

„Úskalí zaměstnávání starších zaměstnanců“

Klub personalistů ČR, z.s.

PaedDr. Ivana Krupičková, viceprezidentka

Mgr. Lenka Smrčková, výkonná ředitelka

Úskalí zaměstnávání starších zaměstnanců

- Nekompetentní manažeři
- Nereálné sebehodnocení uchazeče o
zaměstnání

Při změně zaměstnání

- Obchodní ředitel 55 let, Fin žijící v Německu
- Mistr údržby 55 let, Čech, transfer v rámci firmy
- Rozpočtář 50 let, Čech

Dlouhodobé zaměstnání v těžé firmě

- Změny se provádí po malých krůčcích neustále. Mají čas to „strávit“ a přizpůsobit se (přechod na elektronické objednávání obědů, místo lístků na obědy čip, intranet, SW ve výrobě, auta na čip, čipy na vstup do firmy,...)
- V rámci rodinných klanů si navzájem pomáhají a dbají o bezpečnost práce
- Mistr vyhazov, ale syn talent

Dlouhodobé zaměstnání v těžké firmě

- Při práci v kategoriích práce (zátěž teplem, fyzická zátěž, nepřetržitý provoz) při ochabnutí sil (i když projde lékařskými kontrolami) včas plánovat převod na jinou práci.
- Oslava a odměna při odchodu do penze.

Dlouhodobé zaměstnání v těžce firmě

- Změna systému směnování v údržbě při generační obměně: mladým novým se už před přijetím do pracovního poměru říká, že během několika let se v údržbě přejde na nepřetržitý provoz. Aby nebyli pak překvapeni.

Shrnutí

Nepřipustit debatu o úskalích kvůli věku zaměstnanců. Každá skupina má svá specifika („úskalí“ zaměstnávání talentovaných zaměstnanců).

10.9.2014