

RAPORT Z TARGÓW PRACY

PRACA BEZ METRYKI

Targi pracy dla kandydatów i pracodawców 45/50+

27–28 maja 2026 · Pasaż Grunwaldzki, Wrocław

16–17 czerwca 2026 · Galeria Młociny, Warszawa



O targach

„Praca bez metryki” to praktyczny format programu Kariera 50Plus, w którym rozmowa poprzedza formalną selekcję.

W dwóch edycjach zrealizowanych we Wrocławiu i Warszawie pracodawcy, instytucje rynku pracy i doradcy spotkali się bezpośrednio z osobami 45/50+ poszukującymi pracy, zmiany zawodowej lub nowego modelu kariery.

Zgłoszone przez wystawców i partnerów wyniki obejmują:

- **19 pracodawców i partnerów (8 firm, 5 instytucji, 6 partnerów merytorycznych),**
- **minimum 258 CV i kontaktów rekrutacyjnych (Wrocław 80 · Warszawa 178),**
- **530+ rozmów przy stoiskach i konsultacji z doradcami,**
- **około 797 osób ze wsparcia instytucji rynku pracy (Wrocław 597 · Warszawa ok. 200),**
- **jedno potwierdzone zatrudnienie na stanowisku trudnym do obsadzenia – kolejne procesy w toku,**
- **13 kandydatów zaproszonych przez Auchan do dalszego etapu rekrutacji w Warszawie.**

Pierwsza edycja programu (27–28 października 2025) zakończyła się 10 zatrudnieniami z podpisanymi umowami o pracę. Efekty rekrutacyjne targów potwierdzają się po zamknięciu procesów – wyniki edycji 2 i 3 podsumujemy w aneksie w styczniu 2027.

Najważniejszy wniosek: bezpośredni kontakt pozwala zobaczyć kompetencje i motywację kandydatów, których standardowa preselekcja może nie ujawnić.

Dane pochodzą z podsumowań przekazanych przez wystawców i partnerów. Nie wszyscy uczestnicy wydarzenia przekazali pełne statystyki, dlatego przedstawione wyniki należy traktować jako wartości minimalne.

Innowacyjne targi pracy 45+ „Praca bez metryki”

Innowacyjne Targi Pracy 45+ „Praca bez metryki” to dwudniowe wydarzenie organizowane przez Fundację, łączące bezpośrednio rozmowy rekrutacyjne z pracodawcami, konsultacje z doradcami kariery oraz wystąpienia ekspertów rynku pracy.

Celem wydarzenia jest aktywizacja zawodowa mieszkańców wybranego miasta oraz okolic poprzez stworzenie przestrzeni do bezpośredniego kontaktu z pracodawcami oraz ułatwienie dostępu do aktualnych ofert pracy i ścieżek rozwoju zawodowego.

Najpierw człowiek i rozmowa. Potem dokument i proces.

Do kogo skierowane są innowacyjne targi pracy 45+?

Wydarzenie skierowane jest do osób poszukujących pracy, planujących powrót na rynek pracy po przerwie lub rozważających zmianę ścieżki zawodowej, w szczególności do osób 45+, ale również do osób młodszych, studentów i absolwentów zainteresowanych rozwojem zawodowym i bezpośrednim kontaktem z pracodawcami.

Po stronie instytucjonalnej przedsięwzięcie adresowane jest także do pracodawców, firm prowadzących rekrutacje oraz partnerów rynku pracy i doradców kariery.

Podstawą programu są bezpośrednie rozmowy rekrutacyjne, konsultacje oraz wystąpienia ekspertów rynku pracy.

Model targów: rozmowa przed selekcją

Klasyczny proces rekrutacyjny rozpoczyna się od dokumentu, algorytmu lub krótkiej preselekcji. Model innowacyjnych targów pracy „Praca bez metryki” odwraca tę kolejność: najpierw kandydat i pracodawca rozmawiają o doświadczeniu, motywacji i możliwym dopasowaniu, a dopiero później rozpoczyna się formalny proces rekrutacyjny.

Format odpowiada na trzy ograniczenia standardowej rekrutacji:

- CV nie zawsze pokazuje pełną wartość kompetencji transferowalnych;
- automatyczna selekcja premiuje łatwe do porównania, liniowe ścieżki kariery;
- kandydaci pasywni często nie korzystają z portali rekrutacyjnych.

Wydarzenie jest bezpłatne, otwarte i nie wymaga wcześniejszej rejestracji ani przygotowanego CV.

Najpierw człowiek i rozmowa. Potem dokument i proces.

Model wydarzenia przewiduje 3 strefy:

1. **Strefa rozmów rekrutacyjnych** bezpośredni kontakt pracodawców z kandydatami
2. **Scena inspiracji** wystąpienia ekspertów rynku pracy i przedstawicieli firm w formie podcastów lub dedykowanych prezentacji
3. **Strefa konsultacji** Bezpośrednie spotkania z doradcami i konsultantami kariery

Scena główna na której odbywają się podcasty i inspirujące rozmowy na żywo.

Pracodawcy otrzymują przygotowane stanowisko rekrutacyjne i mogą prowadzić rozmowy z kandydatami przez cały czas trwania wydarzenia.

Warsztaty online po wydarzeniu

Typowy przebieg dnia:

- prezentacja firmy przy stoisku
- rozmowy rekrutacyjne z kandydatami zainteresowanymi ofertami pracy
- możliwość zebrania CV lub kontaktów do kandydatów
- udział przedstawiciela firmy w rozmowie eksperckiej lub strefie inspiracji



Nie zbiór stoisk. Spójna ścieżka uczestnika

1. Rozmowa z pracodawcą

Bezpośredni kontakt przed formalną selekcją.

2. Diagnoza i przygotowanie

Konsultacje CV, LinkedIn, kompetencji i kierunku zawodowego.

3. Wiedza i zaufanie

Scena z prezentacjami firm, historiami zmiany i praktycznymi wskazówkami.

Uczestnik mógł w jednym miejscu uporządkować swoją sytuację zawodową, poznać pracodawców i rozpocząć konkretny proces rekrutacyjny.



Ścieżka uczestnika: od diagnozy do kontaktu z pracodawcą

Przestrzeń Galerii została podzielona na pięć stref, z których każda odpowiada innemu etapowi ścieżki uczestnika:

Strefa Kompetencji

Indywidualne konsultacje CV, profilu LinkedIn oraz sposobu prezentowania doświadczenia i kompetencji

Strefa Branż i Pracodawców

Bezpośrednie rozmowy z firmami reprezentującymi handel, usługi, administrację, produkcję, logistykę, finanse i nowe modele kariery.

Strefa Przyszłości i Przekwalifikowania

Rozmowy z doradcami zawodowymi, rekruterami i ekspertami dotyczące zmiany branży, rozwoju kompetencji oraz dostępnych form wsparcia..

Strefa Inspiracji (scena główna)

Wystąpienia pracodawców, ekspertów i osób, które przeszły zmianę zawodową.

Strefa Rozwoju

Warsztaty oraz możliwość kontynuowania pracy nad zmianą zawodową po zakończeniu targów.

Model umożliwił przejście od diagnozy kompetencji do konkretnej rozmowy rekrutacyjnej podczas jednego wydarzenia.

Scena, która prowadziła do stoisk

Rozmowy z pracodawcami, ekspertami i osobami po zmianie zawodowej pełniły trzy funkcje:

- oswajały kontakt z firmą przed rozmową rekrutacyjną;
- pokazywały kulturę organizacji i realia pracy „od kuchni”;
- dostarczały praktycznej wiedzy o zmianie kariery, mentoringu, AI i kompetencjach przyszłości

Miejsca przed sceną były zajęte przez większość obu dni. Uczestnicy pozostawali na kolejnych wystąpieniach, a po prezentacjach przechodzili do rozmów ze stojącymi obok pracodawcami.

Wniosek:

Scena nie była dodatkiem wizerunkowym. Była narzędziem budowania zaufania i kierowania ruchu do wystawców.

Jak liczyliśmy

Wszystkie liczby pochodzą z pisemnych podsumowań przekazanych przez wystawców, partnerów instytucjonalnych i doradców po obu edycjach. Fundacja nie prowadziła własnego pomiaru przy stoiskach.

Frekwencja. Nie prowadzimy rejestracji ani zliczania wejść – wydarzenie jest otwarte i bezpłatne. Skalę ruchu szacujemy na podstawie danych operatorów galerii o odwiedzinach w dniach targów:

- Pasaż Grunwaldzki, Wrocław: 30 000 osób 27 maja i 32 000 osób 28 maja – o 9% i 11,5% więcej niż w analogicznych dniach rok wcześniej (+2 300 i +3 219 osób);
- szacujemy, że w każdym z obiektów targi odwiedziło 2–3 tysiące osób. Podstawą szacunku jest wzrost ruchu w galerii rok do roku, a nie bezpośredni pomiar liczby uczestników.

Kompletność. Część wystawców nie prowadziła liczenia, dlatego wszystkie wartości traktujemy jako minimalne. „CV i kontakty” obejmują dokumenty papierowe, skany kodem QR do systemów ATS oraz wymienione wizytówki – podajemy je łącznie, ponieważ część wystawców nie rozdzielała ich w swoich podsumowaniach.

Raportujemy tylko to, co zostało zgłoszone. Wartości minimalne, nie szacunki.

Zgłoszone efekty edycji 2 i 3

Dane pochodzą z podsumowań wystawców i partnerów. Nie obejmują pełnych rezultatów wszystkich stoisk – przedstawione wartości należy traktować jako minimalne.

19

pracodawców i partnerów instytucjonalnych

258+

CV i kontaktów rekrutacyjnych

1

pierwsze potwierdzone zatrudnienie – kolejne procesy w toku

530+

rozmów przy stoiskach i konsultacji z doradcami

~797

osób skorzystało ze wsparcia instytucji rynku pracy (Wrocław 597 · Warszawa ok. 200)

Dwie edycje, dwa różne obrazy rynku

Ten sam format, dwa różne profile lokalnego rynku pracy. Dane zgłoszone przez wystawców i partnerów.

WROCŁAW · Pasaż Grunwaldzki · 27–28 maja 2026

80

CV i kontaktów rekrutacyjnych

100+

rozmów przy stoiskach i konsultacji

597

osób ze wsparcia instytucji rynku pracy

WARSZAWA · Galeria Młociny · 16–17 czerwca 2026

178

CV i kontaktów rekrutacyjnych

430+

rozmów przy stoiskach i konsultacji

~200

osób ze wsparcia instytucji rynku pracy

Wrocław – największa skala wsparcia instytucjonalnego: WUP zaangażował 16 osób przez dwa dni targów. Warszawa – największa skala kontaktu rekrutacyjnego: 72 CV u jednego wystawcy i ponad 200 osób przy stoisku innego.

Efekty rekrutacyjne dojrzewają po wydarzeniu

Zatrudnienia z targów potwierdzają się po zamknięciu procesów rekrutacyjnych, a nie w dniu wydarzenia. Dlatego wyniki edycji 1 i edycji 2–3 nie są jeszcze porównywalne.

1. EDYCJA · 27–28 października 2025 – dane po zamknięciu procesów rekrutacyjnych

100+

CV przekazanych pracodawcom

10

zatrudnień z podpisanymi umowami o pracę

EDYCJE 2 i 3 – stan na 2 sierpnia 2026, procesy rekrutacyjne w toku

258

CV i kontaktów rekrutacyjnych

w toku

zbieramy potwierdzenia zatrudnień od pracodawców

Edycje 2 i 3 odbyły się 27–28 maja i 16–17 czerwca 2026 – 10 i 7 tygodni przed datą tego raportu. Na tym samym etapie pierwsza edycja również nie miała jeszcze potwierdzonych zatrudnień; jej wynik zamknął się dopiero po kilku miesiącach. Aneks z wynikami zatrudnieniowymi edycji 2 i 3 opublikujemy w styczniu 2027.

1 Auchan – od rozmowy do zatrudnienia

Wyzwanie

Dotarcie do kandydatów pasywnych w celu zaprezentowania Auchan jako dobrego i stabilnego pracodawcy. Poszukiwanie kandydatów na stanowiska handlowe do wielu lokalizacji.

Mechanizm

Bezpośrednia rozmowa podczas targów we Wrocławiu, bez ograniczenia kontaktu do standardowej aplikacji internetowej.

Rezultat

- jedno potwierdzone zatrudnienie we Wrocławiu;
- ponad 30 aplikacji zebranych w Warszawie;
- około 13 osób zaproszonych do dalszego procesu rekrutacyjnego;
- zwiększony ruch na stronie kariery pracodawcy w dniach wydarzenia.

Wniosek:

Bezpośredni kontakt pozwolił dotrzeć również do kandydatów pasywnych oraz osób, których doświadczenie mogło nie zostać zauważone podczas standardowej preselekcji.

„Doceniamy możliwość spotkania z kandydatami w przestrzeni, która zachęca do rozmowy i daje szansę dotrzeć również do osób, które na co dzień nie odwiedzają portali rekrutacyjnych.”

2

Grupa T2S: wysoki wolumen i dobre dopasowanie

- 200+ osób odwiedzających stoisko;
- około 50 CV i kontaktów;
- zainteresowanie zarówno stanowiskami operacyjnymi, jak i specjalistycznymi;
- wysoka ocena dopasowania kandydatów;
- deklaracja udziału w kolejnych edycjach.

„Nie mamy najmniejszych uwag organizacyjnych. [...] Oceniamy dopasowanie na wysokim poziomie. Zarówno w przypadku osób niewykwalifikowanych, jak i specjalistów. [...] Prosimy częściej i więcej.”

3

Impel: 72 CV i 40 kontaktów do dalszych rozmów

- 72 CV zebrane na miejscu;
- około 40 dodatkowych kontaktów;
- około 80% kandydatów zainteresowanych pracą biurową;
- deklaracja zainteresowania kolejnymi edycjami

„Wszyscy oceniliśmy, że targi były bardzo fajne – moim zdaniem najlepsze, na których dotychczas byliśmy. Jeśli będzie możliwość wzięcia udziału w przyszłym roku, jesteśmy zainteresowani.”

4 Wyciskarka Potencjału – most doświadczenia i nowych spojrzeń

- około 80 rozmów przy stoisku;
- blisko 50 pobrań raportu;
- duże zainteresowanie planowaniem zmiany zawodowej;
- liczne pytania o kolejne, większe edycje wydarzenia.

„Zauważyliśmy silną potrzebę i wartość doradztwa, spotkania z osobami i pomocy w zaplanowaniu ich działań. Często padało pytanie, czy przyszłe edycje będą organizowane na większą skalę.”

5 Żabka: zapowiedź kolejnych edycji

- około 15 bezpośrednich rozmów;
- 3 zebrane CV;
- gotowość do udziału w kolejnych edycjach programu

„Mamy nadzieję, że zobaczymy się ponownie na kolejnych edycjach Targów Pracy. Jak najbardziej jesteśmy zainteresowani, czekamy na szczegóły bliżej terminów.”

6 FARO: rosnące zainteresowanie i wątek własnej działalności

- około 40 rozmów pierwszego dnia;
- 13 CV zebranych na miejscu;
- dodatkowe deklaracje przesłania dokumentów drogą elektroniczną;
- jedna wstępna rozmowa z kandydatem rozważającym staż finansowany przez urząd pracy;
- rozmowy z osobami zainteresowanymi założeniem własnej działalności gospodarczej.

Wniosek:

Uczestnicy targów poszukiwali nie tylko etatu, ale również alternatywnych modeli dalszej kariery: działalności gospodarczej, współpracy projektowej i przekwalifikowania

„Dziękujemy za możliwość udziału w wydarzeniu oraz za jego organizację. Chętnie weźmiemy udział w kolejnych inicjatywach organizowanych przez Fundację.”

7 ZPP: partnerstwo, które rośnie

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców połączył trzy formy obecności:

- stoisko i bezpośrednie rozmowy z uczestnikami;
- prezentację raportu „Sektor Srebrny” na scenie;
- udział w komunikacji dotyczącej potencjału zawodowego osób dojrzałych.

Takie połączenie zapewniło partnerowi zarówno widoczność ekspercką, jak i bezpośredni kontakt z odbiorcami programu.

„Mam poczucie, że cele naszego projektu oraz działania realizowane przez Fundację Heart & Mind wzajemnie się wzmacniają. Łączy nas podobne myślenie o znaczeniu doświadczenia zawodowego i potrzebie zmiany narracji wokół dojrzałości zawodowej. Widzimy zdecydowanie przestrzeń do kontynuacji współpracy.”

— Związek Przedsiębiorców i Pracodawców

Wniosek dla przyszłych partnerów:

Partnerstwo może łączyć obecność ekspercką, komunikacyjną i rekrutacyjną.

Popyt na konsultacje przerósł oczekiwania

Przy stanowiskach doradczych tworzyły się kolejki przez większość obu dni wydarzenia.

Czterech niezależnych doradców przeprowadziło łącznie 73–78 indywidualnych konsultacji:

Najczęściej poruszane tematy obejmowały:

- poprawę CV i profilu LinkedIn;
- wybór nowego kierunku zawodowego;
- strategię poszukiwania pracy;
- identyfikację kompetencji transferowalnych;
- przygotowanie do rozmowy rekrutacyjnej.

Wniosek dla pracodawców:

Kandydat może posiadać potrzebne kompetencje, ale nie zawsze potrafi przełożyć wieloletnie doświadczenie na język nowej roli i procesu rekrutacyjnego.

„Osoby 45+ często mają ogromne doświadczenie, ale nie zawsze potrafią o nim opowiedzieć – w CV, na LinkedIn czy podczas rozmowy rekrutacyjnej. Dlatego tak ważne jest nie tylko łączenie ich z pracodawcami, ale też wsparcie w uporządkowaniu kompetencji [...] i odzyskiwaniu poczucia wpływu na własną karierę. Skuteczne szukanie pracy to nie tylko dobre CV, ale też przekonanie, że mam coś wartościowego do zaoferowania.”

– Justyna Federowicz, doradczyni kariery

Głos uczestniczek i uczestników

Wypowiedzi zebrane podczas obu edycji targów.

„Jaka szkoda, że nie poznałam, nie wzięłam udziału pół roku wcześniej w takim wydarzeniu, kiedy straciłam pracę. Wiedziałabym, co robić.”

– uczestniczka targów

„Fantastyczne wydarzenie, robicie super robotę, bardzo wartościowe rozmowy i porady dotyczące rynku pracy.”

– uczestnik targów

„Dziękuję za dzisiejsze wydarzenie. Dostałam mnóstwo inspiracji i wskazówek do wykorzystania w przyszłości. Czekam na kolejne Wasze wydarzenia.”

– uczestniczka targów

Co z tego wynika

Pierwsza wypowiedź wskazuje na lukę, której nie zamkną kolejne edycje: informacja o dostępnym wsparciu dociera do osób 45+ dopiero po utracie pracy. To argument za wcześniejszą i szerszą komunikacją programu – również do pracodawców prowadzących zwolnienia grupowe.

1

Bezpośrednia rozmowa poszerza pulę kandydatów

Przypadek Auchan pokazuje, że rozmowa poprzedzająca formalną selekcję może ujawnić osobę, która nie została wcześniej zauważona w standardowym procesie internetowym.

Nie oznacza to rezygnacji z CV. Oznacza przesunięcie dokumentu na późniejszy etap, gdy pracodawca posiada już kontekst dotyczący doświadczenia, motywacji i potencjalnego dopasowania.

Rekomendacja

W przypadku stanowisk trudnych do obsadzenia warto uzupełniać rekrutację o krótkie rozmowy wstępne, dni otwarte, wydarzenia branżowe i bezpośredni kontakt z kandydatem

2

Oferta stanowisk musi odpowiadać profilowi uczestników

Wielu odwiedzających poszukiwało pracy specjalistycznej, administracyjnej i biurowej, podczas gdy część wystawców prowadziła przede wszystkim rekrutację na stanowiska operacyjne.

Nie jest to wada formatu, lecz wskazówka dotycząca projektowania kolejnych edycji.

Rekomendacja

Przed wydarzeniem należy jasno komunikować zakres dostępnych ról oraz zachęcać pracodawców do prezentowania kilku możliwych ścieżek: operacyjnej, specjalistycznej, eksperckiej i menedżerskiej.

3 Doradztwo zwiększa gotowość kandydatów do procesu rekrutacji

Około 200 osób skorzystało ze stanowisk informacyjnych i konsultacyjnych Urzędu Pracy m.st. Warszawy. We Wrocławiu ze wsparcia WUP i PUP skorzystało 597 osób.

Rezultatem były:

- dziesiątki poprawionych dokumentów aplikacyjnych;
- liczne indywidualne rozmowy o dalszej ścieżce zawodowej;
- zgłoszenia na symulacje rozmów kwalifikacyjnych;
- zgłoszenia na testy kompetencyjne i kolejne konsultacje;
- zainteresowanie narzędziem PROVIME wykorzystującym AI do analizy kompetencji i predyspozycji zawodowych

Co zyskuje pracodawca?

- lepiej przygotowanego kandydata;
- bardziej realistyczne oczekiwania;
- czytelniejsze dokumenty;
- większą gotowość do rozmowy o zmianie branży lub stanowiska.

„Cieszymy się, że mogliśmy być partnerem merytorycznym targów „Praca bez metryki” i wspólnie realizować inicjatywę tak ważną dla osób 45+. Duże zainteresowanie konsultacjami oraz liczne rozmowy z uczestnikami potwierdziły, jak potrzebne są działania wspierające osoby powracające na rynek pracy lub poszukujące nowych ścieżek zawodowych.”

– Urząd Pracy m.st. Warszawy

4 Powtarzalność zgłoszeń niezależnych pracodawców to najmocniejszy dowód wartości formatu

Firmy uczestniczące niezależnie zadeklarowały zainteresowanie udziałem w kolejnych edycjach. ZPP wskazał przestrzeń do dalszego rozwoju partnerstwa.

Wniosek

Powtarzalna deklaracja kontynuacji ze strony niepowiązanych organizacji jest bardziej wiarygodnym miernikiem wartości niż pojedyncza opinia po wydarzeniu.

5 Prezentacja pracodawcy na scenie zwiększa zaufanie przed rozmową

Największe zainteresowanie wzbudzały wystąpienia pokazujące:

- realne stanowiska i modele pracy;
- kulturę organizacyjną;
- przebieg rekrutacji;
- oczekiwania wobec kandydatów;
- historie pracowników i osób po zmianie zawodowej.

Rekomendacja

Prezentacja pracodawcy powinna pokazywać firmę „od środka”, a nie powtarzać treść korporacyjnego materiału promocyjnego.

NIE TYLKO FREKWENCJA: TRZY DOWODY WARTOŚCI

Od 100 CV do 10 umów o pracę – bilans pierwszej edycji

Rekrutacja bez metryki i algorytmu działa

Popyt na doradztwo przewyższył podaż

Pracodawcy chcą kolejnej edycji targów



Efekty programu Kariera 50Plus – pierwsza połowa 2026

Trzy wydarzenia pierwszej połowy roku, jedna kampania komunikacyjna.

1 200+

rozmów, konsultacji i kontaktów

300+

CV, aplikacji i kontaktów rekrutacyjnych

797+

osób skorzystało ze wsparcia instytucji
rynku pracy

325 791

wyświetleń kampanii

4 500+

Interakcji online

73–78

Konsultacji eksperckich i
mentoringowych

50

Pobrań materiałów eksperckich

Dane obejmują trzy wydarzenia programu Kariera 50Plus: Targi Pracy we Wrocławiu (27–28.05), Konferencję Kariera 50Plus w Warszawie (9.06) oraz Targi Pracy w Warszawie (16–17.06) wraz z komunikacją. Liczby te obejmują także konferencję i nie sumują się wprost z danymi ze stron 13–15, które dotyczą wyłącznie targów.

Podziękowania

Dziękujemy wszystkim pracodawcom, instytucjom rynku pracy i doradcom kariery, którzy współtworzyli targi „Praca bez metryki” we Wrocławiu i w Warszawie – w szczególności Business Centre Club, Związkowi Przedsiębiorców i Pracodawców, Urzędowi Pracy m.st. Warszawy oraz Wojewódzkiemu i Powiatowemu Urzędowi Pracy we Wrocławiu.

Dziękujemy firmom Auchan, DSV, FARO, FORTACO, Grupa T2S, Impel, Prudential Polska i Żabka, a także Wyciskarce Potencjału oraz doradczyniom i doradcom kariery – Wojciechowi Semmerling, Justynie Federowicz, Mikołajowi Jaśkiewiczowi i wszystkim mentorkom oraz mentorom prowadzącym konsultacje.

Dziękujemy Pasażowi Grunwaldzkiemu oraz Galerii Młociny za udostępnienie przestrzeni i wsparcie komunikacyjne wydarzenia, a firmie EPP jako właścicielowi obiektów.

Dziękujemy również kandydatkom i kandydatom 45/50+, którzy przyszli porozmawiać **bez CV, bez portalu, bez filtra wieku**. To Wasze rozmowy, pytania i historie nadają temu programowi sens.

Dziękujemy

Anna Kielisiak, Agnieszka Operhalska

Współzałożycielki · Fundacja Heart & Mind – Wisdom of Generations

agnieszka.operhalska@heartandmind.com.pl · anna.kielisiak@heartandmind.com.pl

www.heartandmind.com.pl

