

Najít místo pro manažera nad 50 je potíž

STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI. Pokud se nezmění, tak podle odborníků z Masarykovy univerzity vzroste počet lidí na sociálních dávkách do roku 2050 dvojnásobně. Jde hlavně o populaci ve věku 50 let a více. V tomto věku se na pracovní místo těžko prosazují i vzdělaní a zkušení manažeři.

Mnoho mladých šéfů považuje starší lidi za brzdu v týmu a investice do jejich rozvoje za vyhozené peníze. Brání se i tomu, vzít do vrcholového managementu zkušené lidi. Manažeři a experti ve věku přes 50 let tak narážejí na drsnou realitu českých firem. "Za poslední tři roky se mi nepodařilo prosadit do žádné firmy v Česku člověka nad 50 let. Na rozdíl od jiných zemí v západní Evropě, kde tito lidé se svými zkušenostmi přecházejí do představenstev či dozorčích rad," říká Jan Brázda, headhunter a vedoucí partner společnosti Constellation. "Je pravda, že manažeři nad pětapadesát musí prokázat a přesvědčit firmu, že chtějí pracovat a mají ještě dost zápalu a zdraví," tvrdí také Jan Bubeník, headhunter Bubenik Partners. "Většinou se totiž nabírá člověk mezi pětatřiceti a pětáctýřiceti. Když prezentuji někoho přes pětapadesát, tak první reakce firmy je obvykle hodně skeptická a musím jim důrazně říct, nenechte si toho člověka ujít. Musím extra zatlačit, aby dostal šanci," popisuje Bubeník.

Důvodem podle Bubeníka je, že z osmdesáti procent tvoří vrcholový management firem lidé ve věku 35 až 45 let. "To bylo způsobeno tím, že po revoluci západní firmy nechtěly nabírat lidi s takzvanou zátěží z minulého režimu. Říkaly, že nebudou učit staré psy novým trikům a vzaly si raději mladé lidi. A z toho vznikl jakýsi nechtěný ageismus. Tito šéfové si pak k sobě do týmu vybírají raději vrstevníky, se kterými poslouchají podobnou muziku a povídají si třeba o tom, kam vodí svoje děti do školky," dodává.

Lepší šance nabízejí stabilní a větší firmy

"V Německu teď nastal nový boom zaměstnávání lidí v kategorii padesát až šedesát let, protože tam chybí kvalifikovaní lidé," říká Jana Martinová, headhunterka Agim Group. V Česku je situace odlišná. "Hledám vhodné kandidáty pro firmy. Součástí toho zadání většinou je, aby nováček zapadl do stávajícího týmu. A české pracovní týmy jsou stále hodně homogenní. Když jsou tam všichni kolem čtyřiceti, tak mezi sebe nechtějí nikoho přes padesát. Jsou ale pozice, kde věk nehraje až takovou roli, třeba u finančních a HR ředitelů. Tam osobní zralost spíše přispívá k tomu, že dokáže být partnerem všem zaměstnancům," vysvětluje Martinová. "Přesadit starší strom je ale opravdu těžší. Problém je, že když mají lidé hodně zkušeností, je pravděpodobné, že uplatní pouze část toho, co umí. Zaměstnavatel má někdy obavu z toho, že nebude umět takové lidi dostatečně motivovat," říká.

Podle Martinové je šance pro větší diverzitu spíše ve větších podnicích, jako je Česká spořitelna, ČEZ, RWE, Škoda Auto... Jsou to stabilní firmy, které se kontinuálně rozvíjejí. V zahraničí navíc také pomáhají vládní pobídky. Konkrétně v Německu existuje vládní projekt Iniciativa 50 plus, který zvýhodňuje firmy, které zaměstnávají lidi nad padesát. Dokonce i padesátníci, kteří přejdou při hledání nového místa na méně placenou práci, dostávají příplatky od státu.

Starší manažeři by se měli držet své odbornosti

Protože je v Německu více velkých a stabilních firem, mohou si dovolit nabírat mladé, využívat zkušeností starších a nemají důvod propouštět. Ekonomická prosperita je však nutnou podmínkou. Firma pak může poskytnout starším třeba kratší úvazky či projektovou práci. "To je v Česku spíše zbožné přání. Z pohledu efektivnosti organizace je to těžko proveditelné, protože když má manažer dosahovat tvrdých výsledků s minimem pracovních sil, je logické, že v týmu obstojí pouze určitý typ lidí. A výběr je nekompromisní, zejména když firma škrtá náklady," říká Martinová. Doporučuje starším manažerům, aby se drželi své odbornosti. "Uvědomte si, v čem je vaše specializace unikátní. Když umíte podnikové finance, najdete spíše příležitost jako finanční ředitel než generální ředitel. Jde o tvrdé dovednosti, které nenahradí mládí, dynamika, image či protekce. Někdo, kdo umí třeba potravinářskou technologii, ovládá strojírenství, práci najde i v šedesáti," uvádí.

Zkušenost z praxe má i Ján Dolejš, headhunter PP Partnes. "Doporučoval jsem manažera, kterému bylo 62 a neudal jsem ho, protože by se prý do týmu nehodil. Firma měla obavu, že starší manažer nebude brát pozici jako kariéru šanci a nebude také dostatečně nadšený," říká. "Lidé na sklonku kariéry si ale svojí práci váží, mají motivaci ukázat, že na danou pozici stačí. Jen jde už o trochu jinou, klidnější sílu. Přestože se obecně ví, že starší manažer je stabilizačním prvkem v týmu, nebudu asi výjimkou mezi headhuntery, když potvrdím trend odmítání starších manažerů," dodává Dolejš. "Moje doporučení je, aby si takoví manažeři dělali osobní PR, byli známí. Když někdo dělá dvacet let extrémně dobrou práci, ale nepřednáší, nebuduje si síť kontaktů, tak jej v pozdějším věku z ulice nikdo nepřijme," radí.

Extrémně důležitá je pak sebe prezentace. "Neuvádějte pracovní historii z minulého století. Doba se zrychluje a každý čte prvních deset vět. Nemám vyhraněný názor na psaní data narození, stejně vypluje na povrch. Nejdůležitější je určitě neklesat na duchu, protože když někdo už ve dveřích řekne - vím, že mě stejně nevezmete - tak si podrazí židli sám. To se mi stalo před půl rokem, přestože šlo o menší firmu, která chtěla zkušeného člověka. Majitel měl 65 let a věk kandidáta moc neřešil. Dopadlo to ale špatně, protože se můj klient od začátku prezentoval negativně. Je důležité, aby se člověk prodával pozitivně, ačkoli předtím dvacetkrát neuspěl," říká Dolejš.

Hrozí značný nárůst počtu vyplácených dávek

Největší roli v tom, zda senior pracuje či ne, sehrává dosažené vzdělání. Analýza Masarykovy univerzity uvádí, že ve skupině osob se základním vzděláním pracuje pouze každý padesátý důchodce. Ve skupině s vysokoškolským vzděláním každý pátý. Do vysokého věku pracují především lidé v profesích vědců, poradců, ředitelů firem, tedy ti s vysokou kvalifikací. V Česku je navíc vzdělanostní struktura starších lidí odlišná od mladší populace, která častěji dosahuje vysokoškolského vzdělání. Přestože má senior kvalifikaci, dobré zdraví, největší překážkou pro získání práce jsou podle výzkumu hlavně předsudky. "Společnost preferuje mládí a orientaci na výkon," konstatuje psycholog Jaroslav Simon.

"V padesáti u nás pracuje 85 procent lidí," říká Petr Novotný z Masarykovy univerzity. Zaměstnanost lidí ve věku od 50 do 64 let se pohybuje už jen kolem 47 procent. Pokud se podle studie nezmění strategie zaměstnanosti, vzroste počet lidí na sociálních dávkách v Česku do roku 2050 dvojnásobně. Odborníci přemýšlí, jak starší lidi udržet v práci. Posloužit mají zkušenosti z Finska. Vloni odborníci z Finského institutu pracovního zdraví, který se dlouhodobě zapojuje do evropských projektů o stárnoucí populaci, školili české odborníky z

akademické půdy, úřadů práce a ministerstva práce a sociálních věcí. Informovali je o specifikách řízení lidí s ohledem na jejich věk a schopnosti. Výsledkem spolupráce je zmíněná studie. Ta jednoznačně dokazuje, že starší lidé jsou v Česku z pracovního trhu vytlačováni příliš brzy a často narážejí na nezáměr firem.