

Nábor zaměstnanců obvyklým způsobem? Ne, nadešel čas pro age-diversity.

EU projekt mature@eu proniká do dalších osmi zemí.

Tisková zpráva č. 4, leden 2009

Pokud chceme obstát na stále se zmenšujícím a stárnoucím trhu práce, pak by se jednou z hlavních priorit v rámci HRM měl stát tzv. age-diverse recruitment. Zaměstnavatelům nezbývá než přehodnotit svou náborovou politiku a postoje vůči starším lidem. Abychom této mladé HRM disciplíny využívali efektivně, nabízí projekt mature@eu zdarma e-learningovou platformu přeloženou do osmi jazyků.

Vzhledem k velkému zájmu veřejnosti o tento nástroj bude e-learningová platforma přeložena do dalších osmi jazyků.

Celý název projektu www.mature-project.eu "Podpora zaměstnavatelů při náboru a výběru starších osob" v sobě nese i jeho cíle, a to podpořit věkově vyvážené pracovní prostředí a povzbudit zaměstnavatele, aby přehodnotili svou stávající náborovou politiku. Projekt přináší praktickou podporu pro všechny aspekty věkové rozmanitosti (age-diverse) v oblasti náboru zaměstnanců. K tomu využívá jednak komplexní sadu nástrojů (toolbox), jejímž obsahem jsou inovativní materiály, a také e-learningovou platformu na bázi open source.

Projekt již byl úspěšně implementován v Rakousku, Bulharsku, Německu, Řecku, Maďarsku, Nizozemsku, Slovinsku, Švýcarsku, Velké Británii a je k dispozici v osmi jazycích. Prostřednictvím finanční podpory Evropské komise bude mature@eu v nejbližší době přeložen do dalších osmi jazyků a rozšířen do České republiky, Itálie, Lotyšska, Litvy, Polska, Slovenska, Španělska a Turecka.

Na podzim roku 2009 bude e-learningová platforma mature@eu dostupná v 16 jazycích na adrese:
www.mature-project.eu/e-learning/

Je prokazatelné, že náborová politika firem je silně zaměřena na mladé uchazeče. Podle průzkumu Eurobarometr 2008 je věk uchazeče o práci vnímán jako znevýhodňující faktor. 42% Evropanů má pocit, že věková diskriminace je velmi rozšířená. V rámci EU je na trhu práce stále pouze 44,5% starších pracujících (55+), nicméně pokud vznikne naléhavá potřeba po uchazečích, zaměstnavatelé jednoduše upřednostní mladší kandidáty. Firmy jsou nuceny přizpůsobit svou náborovou politiku, pokud chtějí být konkurenceschopné na stále se oklešťujícím pracovním trhu a pokud chtějí chránit uchazeče před věkovou diskriminací.

Zatímco mnoho standardních náborových praktik a výběrových kritérií je silně věkově diskriminačních, mature@eu pro potřeby HRM nabízí jasnou představu a vodítko v oblasti a) přístupů vedoucích ke změně, b) principů věkové rozmanitosti, c) implementace věkové rozmanitosti v rámci náborové politiky.

Pro další získání informací kontaktujte mature@eu projektového manažera v České republice. Na Vaši žádost jsme rovněž připraveni představit projekt osobně.

Kontaktní údaje

RPIC-ViP s.r.o.

Výstavní 2224/8

709 00 Ostrava

web: www.rpic-vip.cz

Marek Šnapka, email: snapka@rpic-vip.cz

Poznámka pro editory:

Projekt mature@eu – Podpora zaměstnavatelů při náboru a výběru starších osob se skládá ze dvou fází:

Fáze 1: financována z programu Leonardo da Vinci, doba trvání: 2006-2008

Fáze 2: financována z programu Lifelong Learning, doba trvání: 2008-2010

Konsorcium Fáze 2 je složeno z 15 organizací z 12 zemí:

- *AGH - University of Science and Technology*
- *Comitato Regionale dell'ENFAP del Friuli Venezia Giulia*
- *Consejería de Trabajo Xunta de Galicia*
- *DEKRA Akademie GmbH*
- *Izmir ABIGEM*
- *European Older Peoples Platform*
- *Fórum pre pomoc starším*
- *Latvian Adult Education Association*
- *RPIC-ViP s.r.o.*
- *Software AG*
- *Swiss Occidental Leonardo*
- *Union Network International*
- *Vytautas Magnus University*
- *Wirtschaftskammer Österreich/Internationaler Know-how Transfer*
- *Zentrum fuer Soziale Innovation*

Projekt je koordinován Marií Schwarz-Woelzl z vídeňské organizace Zentrum fuer Soziale Innovation.