



JE ČAS ZMĚNIT POHLED NA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB PO PADESÁTCE

„Díky řadě let v praxi vám mohu nabídnout mnoho cenných zkušeností, které jsem získal/a za léta v obdobných pozicích.“



VÍTE ŽE ?



- ▶ Dlouhodobou nezaměstnaností jsou více postiženy vyšší věkové skupiny,
- ▶ mírný nárůst začíná již ve věkové kategorii 40 - 44 let, ale nejvýrazněji se projevuje ve věkové kategorii nad 50 let,
- ▶ v současnosti je bez práce téměř 600 tisíc lidí, z toho je třetina starších padesáti let,
- ▶ tento růstový trend směrem k vyšším věkovým skupinám je trendem ve všech okresech Olomouckého kraje,
- ▶ 15% lidí se setkala s diskriminací kvůli věku.

Desatero účastnic projektu „Aktivní žena 50+“

- 1 Máme větší snahu se něco naučit. V mládí jsme musely, teď chceme!
- 2 Když řekneme, že to uděláme, tak to uděláme!
- 3 Můžeme pracovat kdykoliv, nepotřebujeme mít volné odpoledne!
- 4 Chceme pracovat! Vážíme si každé příležitosti, jsme ochotné a máme větší snahu!
- 5 Nebojíme se vyjádřit svůj názor. Neděláme „z komára velblouda“!
- 6 Vážíme si práce, máme malou absenci!
- 7 Nejsme zbrklé, máme více času a méně povinností.
- 8 Bohaté životní zkušenosti nám umožňují srovnávání z více zaměstnaneckých poměrů.
- 9 Chceme pracovat, potřebujeme peníze na důchod!
- 10 Můžete se na nás spolehnout....



Udržení aktivního momentu

Musím říct, že do svých padesáti let jsem procházela životem bez problémů. Měla jsem dobře placené zaměstnání, které mne bavilo, tři úžasné děti, přátele. Osudné se mi stalo přestěhování. Skoro sama v cizím městě. Vystřídala jsem 2 zaměstnání a skončila na Úřadu práce. Absolvovala jsem mnoho pracovních pohovorů od administrace po uklízečku. Mnohdy mi už ve dveřích dávali najevo, že dnes jsem už čtyřicátá, a ve vašich letech - co tu proboha chcete?

příběh účastnice projektu

Jedno beznadějně ráno jsem zahlédla odkaz na stránky „Žena 50+“. Odeslala jsem přihlášku s životopisem a byla vybrána do projektu, kde jsem zjistila, že takto „postižených“ žen je v mém okolí víc. Začala hlavní práce na sobě. Po řadě přednášek s různými poradci a psycholožkami, mě sebevědomí prudce stoupl. Vysvětlili mi, že jsem stále ještě „ve hře“. Soustředit se na vše co děláte, a být v kladném očekávání, kdy pocit beznaděje mizí. Vše zafungovalo a našla jsem si práci. Víím, že to bylo proto, že jsem se dokázala sebevědomě představit, ukázat, co umím, a co jsem schopna se naučit. Můj zaměstnavatel je mladý, firma se postupně rozvíjí. Tady mám možnost uplatnit své dlouholeté zkušenosti a praxi a přispět tak k rozjezdu firmy.

Moje rada pro všechny, kteří se ocitnou v obdobné situaci, je, že člověk sám musí přijít na to, že vše je v myslí a chování. Každý den jsem znovu na začátku své cesty, nepřestává mne udivovat, co ještě nevím, co se musím naučit, jaké možnosti se mi otevírají. Vítám Vás v novém světě, který tady rozhodně je, my jej však někdy nechceme nebo nedokážeme vidět.

Jaromíra K.

účastnice projektu „Aktivní žena 50+“

Důvody, proč zaměstnat pracovníka 50+

- Mají zkušenosti, které bezpochyby mladým chybí a jsou připraveni je předávat dál,
- mají motivaci zůstat členem pracovního týmu (loajalita) - většina z nich má ještě finanční závazky a musí je do důchodu splatit, tím pádem vzniká velká motivace si pracovní místo udržet,
- umí jednat s lidmi,
- umí ocenit své kolegy,
- mají profesionální vystupování,
- mají navázané kontakty a vazby,
- mají nadhled,
- zvládají emoce - jsou psychicky stabilní,
- schopnost řešit problémy díky zkušenostem,
- jsou opatrnější ve svém úsudku,
- hovoří jen o tom, co je důležité,
- neztrácejí zbytečně čas, jdou přímo k věci,
- jsou daleko více předvídatelnější - víte, co od nich čekat.



praxe

trpělivost

životní zkušenosti

kontakty

rozhled

odpovědnost

vyrovnanost

předvídatost

rozvaha

časová flexibilita

ochota učit se novým věcem

znalost systému a pozadí oboru

nadhled

loajalita

spolehlivost

svoboda myšlení

samostatnost

pochopení

vyrovnanost

pečlivost

AGE MANAGEMENT řízení pracovníků podle věku



Age Management představuje souhrn postupů, jak zohledňovat z pozice zaměstnavatele věk zaměstnanců tak, aby byl maximálně využit jejich potenciál a zkušenosti.

- Starší zaměstnanci spolu s mladšími kolegy tvoří různorodé týmy, které pracují efektivněji, přinášejí nové myšlenky a různé úhly pohledu.
- Předávají své zkušenosti mladším.
- Vhodně tak dotvářejí věkovou pestrost pracovního týmu.
- Diverzita týmu snižuje fluktuaci pracovníků až o 55%. Čím více diverzní tým (věkově, genderově, myšlenkově...), tím lepší jsou ekonomické výsledky firmy. (www.pracnadpadesat.cz)

„Některé firmy si začínají uvědomovat, že zatímco mladší, méně zkušení zaměstnanci se mohou na první pohled zdát levnější, tak na druhou stranu jsou více náchylní ke změnám zaměstnání za účelem budování kariéry než starší lidé, kteří jsou loajálnější“.

WWW.AKTIVNIZENA50.CZ

facebook www.facebook.com/aktivnizena50

Více informací najdete například zde: www.agemanagement.cz

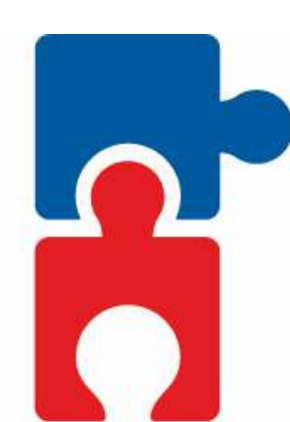
KONTAKT

BEC družstvo, Zábřežská 20, 787 01 Šumperk, Czech Republic
e-mail: info@bec-coop.cz, tel. +420 777 60 63 68

www.bec-coop.cz



evropský sociální fond v ČR EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST www.esfcr.cz

