

A middle-aged couple, a woman with short blonde hair and a man with a grey beard and glasses, are standing back-to-back with their arms crossed, smiling warmly at the camera. They are in an office environment with blurred desks and plants in the background. The woman is wearing a light beige blazer, and the man is wearing a white shirt, a grey patterned vest, and a dark bow tie.

www.projekt45.eu

Kariéra po čtyřicítce

o smyslu, odvaze a nových příležitostech

PRAKTICKÝ PRŮVODCE
ZMĚNOU KARIÉRY
VE STŘEDNÍM VĚKU

Obsah

1 STŘEDNÍ VĚK NENÍ KRIZE, ALE NOVÁ PŘÍLEŽITOST 6

1.1 Mýty a realita o středním věku 7

1.2 Co je důležité pro lidi 45+ 8

1.3 Střední věk je další šance 8

2 HODNOTY JAKO KOMPAS 10

2.1 Proč jsou ve středním věku hodnoty klíčové 11

2.2 Hodnoty v praxi – co ukázal náš průzkum 13

2.3 Jak sladit hodnoty a práci 14

3 SPRÁVNÝ MINDSET – NIKDY NENÍ POZDĚ ZAČÍT 16

3.1 Jak poznat své limitující myšlenky 17

3.2 Změna perspektivy a sebevědomí 18

3.3 Od strachu k prvnímu kroku 19

4 NOVÉ KARIÉRNÍ CESTY VE STŘEDNÍM VĚKU 22

4.1 Nová kariéra nebo změna oboru 23

4.2 Podnikání a změna životního stylu 24

4.3 Sny, které dozrály 25

4.4 Dobrovolnictví a předávání zkušeností 25

5 DOVEDNOSTI ZÍTŘKA, KTERÉ SE VYPLATÍ ROZVÍJET JIŽ DNES 28

5.1 Klíčové dovednosti budoucnosti 29

5.2 Jak se efektivně učit nové věci ve středním věku 31

6 JAK PŘEŽÍT OBDOBÍ ZMĚN BEZ PANIKY 36

6.1 Strach jako přirozená reakce 37

6.2 Podpora rodiny a okolí 39

6.3 Malé kroky namísto velkých skoků 39

7 PRAKTICKÉ NÁSTROJE PŘI PLÁNOVÁNÍ KARIÉRNÍ ZMĚNY 42

7.1 Finanční stabilita 43

7.2 Jak si lépe zorganizovat čas a udělat čas na sebe 46

7.3 Příprava na pohovor a profesionální životopis 47

8 SEBEVĚDOMÍ A MOJE NOVÉ JÁ 50

8.1 Sebevědomí ve středním věku 51

8.2 Malé úspěchy jako zdroj energie 52

8.3 Jak budovat sebevědomí dlouhodobě 53

PRACOVNÍ LISTY 56

Ing. Vladimíra Neuschlová

jednatelka Uplift Consulting s.r.o.
garant projektu 45PLUS

Střední věk není krize. Je to fáze života, ve které člověk konečně rozumí tomu, kdo je, co chce a co už v jeho životě nemá místo. A právě v tom spočívá jeho obrovská hodnota – pro jednotlivce, pro zaměstnavatele i pro celou společnost.

Když jsme se v týmu projektu **45PLUS** rozhodovali, co by mohlo lidem během kariérních změn skutečně pomoci, věděli jsme, že nechceme vytvořit jen další teoretický materiál. Chtěli jsme přinést **něco praktického, lidského a dostupného pro každého** – bez ohledu na to, v jakém regionu náš čtenář nebo čtenářka žije, jaké má vzdělání nebo momentální příjem.

I díky podpoře programu Erasmus+ jsme mohli zrealizovat česko-slovenský projekt, který spojil odborníky z různých oblastí s lidmi z praxe na obou stranách naší společné hranice. A to nejen organizačně, ale také hodnotově. Ukázalo se, že i když žijeme ve dvou zemích, ve středním věku řešíme velmi podobné otázky a zdoláváme podobné výzvy. Proto můžeme hledat i společná řešení.

Během prvních měsíců jsme zrealizovali průzkum hodnot se stovkami respondentů ve středním věku a na jeho výsledcích jsme postavili své základy. Vyslechli jsme si desítky osobních příběhů Čechů a Slováků. Některé byly o odvaze udělat krok vpřed, jiné o únavě a touze po změně. Všechny však spojovala jedna věc – potřeba *znovuobjevit smysl v práci i v životě*.



Náš průvodce není jen o teorii. Každá kapitola nabízí prostor pro zamyšlení a konkrétní kroky, od uvědomění si vlastních hodnot, přes plánování kariéry, až po budování sebevědomí a rovnováhy v životě. Najdete v něm praktická cvičení, otázky na sebereflexi, příspěvky odborníků i slova povzbuzení, **kterými vám chceme říci, že v tom nejste sami.**

Celý náš tým, který za projektem 45PLUS stojí, vám drží palce, aby tato příručka nezůstala jen na polici, ale stala se spolehlivým společníkem na vaší cestě. Ať je pro vás zdrojem inspirace a podpory.

Aktuální novinky a další vzdělávací materiály naleznete na webové stránce:

www.projekt45.eu



Za realizací projektu stojí:



**Financovaný
Európskou uniou**

Projekt je financován z prostředků Evropské unie prostřednictvím programu Erasmus+.



1 Střední věk není krize, ale nová příležitost

Když se řekne střední věk, většina lidí si ho nejdříve spojí s obdobím nějaké krize. Představujeme si člověka, který má pocit, že to nejlepší je už za ním a před ním jsou jen povinnosti a pozvolné zpomalování životního tempa. Realita je však pro mnoho lidí ve středním věku úplně jiná. Právě období mezi čtyřicítkou a šedesátkou bývá pro mnohé nejproduktivnější, nejbohatší na zkušenosti a zážitky a zároveň plné možností, které v mládí nebyly k dispozici. Člověk ve středním věku už ví, co nechce, dokáže lépe odhadnout, co pro něj má skutečnou hodnotu. A rozhodne-li se, má ještě dost sil na kariérní nebo životní změnu.

1.1 Mýty a realita o středním věku

Naše společnost je plná předsudků. Nejednou lze slyšet věty jako: „Po padesátce je už pozdě měnit práci.“ Nebo: „Firmy chtějí pouze mladé a dynamické zaměstnance.“ Podíváme-li se ale na fakta ze světa, obraz je mnohem barevnější. Výzkum Harvard Business Review¹ z roku 2018 ukázal, že průměrný věk zakladatelů nejúspěšnějších startupů v USA byl 45 let. Zkušenosti, kontakty a vytrvalost – to vše se léty znásobuje a stává se konkurenční výhodou lidí ve středním věku.

I v rámci Evropské unie se tématu zaměstnávání lidí ve středním věku věnuje stále větší pozornost. Projekty z různých zemí ukazují, že pracovníci nad 50 let přinášejí do firem především **stabilitu, loajalitu a praktickou životní moudrost**. A to jsou hodnoty, které se nedají rychle naučit, ale které se na dnešním pracovním trhu stávají vzácným kapitálem.



Expertka na age management **doc. Ing. Hana Urbancová, Ph.D., DBA:**

„Lidé ve středním věku přinášejí kombinaci praxe a vytrvalosti. Pokud je firmy dokážou podpořit, bývají často největšími nositeli inovací.“

¹ Zdroj: <https://hbr.org/2018/07/research-the-average-age-of-a-successful-startup-founder-is-45>

1.2 Co je důležité pro lidi 45+

I naše průzkumy a rozhovory realizované v roce 2025 na Slovensku a v Česku potvrdily, že mnozí lidé ve středním věku přemýšlejí nad změnou práce, případně startem podnikání. Ne proto, že by jim chyběly schopnosti zvládat svoji aktuální práci nebo by nebyli schopni naučit se nové dovednosti. Ale proto, že se cítí vyčerpaní nebo přestali vidět smysl v práci, kterou aktuálně dělají. Mnozí prostě touží dělat něco, co jim začne dávat více energie – a ne jim ji ubírat.

Jedna z účastnic našeho průzkumu nám prozradila: „*Pracujem v stabilnom zamestnaní s dobrou mzdou – no v skutočnosti sa v ňom čoraz častejšie cítim vyčerpaná a frustrovaná.*“

Tento hlas není ojedinělý. Ve zpětné vazbě od desítek lidí, se kterými jsme se během našeho projektu setkali, se opakovala slova jako únava, frustrace, ale i touha po svobodě, více času pro rodinu, potřeba pevného zdraví a sen o smysluplnějším životě.

1.3 Střední věk je další šance

Psychologové popisují střední věk jako čas, kdy člověk přirozeně cítí větší potřebu tvořit, předávat zkušenosti a být prospěšný svému okolí a celé společnosti. Už nechce být jen součástí každodenního koloběhu povinností, ale hledá způsob, jak po sobě zanechat stopu. Právě v tomto věku se často objevuje touha po hlubším smyslu, tvořivosti a prostoru pro to, co je člověku opravdu blízké a co možná dlouhá léta odkládal. Platí to pro muže i ženy.



KLÍČOVÉ BODY Z KAPITOLY:

- Střední věk není krizí, ale příležitostí nového začátku.
- Fakta ukazují, že lidé ve věku 45 a více let jsou produktivní a cenní pro trh práce.
- V této etapě života se přirozeně objevuje touha po větším smyslu a kreativitě.
- Prvním krokem ke změně je upřímně se zeptat: „Co chci od další kapitoly svého života?“



CVIČENÍ Č. 1:

Jak se cítím v této fázi života?

Zkuste se na chvíli zastavit a zapište si odpovědi na těchto pět otázek:

1. Co mi moje práce dává dnes?
2. Co mi naopak bere?
3. Co bych si přál/a, aby bylo jinak?
4. Co jiného mi dává v životě smysl?
5. Co mě naplňuje, ale příliš dlouho to odkládám?

V tomto bodě nemusíte tvořit žádný detailní plán. Už samotné pojmenování těchto oblastí může mnohé ujasnit a otevřít dveře dalšímu přemýšlení.



2

Hodnoty jako kompas

Když se člověk rozhoduje k zásadní životní změně, nestačí pouze zohlednit „co se vyplatí“. U mnoha lidí tato změna smýšlení začíná po čtyřicítce a zintenzivní se ještě po padesátce, kdy už nejde jen o to, kde dostanu vyšší plat nebo lepší postavení ve firmě. Stále silněji se objevuje otázka: „*Má práce, kterou dělám, smysl? Je to v souladu s tím, co je pro mě nyní důležité?*“

Hodnoty jsou náš vnitřní kompas. Často pomáhají člověku zorientovat se v nepřehledné situaci a ukázat, jakým směrem se vydat. Pokud se naše klíčová rozhodnutí opírají o hodnoty, dokáží přinést klid a jistotu i tehdy, když v našich životech čelíme bouřím a novým výzvám.

Jedním z nejčastějších důvodů, proč mnozí lidé 45+ zvažují kariérní změnu, je fakt, že už nechtějí být součástí prostředí, které jde proti jejich vnitřnímu nastavení a hodnotám.

“*„Nechcem, aby moja práca išla proti tomu, v čo verím. Ak mám niečo robiť ďalších desať rokov, musí to byť v súlade s tým, aká som a v čo verím.“*

účastnice průzkumu

2.1 Proč jsou ve středním věku hodnoty klíčové

V mladším věku se ohledně kariéry většinou rozhodujeme podle aktuálních příležitostí, platu nebo prestiže. Ve středním věku však nastává okamžik, kdy se člověk častěji zastaví a ptá se: „*Dává mi tato práce ještě smysl? Neobtěžuji své práci příliš mnoho?*“ Externí motivátory jako mzda, benefity, kariérní postup či status jsou stále důležité, ale ve středním věku narůstá potřeba uspokojovat interní motivátory jako smysluplnost v práci, větší autonomii, pocit, že má práce má hodnotu, a dobré lidské vztahy, včetně pocitu sounáležitosti.

Psychologové říkají, že právě v tomto období se přirozeně objevuje i silnější **touha přispět k něčemu většímu a zanechat po sobě stopu**. Nejde jen o peníze, ale především o vnitřní naplnění. Pokud je práce v rozporu s hodnotami, vzniká frustrace a stres, což může mít následně i zdravotní důsledky.

Podle zprávy *Preventing Stress at Work*² až 55 % dospělých pracovníků v Evropě pociťuje dlouhodobý stres související s prací, přičemž nejvyšší míra stresu je u věkové skupiny 45–59 let. Právě sladění práce s hodnotami je cestou k lepšímu zdraví, spokojenosti a lepším rodinným vztahům.



Pedagožka na univerzitě třetího věku a psycholožka
PhDr. Mgr. Marie Hanušová:

„Práce by měla mít pozitivní vliv na osobní život – a naopak. Pokud tomu tak není, člověk prožívá vnitřní konflikt, který neprospívá ani práci, ani osobnímu životu. Do práce by měl člověk chodit rád.“



2 Zdroj: <https://www.oecd.org/els/emp/preventing-stress-at-work.htm>

2.2 Hodnoty v praxi – co ukázal náš průzkum

Během našeho projektu jsme jako podklad pro tento e-book (a jiné naše vzdělávací materiály) vyzpovídali desítky Čechů a Slováků a zároveň zrealizovali online průzkum. Podle průzkumu, který jsme realizovali Barrettovou metodou³ mezi více než 350 účastníky, patřily mezi nejčastější osobní hodnoty: **férovost, rodina, čestnost, důvěra, zdraví, ale i humor či přátelství**. Zároveň mezi nejžádanější firemní hodnoty (pracovní prostředí, ve kterém by si respondenti ve věku 45+ přáli pracovat) si lidé vybrali **týmovou práci, spolupráci, finanční stabilitu, neustálé učení, ale i pocit být přínosný či dlouhodobou perspektivu**.



„Není pro mě problém pracovat tvrdě. Problém je pracovat tam, kde se neříká pravda a kde se lidé navzájem nepodrží.“

účastník průzkumu

I podle mnoha dalších studií mají firmy a organizace, které aktivně pracují s hodnotami a podporují důvěru, vyšší loajalitu zaměstnanců, nižší fluktuaci a dlouhodobě lepší výsledky. Totéž platí i pro jednotlivce – pokud **je práce nebo podnikání v souladu s našimi osobními hodnotami**, lidé jsou spokojenější, zůstávají motivovaní a celkově zdravější. A to se projeví v pozitivním světle i na výsledcích jejich práce.

3 Barrettova metoda je mezinárodně uznávaná metoda pro mapování osobních a firemních hodnot. Je postavena na Barretově modelu, který byl inspirován Maslowovou pyramidou potřeb a ověřen více než dvacetiletou praxí v tisících organizacích po celém světě.

2.3 Jak sladit hodnoty a práci

Sladění hodnot s kariérou nemusí vždy znamenat radikální změnu. Někdy stačí menší posun – najít si v práci další projekt, který zaměstnanci dává hlubší smysl. Nebo se přihlásit jako dobrovolník a získat tak alespoň načas pracovní prostředí, ve kterém vládne **vyšší míra důvěry a empatie** při dosahování nějakého společného cíle.

Jindy je ale nutná zásadní změna – odchod z prostředí, které jde dlouhodobě proti hodnotám zaměstnance. Není to lehké rozhodnutí, ale podle zkušeností lidí, kteří to učinili, přináší největší pocit svobody.



„Ked' som odišla z firmy, kde vládla nedôvera, cítila som sa, akoby som zložila z pliec obrovský kameň.“

účastnice průzkumu

Rozhodnutí sladit hodnoty s prací je často začátkem hlubší osobní změny. Nejde jen o výměnu pracovního prostředí, ale o proces, ve kterém člověk přehodnocuje, co mu dává smysl a v jakých podmínkách dokáže být autentický. Když se hodnoty a každodenní práce dostanou do rovnováhy, zlepšuje se výkon, roste motivace i kreativita. Taková rozhodnutí bývají náročná, ale zároveň **jsou často tím nejlepším darem**, jaký si člověk ve středním věku může dopřát.



KLÍČOVÉ BODY Z KAPITOLY

- Hodnoty jsou jako náš vnitřní kompas, který nám ukazuje směr.
- Nesoulad mezi osobními a pracovními hodnotami patří k jednomu z hlavních zdrojů nespokojenosti ve středním věku.
- Sladění hodnot a práce přináší nejen větší spokojenost, ale také lepší zdraví a dlouhodobě udržitelnou motivaci.
- Prvním krokem je jasně si zformulovat vlastní hodnoty a přezkoumat, nakolik jsou přítomny v naší každodenní práci.



CVIČENÍ Č. 2:

Můj kompas hodnot

1. Zapište si pět hodnot, které jsou pro vás v životě nejdůležitější.
2. Označte tři, bez kterých si neumíte představit svůj pracovní den.
3. Zkuste si k nim dopsat, jak se realizují (nebo nerealizují) ve vaší aktuální práci.
4. Položte si otázku: „Co mohu udělat proto, abych byl/a blíže situaci, kdy mé hodnoty a moje práce budou v souladu?“



Když se mluví o změnách ve středním věku, mnozí lidé začnou hned vysvětlovat, proč to nejde. „Jsem už starý, mladší to zvládnou lépe.“ Nebo „Už nemám energii učit se nové věci, nikdo mě nepřijme.“ Tyto věty jsou často mnohem silnější než samotná realita. Skutečná překážka není věk, ale myšlenky, které si v hlavě opakuje a dokola se o nich ujišťujeme.

Výzkumy z oblasti neurovědy potvrzují, že lidský mozek si zachovává schopnost učit se a měnit během celého života. Tento jev se nazývá neuroplasticita – schopnost mozku vytvářet nová spojení mezi neurony, přizpůsobovat se novým zkušenostem a obnovovat svou funkci i ve vyšším věku. Věkem se mění jen způsob učení. Dospělí lidé využívají více propojení mezi logikou, zkušeností a emocemi, což jim umožňuje lépe porozumět souvislostem a učit se efektivněji, **pokud mají pro změnu dostatečný důvod.**

“*„Ked’ som sa rozhodla ísť do nového odboru, mala som pocit, že si zo mňa budú robiť žarty. Nakoniec som zistila, že kolegovia si cenili moju odvahu a skúsenosti omnoho viac, než som čakala.“*

účastnice průzkumu

3.1 Jak poznat své limitující myšlenky

Některá přesvědčení máme tak hluboko v sobě, že je bereme jako fakta. Zní například takto:

- „V tomto věku už nové šance nepřicházejí.“
- „Nemám už tolik energie začínat znovu.“
- „Mladí jsou rychlejší, technicky zdatnější a firmy je více chtějí.“

3

správný mindset – nikdy není pozdě začít

Tyto věty jsou však často jen naučené domněnky, roky opakované v prostředí, které kladlo důraz na výkon, stabilitu nebo poslušnost. V člověku tak mohly vytvořit vnitřní hlas, který ho chrání před rizikem zklamání, ale zároveň ho i brzdí.

Podle *World Economic Forum (2023, Future of Jobs Report)* ⁴ většina zaměstnavatelů již dnes nepovažuje za rozhodující faktor věk, ale konkrétní dovednosti a **schopnost zaměstnance učit se nové věci**. A právě tyto dovednosti lze doplnit v každém věku.



Odbornice na wellbeing a executive koučka **Mgr. Zuzana Rel'ovská:**

„Nie je to vek, čo zastavuje ľudí. Je to ich vnútorný hlas, ktorý im hovorí, že na zmenu už nemajú. A práve ten hlas je potrebné spochybniť.“

3.2 Změna perspektivy a sebevědomí

Když se člověk pokusí na tytéž myšlenky podívat z jiného úhlu, může se změnit i jeho přístup. Potom se tyto myšlenky mohou dokonce stát zdrojem naší odvahy, místo aby nás brzdily. Změna perspektivy neznamena přesvědčovat se o opaku, ale *najít přesnější a pravdivější vyjádření reality*.



Pohled, který člověka brzdí

„Jsem příliš starý/á na novou práci.“

„Nemám energii začínat znovu.“

„Mladší mají větší šanci.“

„Neumím pracovat s moderními technologiemi.“

„Změna v mém věku je riskantní.“

Pohled, který posiluje sebevědomí

„Mám zkušenosti, které mladší teprve získávají.“

„Naučil/a jsem se, jak si práci rozdělit tak, aby mi energii dávala.“

„Já mám nadhled a vytrvalost, které lze získat pouze zkušeností.“

„Mohu se učit krok za krokem a díky dlouhé praxi vím, jak se učit efektivněji.“

„Prožívat dalších 10–15 let v práci, která mě nenaplnuje a ničí mi zdraví, je příliš vysoká cena, kterou nejsem ochoten/ochotna zaplatit.“

Podle další studie **Stanford Center on Longevity (2020)** ⁵ lidé ve věku nad 50 let prokazují vyšší emocionální stabilitu, schopnost řešit konflikty a větší trpělivost. To jsou vlastnosti, které jsou na trhu práce, který rapidním tempem mění umělá inteligence, stále žádanější a oceňovanější.

3.3 Od strachu k prvnímu kroku

Strach je naprosto přirozený pocit. Je to signál, že vstupujeme na neznámé území. Že nám na něčem záleží nebo že stojíme před důležitým rozhodnutím. Ale existuje rozdíl mezi strachem, který nás chrání, a strachem, který nás zbytečně brzdí.

Lidé, kteří se rozhodnou pro kariérní změnu ve středním věku, často uvádějí, že nejtěžší bylo učinit první krok. Když se už ale rozhodli vykročit novým směrem, pocítili více energie a motivace, než sami předpokládali.

⁴ Zdroj: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023>

⁵ Zdroj: <https://longevity.stanford.edu/>



„Nejtěžší bylo oznámit kolegům a kamarádům, že odcházím. Ale když jsem to udělal, pocítil jsem obrovskou úlevu. Najednou jsem měl pocit, že všechno je možné.“

účastník průzkumu

První krok nemusí být přitom vůbec nic převratného. Někdy stačí přihlásit se na online kurz, přečíst si naši příručku, kterou zrovna držíte v rukou, nebo si jeden večer aktualizovat životopis. Malé kroky jsou přesně ty, které otevírají cestu k velkým změnám.



KLÍČOVÉ BODY Z KAPITOLY

- Největší překážkou kariérní změny není věk, ale myšlenky, které si opakujeme.
- Limitující přesvědčení lze nahradit novými pohledy.
- Strach je přirozený, ale i malý první krok ho dokáže oslabit.
- Naše sebevědomí roste, když měníme své myšlenky a děláme konkrétní kroky.



CVIČENÍ Č. 3:

Můj nový pohled

1. Napište si tři myšlenky, které vás v souvislosti se změnou nejvíce brzdí.
2. Ke každé větě dopište nový pohled – takový, který vás povzbudí (viz kapitola 3.2)
3. Vyberte si jednu z těchto nových vět a vyslovte ji nahlas před zrcadlem alespoň jednou denně během následujících sedm dnů.



4

Nové kariérní cesty ve středním věku

Když se řekne „nová kariéra ve středním věku“, mnozí si představí nějaké radikální rozhodnutí: odchod od dlouholetého zaměstnavatele k jinému nebo začátek podnikání. Ve skutečnosti to vůbec nemusí vypadat dramaticky. Novou cestou může být například změna oboru, přechod na flexibilnější úvazek nebo návrat k práci, která kdysi přinášela radost, ale možná méně peněz.

Novou cestou může pro někoho být založení vlastní firmy, pro jiného rekvalifikace nebo menší projekt vedle zaměstnání, který se může postupně rozrůst. **Důležité je připomínat si, že možnosti existují a že střední věk není překážkou, ale často výhodou.** I proto, že v tomto věku dělají zralí lidé méně impulzivních a více vědomých rozhodnutí.

“*„To, čo som roky robila len ako hobby, sa stalo mojim povoláním. A zistila som, že nikdy nie je neskoro obrátiť život iným smerom a byť šťastná.“*

účastnice průzkumu

4.1 Nová kariéra nebo změna oboru

Mnozí lidé už kolem čtyřicítky začínají mít pocit, že jim jejich původní profese již nepřináší to, co kdysi. Někdy jde o ztrátu smyslu, jindy nepřestávající pracovní tlak a stupňující se únavu. V takovém okamžiku může být řešením rekvalifikace nebo vstup do odvětví, které má jiné tempo nebo lepší dlouhodobou perspektivu.

Podle *European Centre for the Development of Vocational Training*⁶ má účast na odborných kurzech výrazný vliv na zaměstnatelnost dospělých. Ve studii se uvádí, že až 70 % účastníků programů dalšího vzdělávání a rekvalifikací si **do jednoho roku najde nové uplatnění** nebo zůstane aktivní na trhu práce.

⁶ Zdroj: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4195>



Psycholožka a pracovnice personálního odboru
Mgr. et Mgr. Petra Špačková:

„Firmy si stále více uvědomují, že starší zaměstnanci přinášejí stabilitu a loajalitu. Pokud se rozhodnou pro rekvalifikaci, mají díky svým zkušenostem dokonce výhodu oproti mladším.“

4.2 Podnikání a změna životního stylu

Podnikání už dávno není jen doménou mladých lidí, kteří mají ideály a chtějí měnit svět. Různé příklady úspěšných podnikatelů doma i v zahraničí potvrzují, že zakladatelé úspěšných firem jsou často středního věku. Důvod je jednoduchý: pracovní i životní zkušenosti, síť kontaktů a lepší schopnost odhadnout rizika, která s sebou každé podnikání přináší.

Na naší webové stránce www.projekt45.eu se nachází několik úspěšných příběhů Čechů a Slováků, kteří se rozhodli začít podnikat právě ve středním věku. V jednotlivých článcích se s námi podělili nejen o svou cestu k podnikání, ale také o pohled zpět a obavy, které před vstupem do podnikání měli.

„V našem „středním věku“ už nás hned tak něco nepřekvapí, se spoustou věcí si díky svým zkušenostem dovedeme daleko lépe poradit než třeba před dvaceti lety.“

Jindřiška, 53 r.



Podnikání může mít mnoho podob – někteří si díky svému hobby začnou při zaměstnání přivydělávat, jiní se pustí do malého rodinného projektu v místě svého bydliště. **Globalizace a internet ovšem nabízejí možnosti, které generace před námi ještě neměly.** Dnes lze totiž podnikat online kdykoliv a odkudkoliv – a s relativně malým počátečním kapitálem. Všechno závisí na tom, co člověk ví, co ho baví a zda zná skutečné potřeby trhu a zákazníků.

4.3 Sny, které dozrály

Střední věk může být také období, kdy se ke slovu dostávají dávné sny. To, co bylo kdysi odloženo „na později“ nebo „možná jednoho dne“, se najednou jeví jako reálná možnost.

Psychologové upozorňují, že **pokud člověk dlouhodobě potlačuje své touhy, vede to k frustraci a následně k horšímu duševnímu i fyzickému zdraví.** Naopak jejich naplnění přináší novou energii. Lidé, kteří se pustí do naplňování osobních snů (kreativita, cestování, nové povolání) mají vyšší míru spokojenosti se životem než ti, kteří zůstali jen při „povinnosti“.



„Dlho som snívala, že budem učiť deti. Po dvoch dekádach vo veľkých spoločnostiach som sa odhodlala ísť učiť. Nie je to jednoduché, ale nikdy som sa v práci necítila živšie.“

Účastnice průzkumu

4.4 Dobrovolnictví a předávání zkušeností

Ne každý může nebo potřebuje zásadně měnit zaměstnání. Pro mnohé lidi je ideální cestou využití zkušeností formou mentoringu nebo dobrovolnictví. V obou případech jde o neplacenou pomoc s vyšším smyslem, ze které profitují obě strany.

Podle EUROSTATU **se v Evropské unii věnuje dobrovolnické práci** (formální či neformální) **každý pátý člověk** ve věku 50–64 let⁷. Díky ní lidé ve středním věku nejen předávají zkušenosti, ale získávají i další nové kontakty, posilují své sebevědomí a smysl života.



KLÍČOVÉ BODY Z KAPITOLY

- Nová kariérní cesta ve středním věku nemusí být radikální změna – může to být jen malá odbočka.
- Rekvalifikace přináší vyšší míru uplatnění na trhu práce. Ideální je, když se setkají správné dovednosti a zkušenosti.
- Dobrovolnictví a mentoring jsou aktivity, které přinášejí nejen hlubší smysl, ale i nové příležitosti.
- Důležitým krokem vpřed je pojmenovat si to, co vás naplňuje, a dát tomu konkrétní podobu.



CVIČENÍ Č. 4:

Moje cesta

1. Napište si tři aktivity, které vám přinášejí radost nebo pocit naplnění.
2. U každé si dopište, zda by se dala rozvíjet jako:
 - nová kariéra,
 - podnikání,
 - vedlejší projekt/hobby,
 - dobrovolnická činnost.
3. Vyberte si jednu, která vás nejvíce zajímá, a napište si, co byste mohli udělat jako první krok během následujících 30 dnů v cestě za svým cílem.

⁷ Zdroj: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11161165/>



Svět práce se mění rychleji než kdykoli předtím. Digitalizace, umělá inteligence a nové způsoby spolupráce mění to, co firmy od svých zaměstnanců očekávají. Co bylo před pěti lety ještě jistotou, dnes už nestačí k tomu, aby si člověk řekl, že má práci až do důchodu. Dovednosti, které mají hodnotu na trhu práce, se neustále posouvají a jinak tomu nebude ani v následujících letech.

Dobrou zprávou však je, že učení nekončí maturitou ani diplomem z vysoké školy. A schopnost osvojit si nové informace a dovednosti je klíčem k otevření dveří nové kariéry. Zkušenosti se spojují s ochotou učit se nové věci – a to je kombinace, kterou si zaměstnavatelé cení.

“*„Myslela som si, že nové technológie nezvládnem. Až keď som si urobila prvý kurz online nástrojov, pochopila som, že to nie je o veku, ale o prístupe.“*

účastnice průzkumu

5.1 Klíčové dovednosti budoucnosti

Světové ekonomické fórum vydává každé dva roky detailní zprávu (poslední se jmenuje Future of Jobs Report, 2025⁸) o trendech na trhu práce i potřebných dovednostech. Analyzují se světové trendy, ale zejména data od zaměstnavatelů z celého světa. V minulosti bylo zvykem rozdělovat dovednosti na měkké a tvrdé, přičemž investice do rozvoje měkkých dovedností (např. management konfliktů) výrazně zaostávaly za investicemi do tvrdých dovedností (např. programování).

Když se díváme na dovednosti, jejichž důležitost bude do roku 2030 narůstat, tvrdé dovednosti jako *práce s umělou inteligencí (AI)* nebo *technologická gramotnost* si udrží přední příčky. Ale zároveň firmy i nadále budou oceňovat dovednosti jako **kreativní myšlení, odolnost, flexibilita** a v neposlední řadě i **zvědavost či celoživotní vzdělávání**, které se již i dnes považují za důležité dovednosti.

8 Zdroj: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf

5

**Dovednosti zítřka,
které se vyplatí
rozvíjet již dnes**

10 nejrychleji rostoucích dovedností do roku 2030

(Future of Jobs Report 2025, Světové ekonomické fórum)

1. Umělá inteligence a velká data
2. Správa sítí a kybernetická bezpečnost
3. Technologická gramotnost
4. Kreativní myšlení
5. Odolnost, flexibilita a agilita
6. Zvědavost a celoživotní učení
7. Vůdčí schopnosti a sociální vliv
8. Řízení talentů
9. Analytické myšlení
10. Odpovědnost za životní prostředí

Poznámka: Dovednosti, které podle dotazovaných organizací do roku 2030 nejrychleji porostou na významu.

V posledních letech narůstá počet zaměstnavatelů, kteří uvádějí⁹, že při přijímání zaměstnanců jsou pro ně měkké dovednosti stejně důležité, ne-li důležitější, než ty technické. Zatímco chybu v procesu najde rychleji umělá inteligence, **vyřešit konflikt na pracovišti mezi kolegy dokáže právě lidská inteligence a empatie.**

⁹ Zdroj: LinkedIn Global Talent Trends (2022)



Vysokoškolský pedagog a psycholog **PhDr. Martin Jakubek, Ph.D.:**

„Člověk by mal byť nastavený na priebežné učenie sa, či už som opravár poľnohospodárskych strojov, alebo špičkový analytik – ak sa človek zablokuje a vníma potrebu učiť sa ako hrozbu, ak má tendenciu trvať na starých osvedčených spôsoboch – tak ho to môže jedného dňa potopiť.“

5.2 Jak se efektivně učit nové věci ve středním věku

Učení se ve středním věku není otázkou schopností, ale přístupu. Jak jsme již zmínili ve třetí kapitole, mozek si zachovává schopnost měnit se během celého života – důležité je, **jak se učíme, ne kolik nám je let**. To, co se mění s věkem, je způsob učení, nikoli jeho potenciál.

Lidé ve středním věku mají oproti mladším výhodu – dokáží propojit nové poznatky s dlouholetými zkušenostmi, lépe porozumět souvislostem a učit se prakticky, ne mechanicky. Aby však učení přinášelo reálné výsledky, vyžaduje jinou strategii, než jsme se učili ve škole.



DESET BODŮ, JAK SE UČIT EFEKTIVNĚJI VE STŘEDNÍM VĚKU



1. Učte se v kratších blocích – soustředěně a pravidelně.

Lépe funguje 20–30 minut denně než dlouhé víkendové studium. Pravidelnost pomáhá mozku vytvořit si návyk a lépe se soustředit.

Spojte nové poznatky s tím, co už znáte.

Nové informace se ukládají snadněji, pokud je propojíte s něčím, co jste již zažili. U každého tématu si položte otázku: „Kdy jsem už řešil/a něco podobného?“ nebo „Jak to souvisí s mojí prací?“

2.



3.

Učte se tak, abyste poznatky okamžitě použili.

Paměť se posiluje praxí. Po každé lekci si stanovte malý krok, kterým to, co jste se naučili, využijete v práci nebo v osobním životě.



Zvolte způsob učení, který vám přirozeně sedí.

Někomu vyhovuje poslech podcastů při chůzi, jinému vizuální online kurzy či praktické workshopy. Důležité je znát svůj preferovaný styl – auditivní, vizuální nebo kinestetický – a přizpůsobit tomu své prostředí.

4.



5.

Kombinujte různé formy učení.

Střídání čtení, psaní poznámek, diskuse a jejich aplikace v praxi aktivuje více oblastí mozku a podporuje dlouhodobé zapamatování.



6.

Stanovte si konkrétní cíl a časový rámec.

Namísto „chci se naučit nový jazyk“ si dejte reálnější cíl: „Do dvou měsíců se budu umět představit v angličtině a vést krátký rozhovor.“ Jasný a reálný cíl snižuje prokrastinaci a udržuje motivaci.



Najděte si komunitu nebo partnera k učení.

7.

Společné učení podporuje disciplínu a vytváří prostor pro zpětnou vazbu. Člověk si lépe zapamatuje to, co dokáže někomu vysvětlit.



8.

Vytvořte si prostředí, které podporuje soustředění.

Odstraňte rušivé podněty, vyhraďte si konkrétní čas a místo. Tělo si zvykne, že „tohle je čas na učení“, a mozek se začne rychleji přepínat do režimu soustředění.



Opakujte, ale vždy jiným způsobem.

9.

Opakování je důležité, ale efektivnější je měnit formu – jednou číst, jindy poslouchat sama sebe nahlas, pak napsat vlastní shrnutí toho, co jste se naučili. Střídání způsobů posiluje uchování informací v dlouhodobé paměti.



10.

Sledujte svůj pokrok a oceňujte malé výsledky.

V dospělosti se lidé často zaměřují na to, co ještě nevědí. Učení je však proces. Zapište si, co jste už zvládli – i malé pokroky budují sebedůvěru a chuť pokračovat. A nezapomeňte se odměnit nějakou drobností za každý milník, kterého dosáhnete.





KLÍČOVÉ BODY Z KAPITOLY

- Trh práce se vždy bude měnit – důležité je zůstat otevřený změnám a budovat si mentalitu neustálého vzdělávání se.
- Měkké dovednosti získávají na důležitosti a u některých povolání předčí i tvrdé dovednosti.
- Učení se ve středním věku je efektivní, pokud má jasný cíl a praktický přístup.
- Nejlepší kombinace: zkušenosti + odolnost + ochota učit se = konkurenční výhoda lidí ve středním věku.



CVIČENÍ Č. 5:

Moje mapa dovedností

1. Sepište si tři dovednosti, ve kterých jste dnes silní.
2. Přidejte jednu dovednost, kterou byste chtěli doplnit v nejbližším roce.
3. Zapište si, co by vám tato nová dovednost přinesla – více jistoty, nové příležitosti nebo větší klid? Předtím, než se do něčeho pustíte, si nejprve zodpovězte otázku: „Proč na tom záleží?“
4. Promyslete si, jaký krok byste mohli udělat jako první – začít si měsíčně spořit na vzdělávání, přihlásit se na workshop, požádat o mentoring, najít si online kurz. Je to na vás.





6

Jak přežít období změn bez paniky

Změna sama o sobě nebolí. To, co ve většině lidí vyvolává napětí, jsou obavy, které se s ní pojí. Lidé ve středním věku často **nebojují s tím, co přichází, ale s tím, co by mohli ztratit** – stabilitu, uznání ve společnosti, tempo, na které si již zvykli.

Mladí lidé si postupně budují své zázemí a čeká na ně ještě mnoho příležitostí. Lidé v důchodu jsou již omezeni svou rentou a fyzickými možnostmi – a lidé ve středním věku se nacházejí někde mezi. I proto nemůžeme zcela jednoznačně říci, kdy střední věk pro konkrétního člověka začíná nebo končí. Odborné mezinárodně uznávané definice hovoří o období mezi 40. a 60. rokem života, jiné projekty vykreslují střední věk jako období, které pro někoho může začít už kolem 40. roku a u jiného člověka například i před 70. rokem.

Změna se ale dá zvládnout i v době, kdy se zdá, že „už se nehodí začínat znovu“. Čím starší člověk je, tím má i více zkušeností. Zkušenost, kterou má muž nebo žena ve středním věku, může být jejich největší oporou – pomáhá rozlišit, kdy je skutečný důvod se bát a kdy **udělat krok dopředu i přes obavy**.

6.1 Strach jako přirozená reakce

Podle zprávy *AGE Barometr 2023*¹⁰ většina lidí ve věku 45–60 let uvádí, že jejich největší překážkou při pracovní nebo osobní změně je **nejistota a obava z budoucnosti**, nikoli nedostatek schopností. Je to přirozená lidská reakce na tlak a pocit zodpovědnosti: hypotéka, snaha zajistit finančně své děti, péče o rodinu, o rodiče, obavy o zdraví či udržení si vlastního příjmu a finanční nezávislosti.

¹⁰ Zdroj: AGE Platform Europe, 2023, <https://www.age-platform.eu/barometer-2023>



Koučka leadershipu a krizová manažerka Ing. Vladimíra Neuschlová:

„Náš strach nie je dôkazom našej slabosti. Pripomína nám, že sa v našom živote niečo dôležité práve teraz deje, a že nám to nie je jedno. Našou úlohou nie je strach potlačiť, ale porozumieť mu a prijať ho – ako súčasť toho, kým sme. Ak nedokážeme jasne pomenovať to, čoho sa bojíme, omnoho ťažšie hľadáme spôsoby, ako tomu čeliť.“

Strach se objevuje vždy, když se člověk ocitne mezi něčím **známým** (vím, co očekávat = umím se na to připravit, jsem v bezpečí) a něčím **neznámým** (nevím, co mám očekávat = nevím, jak se mám na to připravit, vystavuji se riziku). Také nám signalizuje, že nám na dané osobě, věci či myšlence skutečně záleží. Jinak by se s tím nespojovala tak silná emoce.

První, co pomáhá, je odlišit reálné riziko od představy o riziku. Mnohé obavy se ukáží jako přehnané, když je člověk pojmenuje a odpoví si na konkrétní otázky:

- Co mě přesně znepokojuje? Čeho se vlastně bojím?
- Která část změny mě ohrožuje nejvíce – finance, ztráta kontroly, názor okolí?
- Co se opravdu stane, pokud to nevyjde?

6.2 Podpora rodiny a okolí

Jedním z největších zdrojů síly při kariérní změně je podpora blízkých. Partner, dítě, přítel nebo kolegyně nemusí rozumět všem detailům, ale jejich důvěra často znamená více než odborná rada.

Výzkumy o sociální opoře potvrzují, že podpora co nejširšího okolí při zásadních životních změnách je opravdu důležitá. Jsou to právě blízké vztahy, které zvyšují emocionální pohodu při kariérních změnách a pomáhají člověku zachovat vnitřní stabilitu, i když kolem něho probíhá velká změna. **Změna se nikdy netýká jen jednoho člověka.** V jistém smyslu se týká celé rodiny či širší komunity lidí – proto je důležité, aby o ní věděli, rozuměli důvodům a cítili, že jsou součástí této změny.



„Najviac mi pomohlo, keď mi manžel povedal: „Skús to. Aj keby si zarobila menej, budeme to riešiť spolu.“ Vtedy som si dovolila urobiť krok, ktorého som sa dlho bála.“

účastnice průzkumu

Když čteme různé inspirativní příběhy lidí, kteří uspěli na cestě za svým snem, často vidíme, že člověku obvykle stačí mít u sebe jednoho člověka, který mu věří. Někoho, kdo řekne: „Zvládneš to. Jsem tu pro tebe, pokud mě budeš potřebovat.“ Tato elementární opora dokáže zásadně ovlivnit, jak člověk prožívá nejistotu a stres spojený se změnou.

6.3 Malé kroky namísto velkých skoků

Panika přichází, když si změnu představujeme jako obrovský skok do prázdna bez zachytného lana. **Ve skutečnosti většina úspěšných změn začíná nenápadně** – sérií malých, promyšlených kroků, které děláme konzistentně. Někteří lidé neuspějí jen proto, že je odradí už první nezdar. Ale fantastický koláč také neupečete napoprvé. A ani kniha od vašeho oblíbeného autora, kterou držíte v ruce, není její první verze, kterou autor napsal.



„Začal som robiť masáže na čiastočný úväzok popri práci. Až keď som videl, že ma to baví a že mi to ide, odvážil som sa zo zamestnania odísť úplne.“

účastník průzkumu

Lidé, kteří se rozhodli pro kariérní změnu ve středním věku, často popisují, že to nebylo ze dne na den. Mnozí si nejprve ověřovali své podnikatelské nápady vedle stabilní práce, jiní se přihlásili na kurz, spustili malý projekt nebo přijali dočasný částečný úvazek. Tak si otestovali, zda jim nový směr dává smysl, aniž by riskovali všechno najednou.

Takový postupný přístup – experimentování, testování nápadů a kombinace starých a nových rolí – pomáhá lidem zvládat změnu bez vyhoření a paniky.

Malé kroky mohou znamenat například:

- udělat si plán výdajů a příjmů,
- přihlásit se na kurz v nové oblasti,
- začít pracovat na projektu při zaměstnání,
- mluvit o svém plánu s blízkými.



KLÍČOVÉ BODY Z KAPITOLY

- Obava či strach ze změny jsou naprosto přirozené, ale nemusí být překážkou – mohou být signálem, že vám na něčem opravdu záleží.
- Podpora rodiny a blízkých zvyšuje šance na úspěšnou změnu. Pokud ji nemáte, najděte si alespoň jednoho člověka, který vás upřímně podpoří (kolega, kamarádka, mentor, koučka...).
- Data z různých studií potvrzují, že největší překážkou nejsou vaše schopnosti, ale nejistota a obavy ze změny.
- Malé kroky jsou nejlepší cestou, jak zvládnout i velké změny.
- Nejdůležitější je pojmenovat obavy a přeměnit je na konkrétní kroky.



CVIČENÍ Č. 6:

Jak změnit své obavy na konkrétní kroky

1. Napište si tři obavy, které vás nejvíce brzdí při rozhodování o změně.
2. Ke každé dopište jeden konkrétní krok nebo aktivitu, kterou byste mohli udělat, abyste tuto obavu zmírnili.
 - Obava: „Nebudu mít dost peněz.“ > Krok: „Udělám si rozpočet a zjistím, jakou rezervu vlastně potřebuji.“
 - Obava: „Nezvládnou nové technologie.“ > Krok: „Přihlásím se na základní kurz online nástrojů a pak uvidím.“
 - Obava: „Rodina mě nebude podporovat.“ > Krok: „Promluvíím si s partnerem o svých plánech.“
3. Vyberte si jeden konkrétní krok a udělejte jej během následujících sedmi dnů.





7

Praktické nástroje při plánování kariérní změny

Změna kariéry, životního stylu nebo začátek podnikání není jen otázkou osobní motivace. Je to také otázka stability – v tom nejzákladnějším smyslu. Mnozí lidé ve středním věku říkají, že by se pro změnu rozhodli dříve, kdyby měli větší finanční jistotu. Jistota a změny ale nejdou vždycky dohromady.

I náš průzkum, který jsme během projektu realizovali, potvrzuje, že **finanční stabilita je i ve středním věku jedna z nejdůležitějších hodnot, pokud jde o požadované pracovní prostředí**. Sen o tom, že jdu dělat něco, co mě baví, i zadarmo nebo za výrazně nižší mzdu, je pro většinu lidí nereálný. I proto ji věnujeme v této kapitole větší prostor.

Pokud člověk plánuje změnu zaměstnání, nevyhne se aktualizaci profesního životopisu a několika pracovním pohovorům. Rovněž je klíčová schopnost lépe si zorganizovat čas, nejen během přechodného období, ale i během adaptace na nové podmínky.

7.1 Finanční stabilita

Pokud člověk přemýšlí o změně kariéry, po které touží jeho srdce, nejprve potřebuje, **aby jeho mozek věděl, že ji finančně ustojí**. Ne proto, že by šlo jen o peníze – ale proto, že klid v hlavě přichází zejména tehdy, když víme, že i kdyby věci nešly podle plánu, zvládneme to. Finanční jistota vytváří větší prostor pro klidné rozhodování a odvahu jednat, když přijde do cesty ta správná příležitost.

Při plánování kariérní změny ve středním věku proto stojí za to podívat se pravdě do očí – nejen rámcovým odhadem v hlavě, ale konkrétními a detailními čísly na papíře. Základem je vědět, kolik peněz člověk potřebuje na měsíc, kolik utratí během roku a jak dlouho vydrží bez příjmu, pokud by si dopřál čas na hledání nové práce nebo rekvalifikaci.



Odborník na finance a lektor finanční gramotnosti
Ing. Ladislav Smoroň:

**„Každý nový plán je limitovaný výškou rezervy.
Nepúšťajte sa do zmeny, kým vám cashflow nedá
dýchať aspoň pol roka.“**

Finanční checklist:

10 KROKŮ K FINANČNÍ STABILITĚ
V OBDOBÍ ZMĚN

- 1. Spočítejte si přesně své měsíční fixní výdaje** – bydlení, energie, potraviny, doprava, pojistky, internet, školné, splátky.

Zahrňte i roční nebo nepravidelné výdaje – dovolené, opravy, servis auta, dárky, zdravotní úkony, pojištění, školní potřeby.



- 3. Zjistěte, jaký je váš minimální měsíční příjem**, se kterým pokryjete základní potřeby bez stresu.

Vytvořte si finanční rezervu – minimálně na šest měsíců běžných výdajů, ideálně na dvanáct měsíců.



- 5. Zohledněte období přechodu** – pokud plánujete kurz, rekvalifikaci nebo dočasné snížení pracovního úvazku, počítejte s tím předem.



- 6. Promyslete si plán B** – možnosti vedlejšího příjmu, krátkodobé brigády nebo dočasné spolupráce.

Zvažte, co můžete dočasně omezit nebo pozastavit – například chození do restaurací, služby jako kadeřník nebo masér, členství, předplatné, které momentálně nevyužíváte.



- 8. Proberte svůj plán s rodinou nebo s partnerem** – finanční změna se týká všech, kteří sdílejí společný rozpočet. Zamyslete se, od koho si můžete peníze půjčit v případě, že byste to potřebovali, nebo na jaké úspory a do jaké výše jste ochotni sáhnout.

Zjistěte dopady kariérní změny na důchod, zdravotní a sociální pojištění – například při práci na živnost, založení firmy, polovičního úvazku nebo při přechodu na jiný typ pracovní smlouvy.



- 10. Vytvořte si přehled svých majetkových aktiv a závazků** – abyste věděli, kde máte finanční rezervu (např. majetek, který můžete v případě potřeby prodat) a kde vzniká potencionální riziko.

Někteří lidé zjistí, že po reálném přepočtu svých výdajů mají větší manévrovací prostor, než si mysleli. Jiní pochopí, že potřebují několik měsíců přípravného období, než udělají větší krok. V obou případech jde o totéž – získat **kontrolu nad situací, aby změna nebyla pouze stres, ale promyšlený a plánovaný krok.**

Finanční plánování není jen pro finanční odborníky nebo lidi, kteří mají spoustu peněz. Zajímat se o své finance, rozumět tomu, kde můžu ušetřit a jak můžu zvýšit svůj příjem, je akt zralosti a schopnosti převzít odpovědnost za svůj život do vlastních rukou.

7.2 Jak si lépe zorganizovat čas a udělat čas na sebe

Při kariérní změně se člověk často ocitne mezi dvěma světy – tím starým, který ještě neskončil, a novým, který teprve začíná. Vedle aktuální práce, rodiny a ostatních povinností se najednou objeví nové úkoly: najít si čas na kurzy, aktualizaci životopisu, sledování volných pracovních pozic či přípravu na pohovory. **A přestože se může zdát, že člověk na to nemá čas, ve skutečnosti jde o to, jak si ho rozdělit a čemu (nebo komu) dá přednost.** Zejména ženy, které častěji upřednostňují potřeby svých blízkých před těmi svými, mohou své vlastní kariérní sny nebo ambice příliš dlouho odkládat. I proto je střední věk pro některé ženy jakýmsi obdobím „znovuzrození“ nebo „nalezení sebe sama“.

Efektivní management času není o tom stihnout více, ale **pracovat na svých prioritách ve správný čas.** Stačí si vyhradit pravidelné krátké bloky – například dvakrát týdně 60 minut – a použít je výlučně k sebezrovoji. Ne na e-maily z práce, ne na domácnost, ale na činnosti, které vedou k požadované kariérní změně: hledání kurzů na internetu, učení se cizímu jazyku, telefonát do kariérního centra, přípravu životopisu apod. Tento čas člověka „se sebou samým“ má stejnou váhu jako pracovní setkání s druhým člověkem – a tak k němu je třeba přistupovat.

Pomáhá také princip „jedna věc denně“. Namísto dlouhého seznamu úkolů si napište jednu prioritu, která vás posune o krok blíže k cíli. Tím se může člověk vyhnout pocitu zahlcení a zároveň udrží pravidelný rytmus na své nové kariérní cestě.

7.3 Příprava na pohovor a profesionální životopis

Nový pracovní pohovor je pro mnoho lidí po letech v jedné práci stresující, ale ve skutečnosti je to jen rozhovor dvou stran a ne zkouška, kde se člověk snaží o nejlepší známku. Dobrý dojem nevzniká z dokonalých odpovědí, ale z toho, že zralý člověk ví, co nabízí, co od práce očekává a co mu dává smysl.

Před každým pohovorem se vyplatí:

- nastudovat si firmu – prohlédnout si její webové stránky, firemní hodnoty, dokončené projekty;
- připravit si tři konkrétní příklady úspěchů nebo situací, které ukazují vaše schopnosti;
- nacvičit si odpověď na otázku: „*Proč jste se rozhodli pro změnu?*“ – základem dobrého nového pracovního vztahu je upřímnost.



Předpokladem pozvánky na ten správný pohovor je dobře zformulovaný profesionální životopis uchazeče o pracovní pozici. Aktualizovaný životopis by měl mluvit o tom, **co dokáže člověk do firmy přinést, ne jen o tom, co dělal a na čem pracoval**. Zaměřte se na výsledky, projekty a schopnosti, které jsou přenosné i mimo vaše původní odvětví. A ještě jedno doporučení, pokud dáváte do životopisu fotografii, dejte si záležet na tom, aby byla aktuální. Fotografie z párty či rodinného výletu je sice milá, ale do životopisu nepoužitelná.



Senior HR konzultant a COO Ing. Kamil Reľovský:

“Počas pracovného pohovoru si nevyberá len zamestnávateľ vás, ale aj vy jeho. Je preto užitočné pripraviť si otázky, ktoré vám pomôžu lepšie spoznať firemné prostredie, hodnoty a zistiť, či sú v súlade s vašimi očakávaniami.”

Máte-li pochybnosti o tom, jak svůj životopis napsat, požádejte o zpětnou vazbu – kariérního poradce, kouče nebo někoho, kdo má zkušenost s náborem. Někdy stačí upravit strukturu, tón či pořadí informací, aby profil uchazeče působil profesionálně a aktuálně. Nejde o to, aby člověk vypadal mladší – **ale aby bylo zřejmé, že jeho minulé zkušenosti mají dnešní hodnotu.**



KLÍČOVÉ BODY Z KAPITOLY

- Finanční stabilita není překážkou změny, ale její oporou – jistota v číslech přináší klid v hlavě.
- Realistický přehled o výdajích a příjmech vytváří bezpečný prostor rozhodovat se ohledně kariérních změn bez nátlaku.
- Čas na sebe si není třeba hledat – je třeba si ho vyhradit.
- Pracovní pohovor je rozhovor, nikoli zkouška ve škole. Autentický projev nevzniká z předem naučených odpovědí.
- Životopis po čtyřicítce je více o zkušenostech a dosažených výsledcích než o letech praxe – mluví o tom, co umíte do nové firmy přinést.



Sebevědomí není o tom, že člověk musí působit dokonale a bezvadně. Je to spíše tichý vnitřní hlas, který mi říká: „Zvládnu to, co přijde, protože už jsem zvládl/a mnoho jiného.“ Právě tuto povzbudivou větu si mohou říci lidé ve středním věku, neboť životní i pracovní zkušenosti skutečně mají a nemusí nic předstírat.

Samozřejmě člověk během života nesbírá jen zkušenosti, ale dostává i mnohé rány. Někteří lidé mají pocit, že už nepatří do „mladého dynamického“ světa, který k nám často promlouvá zejména ze sociálních sítí. Jiní se bojí, že nebudou umět konkurovat technologicky zručnějším kolegům, neboť ti už vyrůstali s mobilem (= s počítačem) v ruce. A někteří cítí, že jejich sebevědomí oslabily různé momenty v životě, kdy se cítili odmítnuti, nebo „ne dost dobří“ v nějaké věci. Odmítnutí je ale také součástí života těch, kteří nezůstávají stát na místě, zkoušejí nové věci, pouštějí se do nových výzev a jsou otevření novým vztahům. Jak říká jedno přísloví: „Kdo nic nedělá, nic nezkazí.“

Sebevědomí je uvědomění si a přijetí své výjimečnosti, hodnoty či schopností a jejich použití v praxi. V žádném případě se nespojuje s arogancí a namyšleností. Je to vnitřní lektvar, který dává našemu životu šťavu.

8.1 Sebevědomí ve středním věku

Sebevědomí se buduje léty zkušeností, ale také tím, jak si člověk vysvětluje vlastní úspěchy a pády. Pokud nás například minulo povýšení v práci, je velký rozdíl, jestli si to vysvětlíme jako selhání, nebo přijmeme fakt, že se na tu novou pozici možná opravdu hodil lépe někdo druhý a v podstatě s námi to nemá nic společného. A na nás čeká práce, která nás bude více naplňovat.

Každý z nás má jinou startovací čáru, zázemí a životní okolnosti, které nás formují. I proto může být nefér vůči sobě samému srovnávat se s druhým člověkem. Zdravější přístup je srovnávat sama sebe v čase, neustále se vzdělávat a pracovat na sobě.

Dobrou zprávou je, že sebevědomí lze budovat a posilovat v každém věku. V první řadě je třeba si uvědomit, že **sebevědomí je úzce spjata se schopností reflektovat úspěchy** – zejména ty malé. Lidé, kteří si pravidelně připomínají, co už zvládli, mají vyšší mentální odolnost a rychleji se pouštějí do nových věcí.

8

Sebevědomí a moje nové já

Ve středním věku je obzvlášť důležité nezapomínat, co všechno už člověk překonal. Každý vyřešený konflikt, každý dokončený projekt, který dobře dopadl, každá životní situace, kterou člověk ustál – to vše může být stavební kámen zdravého sebevědomí člověka, který má toho ještě hodně před sebou.

Když se podíváte na sebe do zrcadla, koho uvidíte?



obrázek vytvořený pomocí umělé inteligence

8.2 Malé úspěchy jako zdroj energie

Velké změny si berou hodně sil, ale energii na ně často najdeme právě v těch nejmenších krocích. Stačí, že člověk udělá něco, co odkládal – přihlásí se na kurz, odpoví na inzerát a pošle životopis, požádá o radu někoho, koho si váží. Každý takový krok je pro mozek signálem: „*Nečekám. Stále se hýbu dopředu.*“

Malé úspěchy jsou jako kamínky, které postupně dláždí člověku jeho vlastní cestu. Některých si možná ani nevšimneme – změněný tón hlasu při rozhovoru, klidnější reakce na kritiku nebo chvíle, kdy si řekneme: „*Tohle by mě kdysi vystresovalo, ale teď to zvládám mnohem lépe.*“

Naše sebevědomí se nebuduje jen z velkých vítězství, ale ze stovek opakovaných důkazů, že člověk si dokázal poradit i v nejistotě a nějak to zvládl. I malý posun znamená hodně, pokud ho člověk vědomě zaregistruje, uzná – ale zejména si ho občas musí i připomenout. Některé údaje hovoří o tom, že člověk má denně až 70 000 myšlenek¹¹. Při takovém množství myšlenek rychle zapomínáme na to, co se nám podařilo, a místo připomínání si našich úspěchů nás pohltí každodenní starosti a rozptýlení.

“*„Zatiaľ som vždy urobila zmenu z vlastného rozhodnutia, vysporiadaná, bez výčitiek či obviňovania seba alebo svojho okolia. Žijem v presvedčení, že zmena vždy začína a vychádza zo mňa. Potom sa zmení aj prostredie a zmenu nikto iný za mňa neurobí, smiem ju urobiť len ja sama.“*

Zuzana, 52 r.

8.3 Jak budovat sebevědomí dlouhodobě

Budovat si zdravé sebevědomí není jednorázový cíl, ale celoživotní proces. Člověk si ho posiluje nebo oslabuje denně – způsobem, jakým mluví sám se sebou, jak reaguje na kritiku nebo tím, jaké prostředí si vybírá a s kým tráví čas.

Toto jsou tři klíčové faktory, které podporují sebevědomí v práci:

- 1. Reflexe úspěchů** – pravidelně si připomínat, co se podařilo.
- 2. Podpůrné prostředí** – pracovat s lidmi, kteří nám dodávají energii, ne ji berou.
- 3. Postupné výzvy** – pouštět se do věcí, které jsou poněkud mimo naši komfortní zónu, ale stále zvládnutelné.

¹¹ Zdroj: A Selection of Fascinating Facts About the Brain and Heart, Alpert, Joseph S., <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0002934324007721>

Sebevědomí roste všude, kde se člověk cítí hodnotný, kde cítí, že je přínosem pro své okolí, a kde může využít svých schopností. Proto je důležité vybírat si prostředí, které toto všechno podporuje a neoslabuje. To platí nejen v práci, ale také v soukromí.



KLÍČOVÉ BODY Z KAPITOLY

- Sebevědomí je tichý vnitřní hlas, který roste s věkem a se zkušenostmi.
- Vědecké výzkumy potvrzují, že sebevědomí lze cíleně posilovat – reflexí, podpůrným prostředím a malými výzvami.
- Malé každodenní úspěchy jsou někdy důležitější než velké milníky.
- Prostředí, ve kterém pracujeme, má zásadní vliv na naše sebevědomí – podporující prostředí posiluje, toxické jej oslabuje.
- Prvním krokem k posílení sebevědomí je uvědomit si vlastní úspěchy a stavět na nich.



CVIČENÍ Č. 7:

Mé zdolané výzvy

1. Vzpomeňte si na tři situace za poslední léta, ve kterých jste uspěli – ať už v práci, nebo v soukromí.
2. U každé si запиšte, která vaše schopnost nebo dovednost vám nejvíce pomohla uspět – byla to vaše vytrvalost, schopnost komunikovat nebo odvaha?
3. Popřemýšlejte, jak můžete tyto své vlastnosti nebo dovednosti využít při změně, kterou zvažujete. O co se můžete opřít, neboť na to už máte i důkaz?





CVIČENÍ Č. 1:

Jak se cítím v této fázi života?

Zkuste se na chvíli zastavit a запиšte si odpovědi na těchto pět otázek:

1. Co mi moje práce dává dnes?
2. Co mi naopak bere?
3. Co bych si přál/a, aby bylo jinak?
4. Co jiného mi dává v životě smysl?
5. Co mě naplňuje, ale příliš dlouho to odkládám?



CVIČENÍ Č. 2:

Můj kompas hodnot

1. Zapište si pět hodnot, které jsou pro vás v životě nejdůležitější.
2. Označte tři, bez kterých si neumíte představit svůj pracovní den.
3. Zkuste si k nim dopsat, jak se realizují (nebo nerealizují) ve vaší aktuální práci.
4. Položte si otázku: „Co mohu udělat proto, abych byl/a blíže situaci, kdy mé hodnoty a moje práce budou v souladu?“



CVIČENÍ Č. 3:

Můj nový pohled

1. Napište si tři myšlenky, které vás v souvislosti se změnou nejvíce brzdí.
2. Ke každé větě dopište nový pohled – takový, který vás povzbudí (viz kapitola 3.2)
3. Vyberte si jednu z těchto nových vět a vyslovte ji nahlas před zrcadlem alespoň jednou denně během následujících sedm dnů.



CVIČENÍ Č. 4:

Moje cesta

1. Napište si tři aktivity, které vám přinášejí radost nebo pocit naplnění.
2. U každé si dopište, zda by se dala rozvíjet jako:
 - nová kariéra,
 - podnikání,
 - vedlejší projekt/hobby,
 - dobrovolnická činnost.
3. Vyberte si jednu, která vás nejvíce zajímá, a napište si, co byste mohli udělat jako první krok během následujících 30 dnů v cestě za svým cílem.



CVIČENÍ Č. 5:

Moje mapa dovedností

1. Sepište si tři dovednosti, ve kterých jste dnes silní.
2. Přidejte jednu dovednost, kterou byste chtěli doplnit v nejbližším roce.
3. Zapište si, co by vám tato nová dovednost přinesla – více jistoty, nové příležitosti nebo větší klid? Předtím, než se do něčeho pustíte, si nejprve zodpovězte otázku: „Proč na tom záleží?“
4. Promyslete si, jaký krok byste mohli udělat jako první – začít si měsíčně spořit na vzdělávání, přihlásit se na workshop, požádat o mentoring, najít si online kurz. Je to na vás.



CVIČENÍ Č. 6:

Jak změnit své obavy na konkrétní kroky

1. Napište si tři obavy, které vás nejvíce brzdí při rozhodování o změně.
2. Ke každé dopište jeden konkrétní krok nebo aktivitu, kterou byste mohli udělat, abyste tuto obavu zmírnili.
 - Obava: „Nebudu mít dost peněz.“ > Krok: „Udělám si rozpočet a zjistím, jakou rezervu vlastně potřebuji.“
 - Obava: „Nezvládnou nové technologie.“ > Krok: „Přihlásím se na základní kurz online nástrojů a pak uvidím.“
 - Obava: „Rodina mě nebude podporovat.“ > Krok: „Promluvíím si s partnerem o svých plánech.“
3. Vyberte si jeden konkrétní krok a udělejte jej během následujících sedmi dnů.



CVIČENÍ Č. 7:

Mé zdolané výzvy

1. Vzpomeňte si na tři situace za poslední léta, ve kterých jste uspěli – ať už v práci, nebo v soukromí.
2. U každé si запиšte, která vaše schopnost nebo dovednost vám nejvíce pomohla uspět – byla to vaše vytrvalost, schopnost komunikovat nebo odvaha?
3. Popřemýšlejte, jak můžete tyto své vlastnosti nebo dovednosti využít při změně, kterou zvažujete. O co se můžete opřít, neboť na to už máte i důkaz?

POUŽITÁ LITERATURA A OSTATNÍ ZDROJE

<https://hbr.org/2018/07/research-the-average-age-of-a-successful-startup-founder-is-45>

<https://www.oecd.org/els/emp/preventing-stress-at-work.htm>

<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023>

<https://longevity.stanford.edu/>

<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4195>

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11161165/>

https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf

LinkedIn Global Talent Trends [2022]

AGE Platform Europe, 2023, <https://www.age-platform.eu/barometer-2023>

A Selection of Fascinating Facts About the Brain and Heart, Alpert, Joseph S., <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0002934324007721>

Část textu a dat čerpá z veřejně dostupných zdrojů Evropské komise, OECD, WHO, WEF a Barrett Values Centre.

Vydavatel: © Úhlava, o. p. s.

Autor: Ing. Vladimíra Neuschlová

Grafické zpracování: DioDesign, grafické studio, Klatovy

Rok vydání: listopad 2025

Vydání: první

Počet stran: 63 stran

ISBN: 978-80-906120-8-2

Projekt: 45PLUS – Jak úspěšně zvládnout střední věk a objevit nové horizonty

Materiál je intelektuálním výstupem projektu č. 2024-1-SK01-KA210-ADU-000253230, který byl financován Evropskou unií v rámci programu Erasmus+.

Hlavní koordinátor projektu: Uplift Consulting s.r.o., Slovenská republika

Partneři projektu: Úhlava, o. p. s., Klatovy, Česká republika
a Město Dolný Kubín, Slovenská republika

Kontakt: info@upliftconsulting.sk | www.projekt45.eu

Financováno Evropskou unií. Vyjádřené názory a postoje jsou však pouze názory a prohlášení autora a nemusí nutně odrážet názory a stanoviska Evropské unie nebo SAAIC – Národní agentury programu Erasmus+ pro vzdělávání a odbornou přípravu. Evropská unie ani orgán poskytující grant za ně nenesou odpovědnost.

Všechna práva vyhrazena. Obsah průvodce je určen pro vzdělávací účely.



www.projekt45.eu

