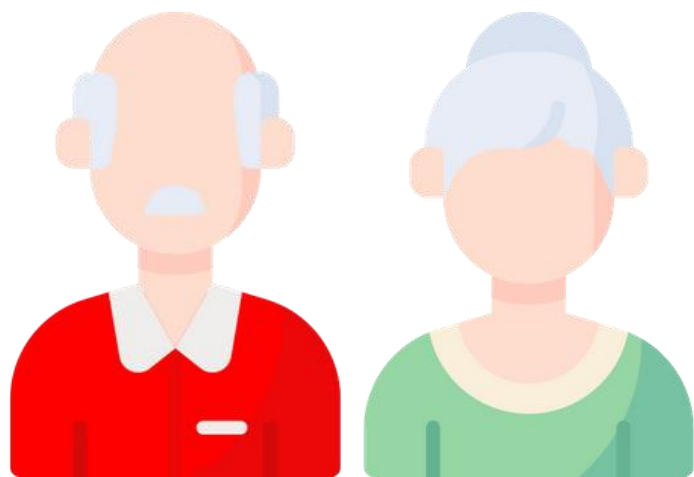


# Tajemství zaměstnávání 55+

z pohledu personální agentury



**trenkwalder**

# Předsudky



"Starší lidé jsou méně přizpůsobiví."

"Jsou pomalí."

"Neovládají moderní technologie."

"Jsou nemocní."

"Nezapadají do moderní firemní kultury."

"Jsou méně efektivní."

Jaký je obecný profil 55+  
uchazeče o práci?



S trengths

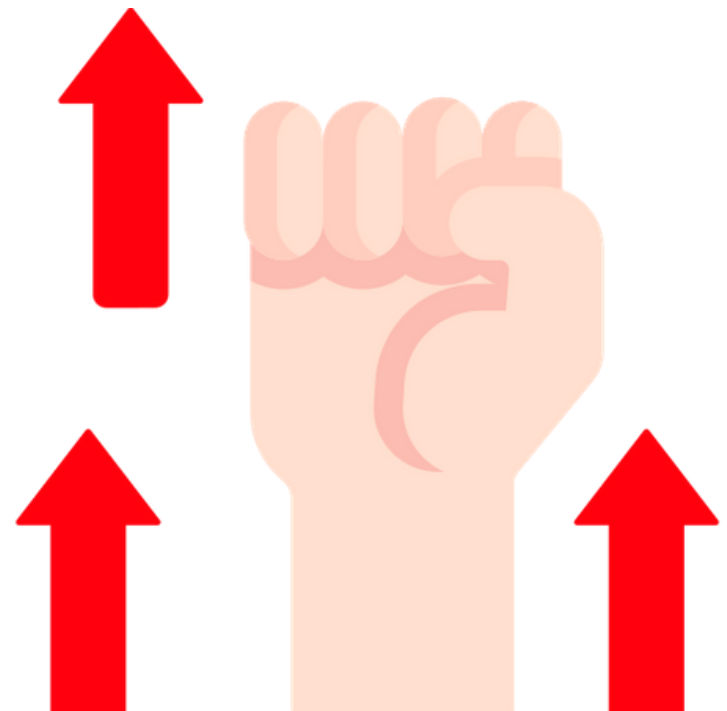
W eaknesses

O pportunities

T hreats

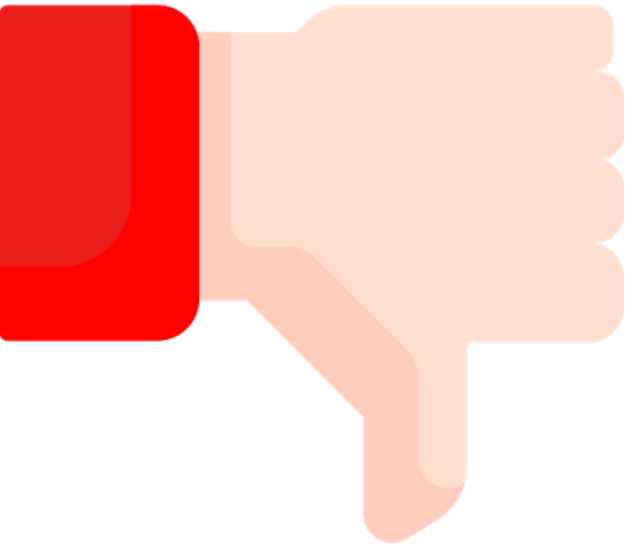
# Silné stránky

- Dlouholeté zkušenosti
- Více času (dospělé děti)
- Loajalita
- Zodpovědnost
- Trpělivost
- Ochota relokace
- Přirozená autorita
- Chtějí být společensky prospěšní a nezávislí
- Nadhled
- Nižší nároky na pracovní pozici



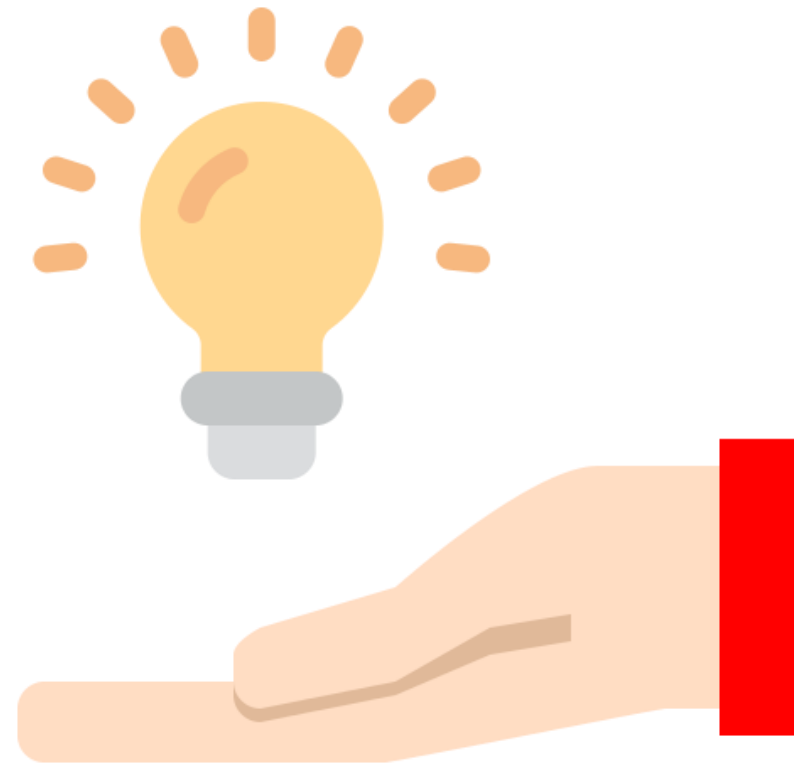
# Slabé stránky

- Možná únava
- Nižší flexibilita
- Technologie
- Fyzická zdatnost
- Možná neznalost moderních procesů a technologií
- Zažité pracovní návyky



# Příležitosti

- Zkrácené úvazky
- Sdílená pracovní místa
- Získání podpory (firmy)
- THP pozice
- Velká pracovní skupina (populace ČR stárne)
- Zvyšující se hranice odchodu do důchodu
- DPP, DPČ, ŽL
- Udržení kroku s mladší generací



# Ohrožení



- Nové technologie
- Mladší generace
- Předsudky
- Věková diskriminace
- Nemocnost (bolest zad, návštěvy lékařů)
- Těžší adaptace
- Nejsou požadováni do výroby (kvóty)
- Firmy nenabízejí DPP, DPČ

# Pozice a obory vhodné pro 55+ uchazeče o práci

- Back-office
- Supermarkety (pokladní)
- Specializované prodejny
- Výrobní THP pozice (vedoucí výroby)
- Technické pozice
- Poradenství
- Zdravotnictví
- Pedagogika
- Sociální služby

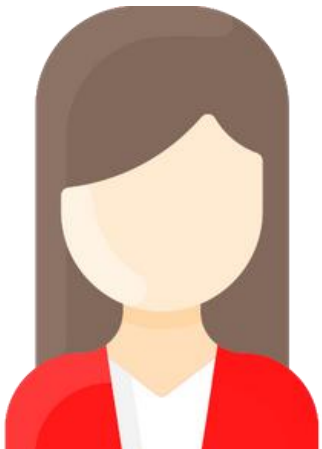




# Zeptali jsme se naší 55+ kolegyně, jak to vidí ona

Jaký je Váš pohled na současnou situaci na trhu práce?

Domnívám se, že nejen pro lidi nad 55 let je mnohem obtížnější najít práci v současné „koronavirové době“. Ani si nechci moc představovat, že bych si teď měla hledat práci.



Jak byste nyní postupovala při hledání práce?

Nejdříve evidence na ÚP samozřejmě, ať mám aspoň zaplacené pojištění a potom nabízení se a hledání místa na pracovních portálech a poptávání po známých.



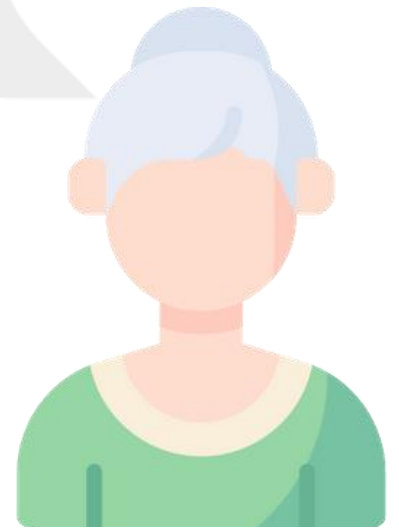
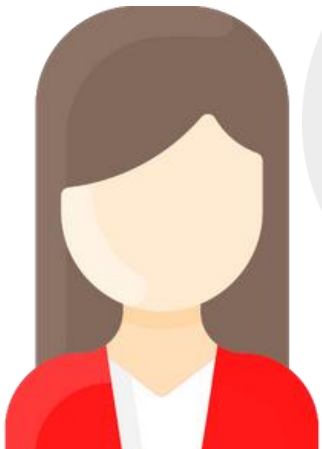
Můj muž byl automechanik, měl středoškolské vzdělání a propustili ho téměř po 40 letech, tehdy mu bylo 57 let. Dostal odstupné a potom jako 55+ dostával skoro rok podporu, tak o peníze naštěstí nešlo, ale sebevědomí měl na nule. Práci našel až téměř po dvou letech jako skladník.

Máte ve svém okolí někoho, komu je 55 let a více a hledá práci?



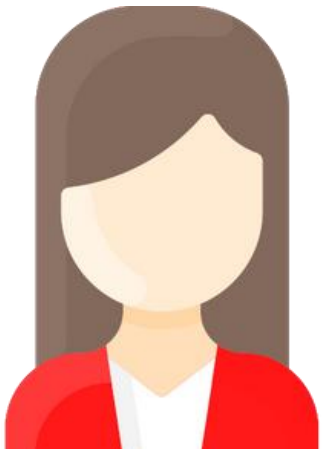
Samozřejmě, že jsou a byli upřednostňováni mladší lidé. I když podle mého by pracovní kolektivy měly být smíšené, protože mladí jsou sice rychlejší, ale bez zkušeností, které jim ti starší mohou předávat. Také neplatí vždy argument, že jsou mladí výkonnější, protože ti starší se snaží držet krok a taky jim více záleží na udržení pracovní pozice než mladým lidem, kteří v mnoha případech chtějí vyzkoušet více pozic a činností.



Vnímáte ohrožení ze strany mladší generace?



V čem vidíte zásadní rozdíl mezi generacemi?

Zásadní rozdíl vidím jen v tom, že dnešní mladí lidé si více chtějí užívat a nechtějí trávit svůj volný čas v práci a mnohdy proto i utíkají od povinností a zodpovědnosti.





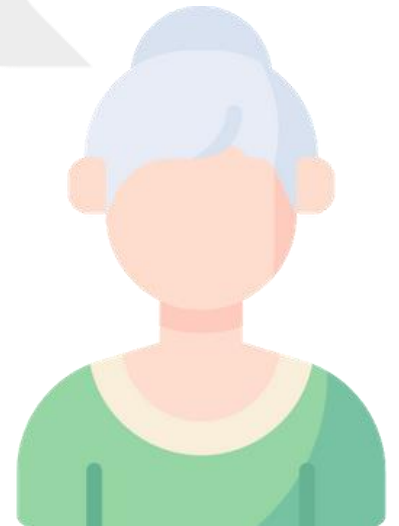
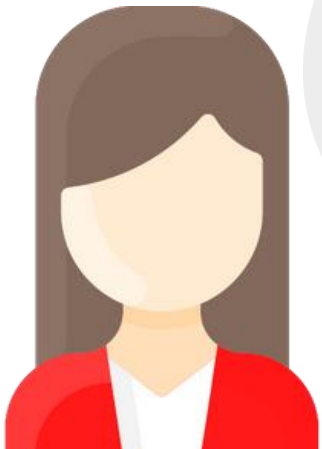
O zaměstnání na DPP nebo DPČ bych přemýšlela, pokud bych práci neměla, nebo pokud bych chtěla ještě pracovat při pobírání důchodu. Ve svém okolí nikoho takového neznám.

Přemýšlíte vy nebo někdo ve vašem okolí o zaměstnání na DPP, DPČ nebo ŽL?

## trenkwalder

Rychlý pokrok technologií vnímám tak, že „všeho moc škodí“. stíhám se učit to, co potřebuji ke své práci, ale třeba chytré mobily s internetem mě nechávají chladnou. Trochu tvrdohlavě trvám na tom, že telefon potřebuji jen k telefonování a psaní SMS zpráv, když mám NB

Jak vnímáte rychlý pokrok technologií?  
Stíháte se vše učit?



# Přínosy v praxi

- Spojování generací
- Posilování brandu a dobré pověsti firmy
- Společenská odpovědnost





# Teorie v praxi

- Stanovení jasné strategie (nástupnictví, fluktuace)
- Talent management
- Rozvojové rozhovory





## Klíčové pozice, nástupnictví, 55+

Lenka Kazdová

# Klíčové pozice a nástupnictví



## > Matice klíčových pozic a nástupnictví

- > Úroveň klíčové pozice
- > Riziko fluktuace
- > Časový horizont případného odchodu/přestupu na jinou pozici
- > Míra připravenosti nástupce, opatření, termíny

→ **urgentnost řešení nástupnictví**

→ **vyhodnocení míry rizika neobsazení klíčové pozice včas vhodným nástupcem**

→ **opatření**

# Rozvojové rozhovory



> Rozvojové rozhovory probíhají kdykoliv v průběhu roku dle potřeby. Rozvojový rozhovor může iniciovat zaměstnanec, jeho nadřízený, vedení společnosti nebo personální oddělení.

## > Doporučení účastníci:

- > Zaměstnanec
- > Přímý nadřízený zaměstnance
- > Další vyšší nadřízený zaměstnance
- > Personální oddělení

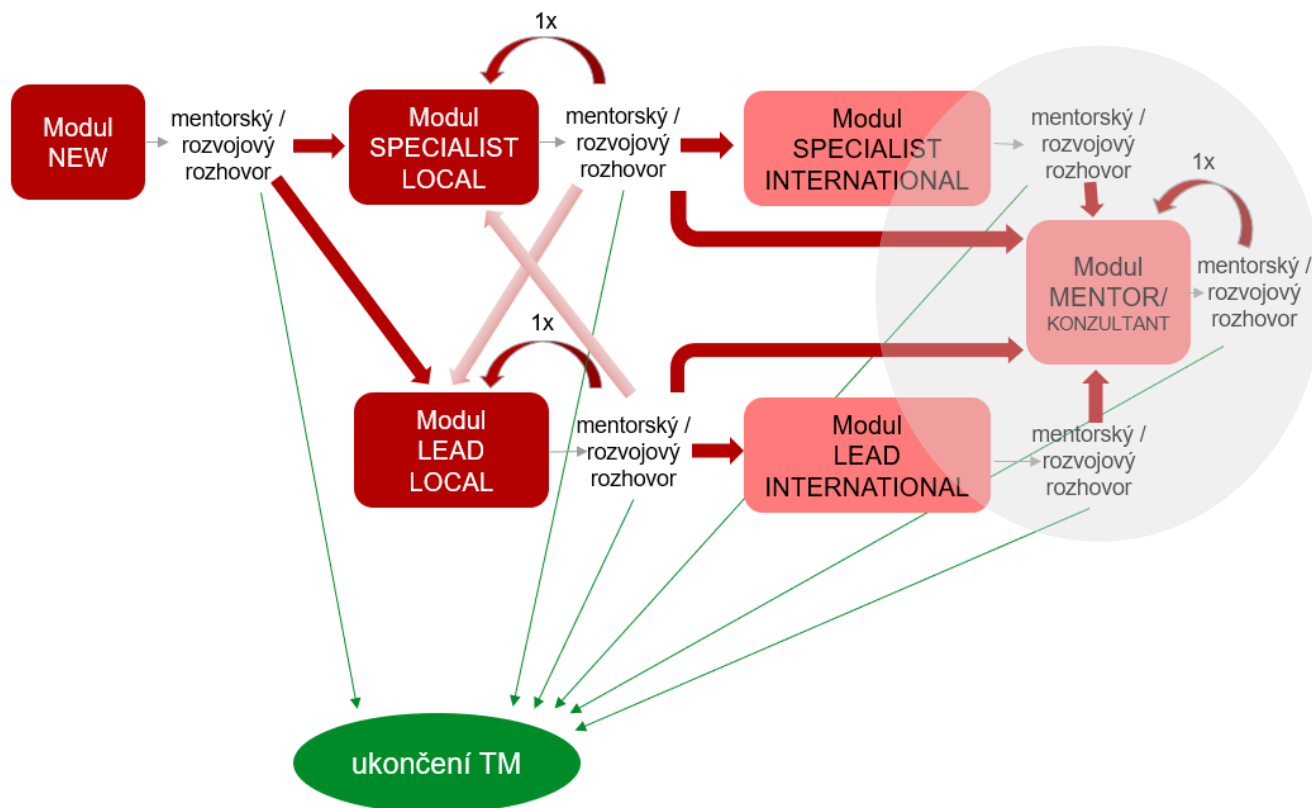
## > Doporučené části rozvojového rozhovoru:

- > Stručné shrnutí vzdělání a pracovních zkušeností před nástupem do společnosti
- > Shrnutí zkušeností ve společnosti (pozice, projekty apod.)
- > Profesionální cíle – krátkodobé, střednědobé, dlouhodobé
- > Silné stránky
- > Potenciály ke zlepšení
- > Možnosti profesního rozvoje ve společnosti, příp. v sesterských společnostech
- > Navrhovaná opatření (školení, jazykové kurzy, koučink, zapojení do projektů apod.)

# Talent management



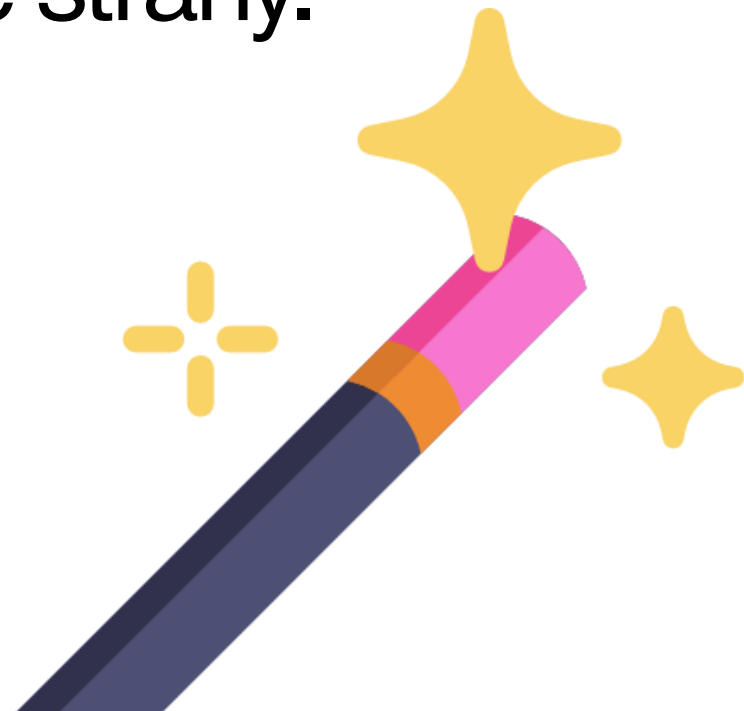
## Nový koncept Talent managementu 2020/2021



A jaké že je to tajemství  
úspěchu zaměstnávání 55+?



Odvaha udělat první krok bez  
předsudků pro obě strany.



**trenkwalder**

**Děkuji za pozornost!**



**Veronika Divišová**

Branch Manager

Trenkwalder a.s.

České Budějovice

[v.divisova@trenkwalder.com](mailto:v.divisova@trenkwalder.com)