



Zlatá práce

Zlatá práce je projekt pro podporu zaměstnávání lidí 50+, propojující uchazeče a firmy

Stárnutí populace je jednou z největších výzev, kterým naše společnost čelí. Současný demografický vývoj se promítá i do pracovního trhu a průměrný věk pracovníků se neustále zvyšuje. Lidé 50+ se tak stanou nedílnou součástí pracovních týmů.



BENEFITY ZAMĚSTNANCŮ 50+

- Nižší fluktuace a loajalita
- Profesionální zkušenost
- Vyzrálá a stabilní osobnost
- Vzájemné mezigenerační obohacení

S ČÍM SE POTÝKAJÍ FIRMY

Nezaměstnanost – v důsledku očekávaného nárůstu nezaměstnanosti se navýší objem práce personalistů, kteří budou administrovat více kandidátů na volné pozice

Fluktuace zaměstnanců, zejména z mladší generace – i přes výše popsané, bude stále docházet k fluktuaci u mladší generace (v roce 2019 změnilo práci 20% lidí, nejčastěji ve věku 18-24 let) a stále bude nedostatek specialistů v IT a technických oborech

Celkové stárnutí populace – do 30 let se v ČR zvýší počet lidí starších 65 let až o 1 milion, je tedy jasné, že se demografický vývoj promítne i do pracovního trhu, průměrný věk pracovníků se bude zvyšovat a výrazně se sníží podíl populace v produktivním věku



S ČÍM SE SETKÁVAJÍ KANDIDÁTI

Nízké sebevědomí – kandidáti z vyšší věkové kategorie často podceňují svoje kompetence a zkušenosti; sebevědomí se také snižuje v důsledku negativních zkušeností u výběrových řízení

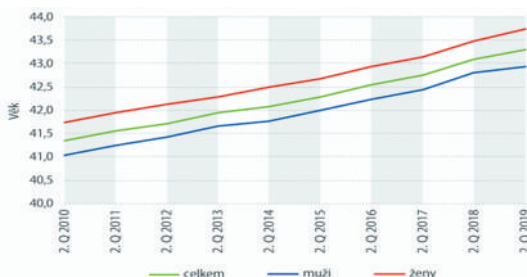
Nedostatečná orientace na trhu práce – často se jedná o osoby, které setrvaly na pracovních místech desítky let, nyní se ocitají bez práce a neví, co personalisté od uchazečů o práci očekávají, jaké jsou současné trendy

Ztráta perspektivy – ztráta zaměstnání v pokročilém věku přestavuje výrazný stres; delší čas strávený na Úřadu práce, který v mnoha případech situaci nevyřeší, s sebou přináší pocit beznaděje a selhání

Podceňování kompetencí na základě věku – příslušníci starší generace bývají často spojováni s představou, že už nejsou schopni se učit novým věcem, nesledují trendy, nejsou výkonnými pracovníky, neovládají práci na PC apod., což mnohdy nemusí být pravda



Vývoj průměrného věku pracujících od roku 2010 do roku 2019



43,3

průměrný věk pracovníků, který se bude zvyšovat

◀ Zdroj: ČSÚ, výběrové šetření pracovních sil k 30.6.2019

PROPOJENÍ KANDIDÁTA S FIRMOU

1. Seznámení s firmou, její kulturou a pozicemi
2. Inzerce volných míst
3. Předvýběr a doporučení vhodného kandidáta
4. Pohovor ve firmě
5. Zpětná vazba od firmy i kandidáta

AGE MANAGEMENT

1. Audit ve firmě
2. Měření pracovní schopnosti zaměstnanců
3. Doporučení na změny a rozvoj
4. Koučink, mentoring, workshopy
5. Průběžná podpora

Přínosy diversity v pracovních týmech

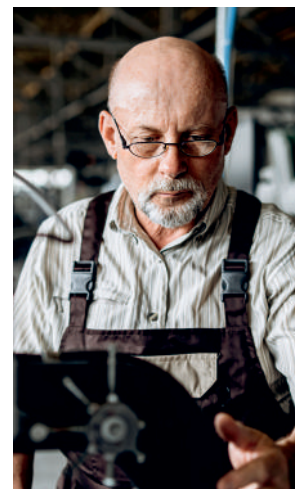
- Lepší flexibilita a adaptabilita pracovníků
- Zvýšení efektivity týmu
- Využití potenciálu širšího spektra osob
- Lepší porozumění potřebám zákazníků
- Otevření firmy novým potenciálním uchazečům
- Zlepšení reputace zaměstnavatele

Financování

- Kandidát – služby bezplatné
- Firma – 1. kandidát zdarma
- Firma – 1,5-2 násobek platu
- MPSV
- Nadace Krása pomoci

Kandidáti

1. Pohovor
2. Úprava životopisu
3. Kurzy, semináře
4. Pohovor
5. Zpětná vazba



Soňa Morawitzová

Ředitelka Nadace Krása pomoci
Dlouhodobě se zabývá seniorskou tematikou, mezigeneračními vztahy a problematikou zaměstnávání osob ve vyšším věku. Jako ředitelka Nadace se zaměřuje na rozšiřování služeb, které Nadace nabízí, a na spolupráci s partnery.



Kateřina Musilová

Koordinátor projektu Zlatá práce
Většinu svého pracovního života se pohybuje v oblasti lidských zdrojů a interní komunikace. Díky zkušenostem z interního HR i personální agentury ví, s čím se firmy i kandidáti potýkají. Proto v projektu Zlatá práce může své zkušenosti uplatnit a pomyslně podat pomocnou ruku kandidátům 50+ a pomoci s jejich pracovním uplatněním.