

KARIÉRA PO PÄŤDESIATKE: NEKONČÍME, MENÍME ZAMERANIE

Podľa najnovšej štúdie od Amropu s názvom Obnova kariéry po päťdesiatke: Navigácia v novej realite (Career Renewal After Age 50: Navigating the New Landscape) sa v súčasnosti vedúci zamestnanci starší ako 50 rokov ocitajú v úplne novej realite trhu práce. Ten je plný nečakaných zmien, reorganizácií a často aj nevyhnutných kariérnych prechodov. Analýza, ktorá nadväzuje na globálnu štúdiu Význam práce (The Meaning of Work), poukazuje na to, že títo skúsení profesionáli sa čoraz častejšie stretávajú s otázkou: Čo bude ďalej?. Zároveň sa musia naučiť adaptovať na nové podmienky, aby mohli naďalej naplno rozvíjať svoj potenciál. —

Zdroj: Amrop, Fotografie: Freepik a archív Amrop



Marek Hradílek
Amrop Partner

Elco van Eijck, ktorý je v Amrope v Holandsku vedúcim partnerom a špecialistom na vyhľadávanie talentov, v štúdiu zdôrazňuje, že mnohí seniori ešte vždy nemajú jasnú predstavu o svojej hodnotovej ponuke alebo jedinečných prednostiach, ktoré by mohli ponúknuť novému zamestnávateľovi. Vo svojej praxi sa často stretáva s tým, že pri pohovoroch a stretnutiach s top manažermi sa otázka Čo vás odlišuje na trhu práce? stáva kľúčovou, avšak veľa z nich na ňu jednoducho nedokáže primerane odpovedať, čo im môže sťažiť nájdenie novej práce.

Všeobecný problém – veková diskriminácia – je jednou z najväčších prekážok. Van Eijck poznamenáva, že „ak ste biely muž nad

50 rokov, čelíte veľkým výzvam“. Moderné firmy síce čoraz viac propagujú diverzitu, avšak v praxi to znamená, že starší muži, najmä belosi, vôbec nie zriedka vnímajú, že nie sú v súlade s aktuálnymi ideálmi inklúzie a mladistvého imidžu. Tento paradox spôsobuje, že sa mnohí cítia odvrhnutí v procese náboru aj pri kariérnom postupe – hoci ich skúsenosti by mohli byť pre firmy nesmierne cenné.

„Budovanie osobnej značky je v čase, keď mladší konkurenti často vynikajú v digitalizácii, kľúčové.“

Van Eijck tvrdí, že „ľudia musia pochopiť, že sú značkami“. To zahŕňa štyri piliere: správanie, vonkajší imidž, tón komunikácie a kľúčové posolstvá, ktoré odrážajú ich hodnoty a profesionalitu. Zároveň je dôležité byť autentický a konzistentný vo všetkých spôsoboch komunikácie. Je kľúčové, aby to, čo človek komunikuje, bolo v súlade s tým, kým naozaj je.

Dôslednosť v správaní, dôveryhodnosť a spoľahlivosť sú pre lídrov kľúčové. Nejde len o profesionálne vystupovanie – tieto vlastnosti sú odrazom celkovej osobnosti. V digitálnej ére zohráva významnú úlohu aj osobná prezentácia – od oblečenia cez online vystupovanie až po typ auta. „Ak napríklad idete na pohovor do „skromnejšej“ firmy, nepríďte tam na Porsche. Treba zostať pri zemi. Vo voľnom čase môžete mať aj dvadsať luxusných áut, to je úplne v poriadku. Ale neukazujte sa v aute, ktoré je desaťnásobne drahšie než to, čo používajú oni. Sú to maličkosti, ale zavážia,“ hovorí van Eijck.

Práca v rovnováhe medzi pracovným a osobným životom je ďalšou kľúčovou témou. Štúdia upozorňuje, že ženy majú tendenciu pri rozhodovaní viac zohľadňovať rodinné záväzky. Van Eijck dodáva, že „často stretnem dámy, ktoré odkladajú kariérne zmeny, pretože majú náročnú infraštruktúru doma“. Naopak, muži sú ochotní viac riskovať a rýchlejšie sa rozhodujú pre novú výzvu, často bez dôsledného zohľadnenia rodinných alebo osobných dôsledkov. Z tohto hľadiska je dôležité, aby si vedúci zamestnanci uvedomili vlastnú hodnotu a žiadali správnu rovnováhu medzi pracovnými a súkromnými prioritami.

Čo tu po mne zostane

Cena úspechu a jeho „zlatá klietka“ – príliš veľa profesionálov na vrchole kariéry inklinuje ku komfortnej, avšak zároveň aj limitujúcej rutine. Gabriela Nguyen-Groza, ktorá pôsobí v Amrop Luxemburg, hovorí, že po päťdesiatych narodeninách mnohí začínajú rozmýšľať nad tým, čo ešte od života očakávajú. Niekedy je pre nich dosiahnutá úroveň úspechu skôr „zlatou klietkou“ – majú vysoké pozície a pohodlné financie, ale cítia, že im chýba zmysel



alebo niečo, čo by ich naozaj naplňalo. Často sú pod tlakom okolia, rodiny či vlastného presvedčenia, že musia pokračovať v rovnakom režime, pretože ak sa tak nestane, riskujú stratu svojho životného štandardu.

Tlaky spojené s udržiavaním životného štýlu – vrátane manželstva, detí a finančných záväzkov, ktoré s tým súvisia – často vedú k pocitu, že človek beží v kruhu ako škrečok v kolese. Neustále sa točí, ale nevie, kam vlastne smeruje. „Často je potrebné, aby nastalo niečo, čo ho zastaví – napríklad strata zamestnania – aby si konečne položil zásadné otázky,“ dodáva Gabriela. Prečo vlastne robím to, čo robím?

Reflexia o vlastnom odkaze a vedúcej role znamená, že mnohí začínajú zvažovať svoju osobnú a profesionálnu stopu. Nguyen-Groza zdôrazňuje, že otázka Ako chcem byť spomínaný, resp. spomínaná? je kľúčová. Jeden z jej klientov, prezident veľkej firmy, povedal, že by chcel vnímať svoj odkaz práve cez spoločnosť, akým komunikuje s tímom a ako sa stará o svoje okolie. Čiže je to nielen o výsledkoch a finančných ukazovateľoch, ale aj o hodnotách, ktorými inšpiruje.

Nebáť sa otvoriť dvere

Ako sa teda pripraviť na nový život po päťdesiatke? Štúdiá odporúčajú rozvíjať sebareflexiu, jasne si definovať, čo v kariére už nechcete, a otvoriť sa novému, často nečakanému priestoru, akým sú napríklad poradenské alebo dočasné projekty, členstvo v správnych radách alebo iné formy tzv. druhej kariéry. Výhodou je široké prepojenie s odborníkmi a kontaktmi v sieti, čo často otvára dvere nečakaným možnostiam.

Štúdiá od Amropu dajú jasný odkaz: aj keď sa vek neraz vníma ako prekážka, v skutočnosti práve skúsenosť, sebaopoznanie a otvorenosť voči novým možnostiam môže staršieho profesionála posunúť k novej a záživnejšej kariére či životnej etape. Vďaka správnej stratégii, sebareflexii a otvorenosti možno naďalej

písať autentickú a naplnenú kapitolu, ktorá môže byť rovnako bohatá a významná ako tá predchádzajúca.

Práca na neskoršie obdobie života: Podľa údajov OECD až 25 % ľudí vo veku 55 až 64 rokov plánuje zostať v pracovnom procese až do veku 70 rokov alebo dlhšie. Tento trend odráža nárast dopytu po skúsenostiach a stabilite, ktorú starší pracovníci prinášajú.

Flexibilita a spokojnosť: Výskum spoločnosti FlexJobs uvádza, že 83 % ľudí nad 50 rokov považuje flexibilitné pracovné podmienky za kľúčovú prioritu pri výbere nového zamestnania alebo projektu. To znamená, že flexibilná práca nepatrí už len medzi výhody, ale je jednou zo základných požiadaviek aj pri staršej generácii zamestnancov.

Nové zručnosti: Štúdiá spoločnosti LinkedIn odhaľujú, že starší dospelí, ktorí sa učia nové digitálne zručnosti, majú o 20 % väčšiu šancu získať zaujímavú pracovnú príležitosť alebo povýšenie. Digitálna gramotnosť je teda kľúčovým faktorom prevzatia kontroly nad vlastnou kariérou po päťdesiatke.

Mentoring a skúsenosti: Zároveň až 72 % zamestnávateľov uvádza, že aktívne zapojenie seniorov do mentoringu mladších kolegov je pre ich organizácie nesmierne hodnotné, pretože odovzdávajú skúsenosti, ktoré sa nedajú nahraďovať kurzami alebo školeniami.

Menej stresu, viac pohody: Výskumy ukazujú, že seniori vo veku 60 rokov a viac majú o 40 % nižšiu mieru stresu v práci oproti mladším kolegom, čo sa často odráža v lepšej pracovnej pohode a kreativite. Skúsenosti a pokoj zo života im umožňujú lepšie zvládať tlak, čo je veľkou výhodou v dynamickom pracovnom prostredí.

Dôvera vo vlastné schopnosti: Podľa prieskumu AARP až 78 % starších pracovníkov verí, že ich skúsenosti a zručnosti im dávajú väčšiu hodnotu pre zamestnávateľa ako mladším kandidátom. Táto sebavedomá vízia môže výrazne zvýšiť ich šance na získanie alebo udržanie vhodnej práce.

A čo na záver? Keď sa lídri po päťdesiatke

Fun facts, ktoré stoja za zmienku

- ✓ Podľa štúdie Harvard Business Review je pravdepodobnosť, že seniori nad 50 rokov, ktorí majú flexibilný pracovný čas, sú o 30 % viac spokojní s pracovným i osobným životom ako tí, ktorí majú pevné 40-hodinové úväzky.
- ✓ Až 70 % zamestnávateľov dokáže čoraz viac oceniť skúsenosti a schopnosti starších kandidátov, avšak je potrebné, aby si títo profesionáli rozvíjali svoje digitálne schopnosti a zručnosti v oblasti online prezentácie.
- ✓ Zaujímavé je aj to, že až 65 % ľudí nad 50 rokov uvádza, že by sa radi venovali akýmkoľvek formám dobrovoľníctva či mentorstva, čo im umožňuje zachovať si kontakt s komunitou a udržať mentálnu sviežosť.

Prečítajte si úplné
znenie štúdie
Career Renewal
After Age 50:
Navigating the
New Landscape
od Amropu.



vydávajú na cestu kariérnej obnovy, majú jedinečnú príležitosť prejsť hlbokým procesom sebaopoznávania a osobnej premeny. Tým, že sa zamyslia nad tým, čo už nechcú, preskúmajú rôzne kariérne možnosti a ujasnia si, aký odkaz chcú zanechať, môžu preformulovať svoj príbeh – a vymaniť sa z obmedzení predchádzajúcich rolí s novým zmyslom a chuťou do práce. Pre mnohých sa kľúč skrýva v sile sebareflexie a strategického smerovania, ktoré im pomôžu vytvoriť budúcnosť s hlbším zmyslom – nielen pre seba, ale aj pre organizácie a ľudí, ktorých na svojej ceste inšpirujú.

www.amrop.sk



We help our clients
find and develop their
'Leaders for What's Next',
adept at working across
borders, in markets
around the world.

www.amrop.com

Leaders For
What's Next