

„Jesteś zbyt doświadczony...” – czyli jak rynek pracy traci najlepszych pracowników

„Jest Pan/Pani zbyt doświadczony(a) na to stanowisko.”

To zdanie coraz częściej słyszą specjaliści i menedżerowie po 50. roku życia. Paradoksalnie nie oznacza ono braku kompetencji – wręcz przeciwnie. Oznacza, że kandydat ma ich... zbyt wiele.

Ale co właściwie kryje się za określeniem „zbyt doświadczony”?

Czy naprawdę chodzi o to, że ktoś:

- rozwiązał zbyt wiele problemów,
- przeprowadził z sukcesem zbyt wiele projektów,
- zarządzał zbyt wieloma zespołami,
- skutecznie radził sobie w sytuacjach kryzysowych,
- osiągnął zbyt wiele sukcesów zawodowych?

Brzmi absurdalnie. A jednak właśnie z takim komunikatem spotykają się tysiące kandydatów.

Co naprawdę oznacza „too senior”?

W wielu przypadkach nie chodzi o doświadczenie. Chodzi o założenia i stereotypy.

Pracodawcy lub rekruterzy często zakładają, że osoba z bogatym doświadczeniem:

- będzie oczekiwać wyższego wynagrodzenia,
- nie zaakceptuje niższego stanowiska,
- nie odnajdzie się w młodszym zespole,
- szybko odejdzie, gdy pojawi się lepsza oferta,
- będzie trudniejsza w zarządzaniu.

Problem polega na tym, że są to jedynie przypuszczenia, a nie fakty.

Przecież kandydat doskonale wie, na jakie stanowisko aplikuje. Zna zakres obowiązków, proponowane wynagrodzenie i warunki zatrudnienia. Dlaczego więc ktoś inny miałby decydować za niego, czy dana rola jest dla niego odpowiednia?

Rynek pełen sprzeczności

Firmy deklarują, że poszukują ludzi, którzy:

- szybko wdrożą się do pracy,
- potrafią samodzielnie podejmować decyzje,
- są odporni na stres,
- będą mentorami dla młodszych pracowników,
- wniosą do organizacji stabilność i wiedzę.

Jednocześnie bardzo często odrzucają właśnie tych kandydatów, którzy wszystkie te cechy posiadają.

To jeden z największych paradoksów współczesnego rynku pracy.

Doświadczenie to przewaga, nie przeszkoda

Osoby 45+ wnoszą do organizacji znacznie więcej niż tylko wiedzę specjalistyczną.

To również:

- dojrzałość biznesowa,
- odpowiedzialność,
- umiejętność budowania relacji,
- zdolność przewidywania ryzyka,
- wysoka kultura pracy,
- lojalność wobec pracodawcy,
- gotowość do dzielenia się wiedzą.

Nie zastępują młodszych pracowników – uzupełniają ich kompetencje. Najlepsze organizacje wiedzą, że **innowacyjność rodzi się tam, gdzie spotykają się różne pokolenia.**

Czas skończyć z etykietami

Określenia takie jak „za stary”, „zbyt doświadczony”, „przewyższający stanowisko” czy „overqualified” bardzo często stają się wygodnym sposobem na ukrycie uprzedzeń związanych z wiekiem.

A przecież prawdziwa różnorodność oznacza wykorzystywanie potencjału ludzi niezależnie od daty urodzenia.

Nie powinniśmy oceniać kandydatów przez pryzmat wieku, lecz ich kompetencji, motywacji i wartości, jaką mogą wnieść do organizacji.

Jeśli usłyszysz: „Jesteś zbyt doświadczony...”

Nie traktuj tego jako oceny swojej wartości.

Być może oznacza to jedynie, że organizacja nie potrafi jeszcze dostrzec potencjału, jaki niesie doświadczenie.

To nie doświadczenie zamyka drzwi.

To sposób myślenia osób, które podejmują decyzje rekrutacyjne.

A firmy, które potrafią docenić potencjał wszystkich pokoleń, budują silniejsze zespoły, lepszą kulturę organizacyjną i osiągają bardziej trwałe sukcesy.

Doświadczenie nie jest ciężarem. Jest kapitałem. Warto z niego korzystać.