

PSYCHOSOCIÁLNÍ CHARAKTERISTIKY SKUPINY 50+

V KONTEXTU POŽADAVKŮ A KVALITY PRACOVNÍHO ŽIVOTA

PhDr. Petra Vávrová

psycholožka, lektorka

vavrova.p@volny.cz

Obsah sdělení

1. Pozdní dospělost – vymezení
2. Psychosociální charakteristiky pozdní dospělosti
3. Názory a zkušenosti personalistů

...a co s tím?

Kdo je 50+

- Dělení vývojových etap, různé názory
- Většina – dospělost: 18-23 – 65-70 let
- 50+ různí autoři shodně = starší/pozdní dospělost, hranice začátku raného stáří 65, gerontologie 75+

Kdo je starý?

- 1800 – 40
- 1900 – 50
- Dnes 70/50 před 20 lety
- Průměrná délka života - za 25 let o 6 let

Pozdní dospělost a její charakteristiky

1. Změny v oblasti smyslových orgánů a psychomotorice (zrak, sluch, pohyb, kompenzace).
2. Změny v oblasti poznávacích funkcí a duševní výkonnosti (pozornost, paměť, inteligence fluidní vs. krystalická, učení, tvořivost).
Plasticita mozku a dospělá neurogeneze.
3. Zkušenost – postformální nebo-li zralé myšlení.

Znaky zralého myšlení

- myšlenkovou činnost ovlivňují jevy sociální, historické, morální i fyzikální
- komplexní kontextuální relativismus
- schopnost určit bariéry, které ztěžují řešení problémů
- dialektické myšlení
- schopnost kompromisu
- schopnost klást otázky, vidět souvislosti
- zralý dospělý je sebekritický

to vše vs. kognitivní rigidita

Další pozitiva zralého pracovníka

- Už po 45. roce nadhled, je sám sebou
- Komunikační dovednosti
- Po 50. roce má za sebou ev. krizi středního věku
- Nedostatek fyz. sil kompenzuje pečlivostí, důkladností a svědomitostí
- Kulminuje emoční, intelektuální a volní zralost
- Vyzrálý postoj k profesní roli (nejen úkol, obživa, ale smysl), generativita, předávání zkušeností
- Větší spokojenost s prací
- Umí odpočívat

Vztah k práci v období pozdní dospělosti

1. Akcentovaný postoj – nadměrné pracovní úsilí až workoholismus, často kompenzace
2. Vyzrálý postoj – ideální, nadhled, omezení ambicí, neusiluje o sebeprosazení, předává zkušenosti
3. Vyhoření – ztráta pocitu smysluplnosti, emoční a kognitivní exhausce

Vývojovým mezníkem je odchod do důchodu.

Kvalitativní výzkum – zkušenosti

personalistů se zaměstnáváním osob 50+

- Jsou firmy, které preferují mladé, dynamické, dravé zaměstnance. Jedná se spíše o korporátní firmy. Starší zaměstnanci si dle nich nesou „syndrom minulého povolání“, jsou hůře přizpůsobiví, nemají mnoho energie, inovativní myšlení, atd.
- Firmy většinou při objednávce služeb personální firmy uvedou průměrný věk, který má sloužit jako vodítko pro search kandidátů. Větší firmy na meetingu i na rovinu řeknou, že o profily 45+ nestojí a je tedy zbytečné jim je zasílat.
- Dle mého stále přetrvává ten trend, že jsou kandidáti diskriminováni kvůli svému věku. Více ženy, než muži.

Proč nejsou na pozice obchodních zástupců přijímáni lidé starších ročníků

- pokud v tomto věku ještě "obchodníci" a nejsou na vyšších pozicích, patrně nemají dostatečnou ctižádost nebo dovednosti
- vzhledem k jejich věku bude těžké či nemožné změnit jejich pracovní návyky, postoje, priority...
- hůře se učí novým věcem (rozuměj: jejich životní zkušenost neumožňuje "nalít" jim do hlavy kdejaký nesmysl...)
- jsou si vědomi své ceny a zkušeností, tudíž budou stát firmu větší náklady na mzdu
- vzhledem k věku mohou být častěji nemocní
- nebudou respektovat mladšího nadřízeného a nenechají sebou manipulovat
- svým širším rozhledem a životní i pracovní zkušeností mohou být ohrožením svých (často mladších a nezkušenějších) nadřízených
- mají již jasně stanovené priority, tudíž dokáží oddělit práci od ostatního - "nevisí" on-line na chytrých telefonech, takže se jich netýkají "náhlé" noční či víkendové "neodkladné" úkoly typu: do zítřka 7.00 musí být hotová tabulka o.... atd.
- vzhledem k věku a zkušenostem nemají problém nazývat věci pravými jmény a podávat kritiku

- Problém při náboru může být i v personalistech, kteří mají na starosti pohovory s kandidáty. V HR pracuje mnoho mladých lidí a může být zde velká generační bariéra. Personalisté mají velké předsudky, vůči o tolik starším kandidátům.
- Minulý týden jsem měla na pohovoru kandidáta (42), který mi vysloveně řekl, že je mu velice nepříjemné mít pohovor s mladou dívkou. Nemá, dle jeho slov, respekt na to, aby ocenila jeho zkušenosti.
- Problém je i ze strany kandidátů. Ve vyšším věku jsou méně přizpůsobiví, těžko si zvykají na změnu. Odchod, nebo výpověď z původní firmy vnímají jako křivdu.

- Stabilní zaměstnanec, zkušený řemeslník (zámečnick, elektrikář...), většinou dobré pracovní návyky (tzv. stará škola), reálné představy o mzdě (na rozdíl od některých absolventů) X Někteří těžko snáší nepřetržitý směnný provoz (noční směny)
- Za posledních 30 let vnímám mírné zlepšení v zaměstnávání lidí 50 +. Firmy nemají na výběr, musí vážit i starší kandidáty vzhledem k nižší míře nezam.
- V současné době máme v procesu kandidáta, kterému je 68 let. Byl přizván k prvnímu kolu pohovoru a jelikož se jedná o skutečného odborníka, vypadá to, že dostane nabídku. Náplň pozice je vytváření a překládání technické dokumentace a návodů. Firma zahajuje v Čechách velký projekt na výrobu vlaků.

- Jsou firmy, většinou ty malé, kde chtějí zaměstnat lidi 50+, jelikož mohou sloužit jako výchovný element v kolektivu mladých zaměstnanců. Předávají zkušenosti, firemní kulturu a způsoby chování.
- Firma Unicredit Bank má zavedený program pro seniory, kdy se do mladého kolektivu snaží dosadit vitální zaměstnance 50+. Podobně např. Škoda Mladá Boleslav.
- Většinou se jedná o lidi, kteří za ty roky „nasbírali“ mnoho zkušeností v několika firmách. Tito lidé často přicházejí s motivem: „já bych to chtěl už někde doklepat do důchodu“. Z mé zkušenosti, tito pracovníci jsou rádi, že mají stabilní zaměstnání, nemají v úmyslu je měnit a těch deset let u nás zůstávají – a to není málo.

- U nás ve společnosti vůbec nepociťuji negativní postoj k pracovníkům vyššího věku, konkrétně 50+. Se všemi pracovníky je zacházeno rovným způsobem. Zaměstnance vyššího věku se snažíme zapojovat jako "nositele vědomostí a zkušeností" - jako mentory pro mladší zaměstnance, např. v procesu talent managementu, tréninkového centra pro nové zaměstnance či lektory Interní akademie vzdělávání.
- Pokud hledáme nového pracovníka na trhu práce, věk pro nás není rozhodujícím kritériem, naopak vítáme zkušenosti a "zapálení v oboru". Momentálně např. nabíráme krajináře, který také zapadá do kategorie 50+. Nemyslím si, že by v dnešní době firmy diskriminovaly zaměstnance dle věku, protože je velmi obtížné obsadit všechny volné pracovní pozice, které firmy jistě mají a ještě si vybírat dle věku. Myslím si však, že je potřeba se připravit na demografickou změnu, která nás čeká a naučit se nové principy skloubení efektivní práce zaměstnanců různých věkových kategorií, což může být pro firmy v počátku obtížné.

- Pracovala jsem 11 let ve farmaceutickém průmyslu a posledních 6 let v americké firmě, která se zaměřuje na vývoj a prodej zdravotnické techniky. Postavení zaměstnanců z výše jmenované věkové kategorie a vůbec postoj zaměstnavatele k jejich zaměstnávání je velice rozdílný v porovnání České republiky a ostatních států západní Evropy. Mám pocit, že v české pobočce firmy se klade stále hlavní důraz na to, aby byl zaměstnanec velice výkonný, tvárný, silně ambiciózní a i vzhledově atraktivní. Pracovní zkušenosti jsou důležité, nicméně věková hranice jakoby byla jasně daná. Nikdo ve firmě nemá víc jak 45 a i to jsou spíše výjimky. Většina nově příchozích je max do 35 let. I fluktuace je docela vysoká, takže se ve firmě vyššího věku většina ani "nedožije".
- **Naproti tomu mám mnoho zkušeností ze setkávání se zahraničními kolegy ze západní Evropy a zejména severských zemí. Mí kolegové na různých pracovních pozicích bývají často i o generaci starší a ve firmě pracují klidně i 15 - 20 let a jsou spokojeni. Velmi dobře zapadají do mladého kolektivu a je tam i od ostatních cítit jakýsi respekt vzhledem k jejich pracovním a osobním zkušenostem.**

- Pracuji jako provozní v hernách. Na tyto pozice se mi nikdo 50+ nehlásí, nicméně já bych takové pracovníky určitě uvítala, protože si myslím, že mají daleko větší zodpovědnost, více si vážící práce a nechodí o víkendech po klubech a nemusí proto druhý den předstírat smrtelnou nemoc, protože nemají kocovinu. Určitě je to člověk od člověka, ale obecně starší lidi považují za spolehlivější pracovníky než mladé.

A co s tím?

1. mezigenerační dialog
2. věková diverzifikace pracovních týmů
3. akceptace individuálních rozdílů a trendu posouvání odchodu do penze

ZÁVĚR

- 1. Labeling (50+, 55+, pozdní dospělost, stáří...)**
- 2. Skutečně ohrožená skupina?**
 - slevy na zájezdy pro 50+
 - 50 nejdůležitějších tipů pro dobrý sex
 - Aby stál i po 50
 - 50 odstínů šedi
- 3. Má-li něco budoucnost, pak je to stáří...**

Doporučená literatura

- KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. **Syndrom vyhoření**. Praha: SZÚ 2003.
- KŘIVOHLAVÝ, J. **Psychologie zdraví**. Praha: Portál, 2001.
- KŘIVOHLAVÝ, J. **Stárnutí z pohledu pozitivní psychologie**. Praha: Grada, 2012.
- KŘIVOHLAVÝ, J. **Psychologie smysluplnosti existence**. Praha: Grada, 2006.
- SELIGMAN, M. **Naučený optimismus**. Praha: Dobrovský, 2013.
- SLEZÁČKOVÁ, A. **Průvodce pozitivní psychologií**. Praha: Grada, 2012.
- STUART-HAMILTON, I. **Psychologie stárnutí**. Praha: Portál, 1999.
- VÁGNEROVÁ, M. **Vývojová psychologie 2**. Praha: Portál, 2000.
- VÁVROVÁ, P., PETŘKOVÁ, A. **Ontogenetická psychologie**. Olomouc: VUP, 2014.
- VÁVROVÁ, P. **Význam a smysl psychologické péče v náročných životních situacích** (součást monografie N. Špatenkové, 2014)