHA, spol. s r.o. a s ní všichni zúčastnění mne svou jasnou srozumitelnou a přitom velice zajímavě pojatou prezentací oslovili natolik, že jsem neváhala a v závěru akce projevila o účast v projektu zájem, byť byl v té době určen organizacím a pracovníkům Středočeského kraje

O to více mne překvapila počátkem roku 2008 její nabídka účasti pracovníků Státní technické knihovny v Pilotním projektu „Třetí kariéra“ spolufinancovaném Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem České republiky. Příjemcem grantu je již zmiňovaná společnost EXPERTIS Praha, partnery projektu jsou CSP Management Consultants, s. r.o., Economia, a. s. – divize Economia OnLine, STEM, s. r. o., Středočeská asociace manažerek a podnikatelek, o s., Škoda Auto, a. s. – útvar Vzdělávání dospělých a Vysoká škola ekonomická, Praha (viz <http://www.tretikariera.cz>). Projekt sestává ze dvou programů cílených na zaměstnance ve věku 50 a více let a to „Vitalizační program pro manažery 50+“ a „Program pro HR (Human Resources) a management“. V podstatě jde o dvouletý projekt na podporu celoživotního vzdělávání a na zlepšení podmínek na trhu práce pro cílovou skupinu 50+.

„Vitalizační program pro manažery 50+“ – program pro zaměstnance je koncipován jako vícedenní kurz realizovaný ve třech setkáních zahrnujících část víkendu. Je zaměřen na rozvoj osobnosti středních manažerů a manažerek ve věku 50 a více let, v nichž vidí zaměstnavatel i do budoucna perspektivní zaměstnance organizace/firmy a jejich vysláním do kurzu dokumentuje zájem organizace na posílení jejich pracovní výkonnosti, otevřenosti a vstřícnosti ke změnám a motivaci k předávání zkušeností. Tomu odpovídá i obsahové zaměření – trénink specifických dovedností, posílení vnitřní motivace a flexibility zaměstnanců v tomto věku. Důležitým aspektem je i plá-

nování kariéry. Více informací o cílech Vitalizačního programu pro manažery 50+, účastnících a realizovaných programech včetně ukázky účastníky připravených a natočených prezentací ve formě videí naleznete na http://tretikariera.cz/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=10&Itemid=13 [cit. 7. srpna 2008]

Vitalizačního programu pro manažery 50+ se Státní technická knihovna nezúčastnila, na pravidelných workshopech projektu „Třetí kariéra“ jsme však měli možnost se seznámit s dojmy účastníků některých firem. Většine z nich byla účast v kurzu nabídnuta firmou, což na jednu stranu brali jako ocenění svých nejen pracovních, ale i osobnostních kvalit a na straně druhé i jako signál toho, že s nimi firma i nadále počítá, což bylo pro řadu z nich motivující.

Státní technická knihovna se aktivně zúčastnila „Programu pro HR a management“, který se zabývá podporou organizací/firem a je zaměřený na využití potenciálu managementu ve věku nad 50 let. Obsahuje celou škálu metodických postupů pro management lidských zdrojů od zmapování situace ve firmě po individuální návrh možností zefektivnění práce s touto skupinou zaměstnanců. Z pohledu pracovního týmu Státní technické knihovny (ekonomická náměstkyně, personalistka a vedoucí školicího střediska) byl program účelnou kombinací tří společných tématických workshopů zapojených firem a individuálních konzultací. Na tématických workshopech jsme se všichni zúčastnění jako zástupci svých organizací/firem vyjadřovali k postupu prací, dílčím výsledkům, sdělovali jsme si názory, zkušenosti. Naše knihovna zde byla v dobré společnosti, partnery v programu byly firmy Continental, McDonald's, Plzeňský Prazdroj, Preciosa, Spolana (ANWIL GROUP), Škoda – Auto a Zentiva.

Výchozím materiálem byly výsledky výzkumu „**Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce**“ zpracovaná Střediskem empirických výzkumů (STEM)¹, v níž jsme našli závažné důvody a inspirující podněty ke vstupu do problematiky. Publikaci v digitální podobě aktualizovanou v únoru 2008 a doplněnou o řadu zajímavých statistik z vybraných regionů České republiky najdete ke stažení na adrese:

http://tretikariera.cz/images/stories/080211_equal3k_info_brozura.pdf [cit. 7. srpna 2008] a http://tretikariera.cz/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=13&Itemid=16 [cit. 7. srpna 2008].

Zabývá se podmínkami pro uplatnění na trhu práce, přednostmi a nevýhodami, které bývají připisované pracovníkům 50+, jejich vztahem ke vzdělávání, zkušenostmi s diskriminací a chováním firem včetně příčin horších podmínek pracovního uplatnění lidí 50+. Zajímavé jsou i výsledky výzkumu postavení středního managementu 45+ ve Středočeském kraji. Týkají se postavení na trhu práce a ve firmě, pracovních kompetencí, kom-

petenci pro řízení lidí, schopnosti vyrovnávat se s kritickými situacemi, stresem, schopnosti reagovat na změnu a spolupracovat s mladými lidmi, zájmu o profesní růst a plánů do budoucna a potřeby zdokonalovat se v profesních dovednostech. Resumé k analýze problematiky 50+ obsahuje již i možné návrhy řešení.

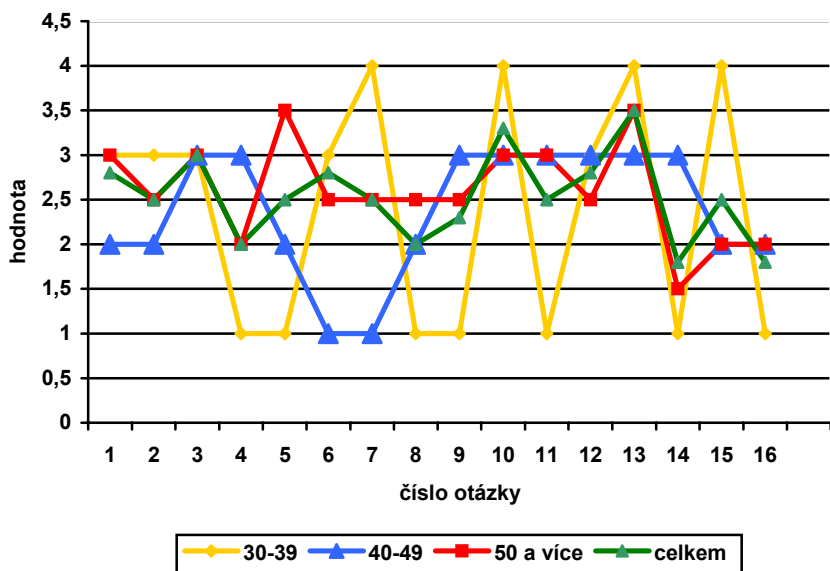
Pracovní tým Státní technické knihovny (dále jen STK) využil komplet mapovacích nástrojů a instrukcí pro HR manažery a personalisty a na jaře 2008 uskutečnil průzkum mezi pracovníky STK v oblasti firemní kultury a to mapování vnímání starších pracovníků ve firmě a vnímání stylů řízení ve firmě. Průzkumu se s velkým zájmem zúčastnili pracovníci všech věkových kategorií a pod vlivem tohoto zájmu jsme jim nabídli možnost vyjádřit zcela dobrovolně svou chuť (či nechuť) přejít do právě budované Národní technické knihovny (dále jen NTK). Valná většina se vyjádřila kladně a dala tak významý podnět k úvahám o další perspektivě pracovníků STK/NTK a to v souvislosti s přípravou řízení změn, personálního řízení a vzdělávání.

S tím souvisela i další část průzkumu, která ukázala potřebu a možnosti přípravy systému vzdělávání a stanovení požadavků na odbornou a manažerskou způsobilost. Při mapování očekávání a postojů středních manažerů 50+ jsme se soustředili na věkovou a vzdělanostní strukturu pracovníků STK a mírně jsem se zabrdili při stanovení klíčových faktorů úspěšnosti a výkonu firmy, a to v podobě SWOT pro oblast postavení firmy na trhu a očekávaného vývoje a SWOT analýzy pro vnitřní organizaci firmy (řízení) včetně personálních procesů. Známé schema „silné (Strengths) stránky, slabé (Weaknesses) stránky, příležitosti (Opportunities) a hrozby (Threats) pro každou z uvedených oblastí nebylo v době průzkumu ještě k dispozici a stane se předmětem workshopu počátkem září 2008. Na základě jednotlivých faktorů zmiňovaných oblastí se pokusíme formulovat vazbu na pracovníky 50+ ve vztahu k organizaci a flexibilitě zavedených firemních procesů nejen technologických. Součástí je i dotazování na problematická místa pracovního procesu středních manažerů, a to z hlediska mezilidských vztahů, komunikace s (mnoha) lidmi, forem komunikace, stresu, nezdravého prostředí, náročnosti na smyslové vnímání, monotónnosti práce, přesčasů, apod.

Věříme, že zjištěné údaje se stanou základem pro koncepci, plánování, případně doladování personálních i technologických procesů v NTK a přispějí tak k efektivitě provozu, spokojenosti náhodných návštěvníků i stálých klientů a v podstatné míře i příznivému pracovnímu prostředí a vhodné motivaci nejen pro zaměstnance 50+.

Pro zajímavost uvádím jeden z grafů, který zobrazuje různost pohledu vrcholových manažerů na firemní kulturu, konkrétně na vnímání starších pracovníků v organizaci.

Barevně jsou označeny věkové kategorie, škála odpovědí: 1 = nesouhlasím, 2 = spíše nesouhlasím, 3 = spíše souhlasím, 4 = souhlasím. Většina odpovědí je v rozmezí spíše souhlasím a spíše nesouhlasím, výrazné rozdíly názorů jsou v odpovědích na otázky č 6, 7, 9, 10, 11 a 15 (mladší pracovníci jsou/nejsou vnímáni jako nástupci, kteří budou pokračovat v naší práci, ve firmě se ne/oceňuje kvalita, ne/jsou to mladší pracovníci, kteří přinášejí nové myšlenky a nápady, v organizaci se ne/oceňuje výkon ve smyslu kvantitativní práce, představa ideálního pracovníka je/není mladý dynamický manažer a je/není běžné, že nadřízený manažer je mladší, než jeho podřízení).



¹ Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce. Brožura je součástí projektu Třetí kariéra zaměřeného na podporu celoživotního vzdělávání a na zlepšení podmínek na trhu práce pro cílovou skupinu 50+. Zpracoval STEM – Středisko empirických výzkumů, Sabinova 3, 130 02 Praha 3. Praha, 2006, aktualizováno únor 2008. 60 s. [cit. 7. srpna 2008]. Dostupný také z WWW:

http://tretikariera.cz/images/stories/080211_equal3k_info_brozura.pdf a

http://tretikariera.cz/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=13&Itemid=16