

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. They are in an office environment. The background is a solid blue color with white wavy lines on the left and diagonal white lines on the right.

www.projekt45.eu

Kariéra po štyridsiatke

o zmysle, odvahe a novej šanci

PRAKTICKÝ SPRIEVODCA
KARIÉRNOU ZMENOU
V STREDNOM VEKU

Obsah

1 STREDNÝ VEK NIE JE KRÍZA, ALE NOVÁ PRÍLEŽITOSŤ 6

1.1 Mýty a realita o strednom veku 7

1.2 Čo je dôležité pre ľudí 45+ 8

1.3 Stredný vek je ďalšia šanca 8

2 HODNOTY AKO KOMPAS 10

2.1 Prečo sú v strednom veku hodnoty kľúčové 11

2.2 Hodnoty v praxi – čo ukázal náš prieskum 13

2.3 Ako zosúladiť hodnoty a prácu 14

3 SPRÁVNÝ MINDSET – NIKDY NIE JE NESKORO ZAČAŤ 16

3.1 Ako spoznať svoje limitujúce myšlienky 17

3.2 Zmena perspektívy a sebavedomie 18

3.3 Od strachu k prvému kroku 19

4 NOVÉ KARIÉRNE CESTY V STREDNOM VEKU 22

4.1 Nová kariéra alebo zmena odboru 23

4.2 Podnikanie a zmena životného štýlu 24

4.3 Sny, ktoré dozreli 25

4.4 Dobrovoľníctvo a odovzdávanie skúseností 25

5 ZRUČNOSTI ZAJTRAJŠKA, KTORÉ SA OPLATÍ ROZVÍJAŤ UŽ DNES 28

5.1 Kľúčové zručnosti budúcnosti 29

5.2 Ako sa efektívne učiť nové veci v strednom veku 31

6 AKO PREŽIŤ OBDOBIE ZMIEN BEZ PANIKY 36

6.1 Strach ako prirodzená reakcia 37

6.2 Podpora rodiny a okolia 39

6.3 Malé kroky namiesto veľkých skokov 39

7 PRAKTICKÉ NÁSTROJE PRI PLÁNOVANÍ KARIÉRNEJ ZMENY 42

7.1 Finančná stabilita 43

7.2 Ako si lepšie zorganizovať čas a urobiť čas na seba 46

7.3 Príprava na pohovor a profesionálny životopis 47

8 SEBAVEDOMIE A MOJE NOVÉ JA 50

8.1 Sebavedomie v strednom veku 51

8.2 Malé úspechy ako zdroj energie 52

8.3 Ako budovať sebavedomie dlhodobo 53

PRACOVNÉ LISTY 56

Ing. Vladimíra Neuschlová

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

Stredný vek nie je kríza. Je to fáza života, v ktorej človek konečne rozumie tomu, kto je, čo chce a čo už v jeho živote nemá miesto. A práve v tom spočíva jeho obrovská hodnota – pre jednotlivca, pre zamestnávateľov aj pre celú spoločnosť.

Keď sme sa v tíme projektu **45PLUS** rozhodovali, čo by mohlo ľuďom počas kariérnych zmien skutočne pomôcť, vedeli sme, že nechceme vytvoriť iba ďalší teoretický materiál. Chceli sme priniesť **niečo praktické, ľudské a dostupné pre každého** – bez ohľadu na to, v akom regióne náš čitateľ alebo čitateľka žije, aké má vzdelanie alebo momentálny príjem.

Aj vďaka podpore programu Erasmus+ sme mohli zrealizovať česko-slovenský projekt, ktorý spojil odborníkov z rôznych oblastí s ľuďmi z praxe na oboch stranách našej spoločnej hranice. A to nielen organizačne ale aj hodnotovo. Ukázalo sa, že aj keď žijeme v dvoch krajinách, v strednom veku riešime veľmi podobné otázky a zdolávame podobné výzvy. Preto môžeme hľadať aj spoločné riešenia.

V priebehu prvých mesiacov sme zrealizovali prieskum hodnôt so stovkami respondentov v strednom veku a na jeho výsledkoch sme postavili svoje základy. Vypočuli sme si desiatky osobných príbehov Čechov a Slovákov. Niektoré boli o odvahe urobiť krok vpred, iné o únave a túžbe po zmene. Všetky však spájala jedna vec - potreba *znovuobjaviť zmysel v práci aj v živote*.



Náš sprievodca nie je iba o teórii. Každá kapitola ponúka priestor na zamyslenie a konkrétne kroky, od uvedomenia si vlastných hodnôt, cez plánovanie kariéry, až po budovanie sebavedomia a rovnováhy v živote. Nájdete v ňom praktické cvičenia, otázky na sebareflexiu, príspevky odborníkov, ako aj slová povzbudení, **ktorými vám chceme povedať, že v tom nie ste sami.**

Celý náš tím, ktorý za projektom 45PLUS stojí, vám drží palce, aby táto príručka neostala len na polici ale stala sa spolaheľným spoločníkom na vašej ceste. Nech je pre vás zdrojom inšpirácie a podpory.

Aktuálne novinky a ďalšie vzdelávacie materiály nájdete na webstránke:

www.projekt45.eu



Za realizáciou projektu stoja:



**Financovaný
Európskou úniou**

Projekt je financovaný z prostriedkov Európskej Únie cez program Erasmus+.



1 Stredný vek nie je kríza, ale nová príležitosť

Keď sa povie stredný vek, ako prvé si ho väčšina ľudí spája s obdobím nejakej krízy. Predstavujeme si človeka, ktorý má pocit, že to najlepšie je už za ním a pred ním sú len povinnosti a postupné spomaľovanie tempa života. Realita je však pre mnohých ľudí v strednom veku úplne iná. Práve obdobie medzi štyridsiatkou a šesťdesiatkou býva pre mnohých najproduktívnejšie, najbohatšie na skúsenosti a zážitky a zároveň plné možností, ktoré v mladosti neboli k dispozícii. Človek v strednom veku už vie, čo nechce, dokáže lepšie odhadnúť, čo má preňho skutočnú hodnotu. A ak sa rozhodne, má ešte dosť síl na kariérnu alebo životnú zmenu.

1.1 Mýty a realita o strednom veku

Naša spoločnosť je plná predsudkov. Neraz počuť vety ako: „Po päťdesiatke je už neskoro meniť prácu.“ Alebo: „Firmy chcú iba mladých a dynamických zamestnancov.“ Ak sa ale pozrieme na fakty zo sveta, obraz je oveľa farebnejší. Výskum Harvard Business Review¹ z roku 2018 ukázal, že priemerný vek zakladateľov najúspešnejších startupov v USA bol 45 rokov. Skúsenosti, kontakty a vytrvalosť – to všetko sa rokmi znásobuje a stáva sa konkurenčnou výhodou ľudí v strednom veku.

Aj v rámci Európskej únie sa téme zamestnávania ľudí v strednom veku venuje čoraz väčšia pozornosť. Projekty z rôznych krajín ukazujú, že pracovníci nad 50 rokov prinášajú do firiem predovšetkým **stabilitu, lojalitu a praktickú životnú múdrosť**. A to sú hodnoty, ktoré sa nedajú rýchlo naučiť, ale ktoré sa na dnešnom pracovnom trhu stávajú vzácnym kapitálom.



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 Čo je dôležité pre ľudí 45+

Aj naše prieskumy a rozhovory realizované v roku 2025 na Slovensku a v Česku potvrdili, že mnohí ľudia v strednom veku premýšľajú nad zmenou práce, prípadne štartom podnikania. Nie preto, že by im chýbali schopnosti zvládať svoju aktuálnu prácu, alebo by neboli schopní naučiť sa nové zručnosti. Ale preto, že sa cítia vyčerpaní, alebo prestali vidieť zmysel v práci, ktorú aktuálne robia. Mnohí jednoducho túžia robiť niečo, čo im začne dávať viac energie - a nie im ju uberať.

Jedna z účastníčok nášho prieskumu nám prezradila: „Pracujem v stabilnom zamestnaní s dobrou mzdou – no v skutočnosti sa v ňom čoraz častejšie cítim vyčerpaná a frustrovaná.“

Tento hlas nie je ojedinelý. V spätnej väzbe od desiatok ľudí, s ktorými sme sa počas nášho projektu stretli, sa opakovali slová ako únava, frustrácia, ale aj túžba po slobode, viac času pre rodinu, potreba pevného zdravia a sen o zmyslupnejšom živote.

1.3 Stredný vek je ďalšia šanca

Psychológovia opisujú stredný vek ako čas, kedy človek prirodzene cíti väčšiu potrebu tvoriť, odovzdávať skúsenosti a byť prospešný svojmu okoliu a celej spoločnosti. Už nechce byť len súčasťou každodenného kolobehu povinností, ale hľadá spôsob, ako po sebe zanechať stopu. Práve v tomto veku sa často objavuje túžba po hlbšom zmysle, tvorivosti a priestore pre to, čo je človeku naozaj blízke a čo možno dlhé roky odkladal. Platí to pre mužov aj ženy.



KLÚČOVÉ BODY Z KAPITOLY

- Stredný vek nie je kríza, ale príležitosť na nový začiatok.
- Fakty ukazujú, že ľudia vo veku 45 a viac rokov sú produktívni a cenní pre trh práce.
- V tejto etape života sa prirodzene objavuje túžba po väčšom zmysle a kreativite.
- Prvým krokom k zmene je úprimne sa spýtať: „Čo chcem od ďalšej kapitoly svojho života?“



CVIČENIE Č. 1:

Ako sa cítim v tejto fáze života?

Skúste sa na chvíľu zastaviť a zapíšte si odpovede na týchto päť otázok:

1. Čo mi moja práca dáva dnes?
2. Čo mi naopak berie?
3. Čo by som si želal/-a, aby bolo inak?
4. Čo iné mi dáva v živote zmysel?
5. Čo ma napína, ale príliš dlho to odkladám?

V tomto bode nemusíte tvoriť žiadny detailný plán. Už samotné pomenovanie týchto oblastí môže priniesť viac jasnosti a otvoriť dvere k ďalšiemu premýšľaniu.



2

Hodnoty ako kompas

Keď sa človek rozhoduje o zásadnej životnej zmene, nestačí iba zohľadniť „čo sa oplatí“. U mnohých ľudí táto zmena zmýšľania začína po štyridsiatke a zintenzívni sa ešte po päťdesiatke, kedy už nejde iba o to, kde dostanem vyšší plat alebo lepšie postavenie vo firme. Čoraz silnejšie sa objavuje otázka: „Má práca, ktorú robím zmysel? Je to v súlade s tým, čo je pre mňa teraz dôležité?“

Hodnoty sú náš vnútorný kompas. Často pomáhajú človeku zorientovať sa v neprehľadnej situácii a ukázať, ktorým smerom sa vydať. Ak sa naše kľúčové rozhodnutia opierajú o hodnoty, dokážu priniesť pokoj a istotu aj vtedy, keď v našich životoch čelíme búrkam a novým výzvam.

Jedným z najčastejších dôvodov, prečo mnohí ľudia 45+ zvažujú kariérnu zmenu, je fakt, že už nechcú byť v prostredí, ktoré ide proti ich vnútornému nastaveniu 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.“*

účastníčka prieskumu

2.1 Prečo sú v strednom veku hodnoty kľúčové

V mladšom veku sa ohľadom kariéry väčšinou rozhodujeme podľa aktuálnych príležitostí, platu alebo prestíže. V strednom veku však nastáva moment, keď sa človek častejšie zastaví a pýta sa: „Dáva mi táto práca ešte zmysel? Neobetujem svojej práci príliš veľa?“ Externé motivátory ako mzda, benefity, kariérny postup či status sú stále dôležité, ale v strednom veku narastá potreba uspokojovať interné motivátory ako zmysluplnosť v práci, väčšia autonómia, pocit, že moja práca má hodnotu a dobré ľudské vzťahy, vrátane pocitu spolupatričnosti.

Psychológovia hovoria, že práve v tomto období sa prirodzene objavuje aj silnejšia **túžba prispieť k niečomu väčšiemu a zanechať po sebe stopu**. Nejde len o peniaze, ale predovšetkým aj o vnútorné naplnenie. Ak je práca v rozpore s hodnotami, vzniká frustrácia a stres, čo môže mať následne aj zdravotné dôsledky.

Podľa správy *Preventing Stress at Work*² až 55 % dospelých pracovníkov v Európe pociťuje dlhodobý stres súvisiaci s prácou, pričom najvyššia miera stresu je u vekovej skupiny 45–59 rokov. Práve zosúladienie práce s hodnotami je cestou k lepšiemu zdraviu, spokojnosti a lepším rodinným vzťahom.



Pedagogička na Univerzite tretieho veku a psychologička
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 – čo ukázal náš prieskum

Počas nášho projektu sme ako podklad pre tohto sprievodcu (a ďalšie vzdelávacie materiály) vypovedali desiatky Slovákov a Čechov a zároveň zrealizovali online prieskum. Podľa prieskumu, ktorý sme realizovali Barrettovou metódou³ medzi viac ako 350-timi účastníkmi, patrili medzi najčastejšie osobné hodnoty: **férovosť, rodina, česťnosť, dôvera, zdravie ale aj humor či priateľstvo**. Zároveň medzi najžiadanejšie firemné hodnoty (pracovné prostredie, v ktorom by si respondenti vo veku 45+ želali pracovať) si ľudia vybrali **tímovú prácu, spoluprácu, finančnú stabilitu, neustále učenie sa, ale aj pocit byť prínosný, či dlhodobú perspektívu**.



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

účastník prieskumu

Aj podľa mnohých ďalších štúdií majú firmy a organizácie, ktoré aktívne pracujú s hodnotami a podporujú dôveru, vyššiu lojalitu zamestnancov, nižšiu fluktuáciu a dlhodobo lepšie výsledky. To isté platí aj pre jednotlivcov – **ak je práca alebo podnikanie v súlade s našimi osobnými hodnotami**, ľudia sú spokojnejší, zostávajú motivovaní a celkovo zdravší. A to sa prejaví v pozitívnom svetle aj na výsledkoch ich práce.

3 Barrettova metóda je medzinárodne uznávaná metóda na mapovanie osobných a firemných hodnôt. Je postavená na Barrettovom modeli, ktorý bol inšpirovaný Maslowovou pyramídou potrieb a overený viac ako dvadsaťročnou praxou v tisícach organizácií po celom svete.

2.3 Ako zosúladiť hodnoty a prácu

Zosúladenie hodnôt s kariérou nemusí vždy znamenať radikálnu zmenu. Niekedy stačí menší posun - nájsť si v práci ďalší projekt, ktorý zamestnancovi dáva hlbší zmysel. Alebo sa prihlásiť ako dobrovoľník a získať tak aspoň načas pracovné prostredie, v ktorom vládne **vyššia miera dôvery a empatie** pri dosahovaní nejakého spoločného cieľa.

Inokedy je ale potrebná zásadná zmena – odchod z prostredia, ktoré ide dlhodobo proti hodnotám zamestnanca. Nie je to ľahké rozhodnutie, ale podľa skúseností ľudí, ktorí to urobili, prináša najväčší pocit slobody.



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

účastníčka prieskumu

Rozhodnutie zosúladiť hodnoty s prácou je často začiatkom hlbšej osobnej zmeny. Nejde len o výmenu pracovného prostredia, ale o proces, v ktorom človek prehodnocuje, čo mu dáva zmysel a v akých podmienkach dokáže byť autentický. Ked' sa hodnoty a každodenná práca dostanú do rovnováhy, zlepšuje sa výkon, rastie motivácia a aj kreativita. Takéto rozhodnutia bývajú náročné, no zároveň **sú často tým najlepším darom**, aký si človek v strednom veku môže dopriať.



KLÚČOVÉ BODY Z KAPITOLY

- Hodnoty sú ako náš vnútorný kompas, ktorý nám ukazuje smer.
- Nesúladiť medzi osobnými a pracovnými hodnotami patrí k jednému z hlavných zdrojov nespokojnosti v strednom veku.
- Zosúladenie hodnôt a práce prináša nielen väčšiu spokojnosť, ale aj lepšie zdravie a dlhodobu udržateľnú motiváciu.
- Prvým krokom je jasne si sformulovať vlastné hodnoty a pozrieť sa na to, nakoľko sú prítomné v našej každodennej práci.



CVIČENIE Č. 2:

Môj kompas hodnôt

1. Zapište si päť hodnôt, ktoré sú pre vás v živote najdôležitejšie.
2. Označte tri, bez ktorých si neviete predstaviť svoj pracovný deň.
3. Skúste si k nim dopísať, ako sa realizujú (alebo nerealizujú) vo vašej aktuálnej práci.
4. Položte si otázku: „Čo môžem spraviť preto, aby som bol/-a bližšie k tomu, aby moje hodnoty a moja práca boli v súlade?“



Keď sa hovorí o zmenách v strednom veku, mnohí ľudia začnú hneď vysvetľovať, prečo to nejde. „Som už starý, mladší to zvládnu lepšie.“ Alebo „Už nemám energiu učiť sa nové veci, nikto ma neprijme.“ Tieto vety sú častokrát omnoho silnejšie než samotná realita. Skutočná prekážka nie je vek, ale myšlienky, ktoré si v hlave opakujeme a dookola sa o nich uisťujeme.

Výskumy z oblasti neurovedy potvrdzujú, že ľudský mozog si zachováva schopnosť učiť sa a meniť počas celého života. Tento jav sa nazýva **neuroplasticita** – schopnosť mozgu vytvárať nové spojenia medzi neurónmi, prispôbovať sa novým skúsenostiam a obnovovať svoju funkciu aj vo vyššom veku. Vekom sa mení len spôsob učenia. Dospelí ľudia využívajú viac prepojení medzi logikou, skúsenosťou a emóciami, čo im umožňuje lepšie porozumieť súvislostiam a učiť sa efektívnejšie, **ak majú pre zmenu dostatočný dôvod.**

“*„Keď 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.“*

účastníčka prieskumu

3.1 Ako spoznať svoje limitujúce myšlienky

Niektoré presvedčenia máme tak hlboko v sebe, že ich berieme ako fakty. Znejú napríklad takto:

- „V tomto veku už nové šance neprichádzajú.“
- „Nemám už toľko energie začínať odznova.“
- „Mladí sú rýchlejší, technicky zdatnejší a firmy ich viac chcú.“

3 Správny mindset – nikdy nie je neskoro začať

Tieto vety sú však často len naučené domnienky roky opakované v prostredí, ktoré kládlo dôraz na výkon, stabilitu alebo poslušnosť. V človeku tak mohli vytvoriť vnútorný hlas, ktorý ho chráni pred rizikom zo sklamaní, no zároveň ho aj brzdi.

Podľa *World Economic Forum (2023, Future of Jobs Report)*⁴ väčšina zamestnávateľov už dnes nepovažuje za rozhodujúci faktor vek, ale konkrétne zručnosti a **schopnosť zamestnanca učiť sa nové veci**. A práve tieto zručnosti sa dajú doplniť v každom veku.



Odborníčka 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 Zmena perspektívy a sebavedomie

Keď sa človek pokúsi na tie isté myšlienky pozrieť z iného uhla, môže sa zmeniť aj jeho prístup. Potom sa tieto myšlienky môžu dokonca stať zdrojom našej odvahy, namiesto toho, aby nás brzdili. Zmena perspektívy neznamena presviedčať sa o opaku, ale *nájsť presnejšie a pravdivejšie vyjadrenie reality*.



Pohľad, ktorý človeka brzdi

„Som príliš starý/–á na novú prácu.“

„Nemám energiu začínať odznova.“

„Mladší majú väčšiu šancu.“

„Neviem pracovať s modernými technológiami.“

„Zmena v mojom veku je riskantná.“

Pohľad, ktorý posilňuje sebavedomie

„Mám skúsenosti, ktoré mladší ešte len získavajú.“

„Naučil/–a som sa, ako si prácu rozdeliť tak, aby mi energiu dávala.“

„Ja mám nadhľad a vytrvalosť, ktoré sa dajú získať iba skúsenosťou.“

„Môžem sa učiť krok za krokom a vďaka dlhej praxi viem, ako sa učiť efektívnejšie.“

„Prežívať ďalších 10–15 rokov v práci, ktorá ma nenaplnia a ničí mi zdravie je príliš vysoká cena, ktorú nie som ochotný/–á zaplatiť.“

Podľa ďalšej štúdie **Stanford Center on Longevity (2020)**⁵ ľudia vo veku nad 50 rokov preukazujú vyššiu emocionálnu stabilitu, schopnosť riešiť konflikty a väčšiu trpezlivosť. To sú vlastnosti, ktoré sú na trhu práce, ktorý rapídny tempom mení umelá inteligencia, čoraz viac žiadané a oceňované.

3.3 Od strachu k prvému kroku

Strach je úplne prirodzený pocit. Je to signál, že vstupujeme na neznáme územie. Že nám na niečom záleží, alebo že stojíme pred dôležitým rozhodnutím. Ale existuje rozdiel medzi strachom, ktorý nás chráni a strachom, ktorý nás zbytočne brzdi.

Ľudia, ktorí sa rozhodnú pre kariérnu zmenu v strednom veku často uvádzajú, že najťažšie bolo urobiť prvý krok. Keď sa už ale rozhodli vykročiť novým smerom, pocítili viac energie a motivácie, než sami predpokladali.

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 prieskumu

Prvý krok nemusí byť pritom vôbec nič prevratné. Niekedy stačí prihlásiť sa na online kurz, prečítať si našu príručku, ktorú práve držíte v rukách, alebo si jeden večer aktualizovať životopis. Malé kroky sú presne tie, ktoré otvárajú cestu k veľkým zmenám.



KLÚČOVÉ BODY Z KAPITOLY

- Najväčšou prekážkou kariérnej zmeny nie je vek, ale myšlienky, ktoré si opakujeme.
- Limitujúce presvedčenia sa dajú nahradiť novými pohľadmi.
- Strach je prirodzený, no aj malý prvý krok ho dokáže oslabiť.
- Naše sebavedomie rastie, keď meníme svoje myšlienky a robíme konkrétne kroky.



CVIČENIE Č. 3:

Môj nový pohľad

1. Napíšte si tri myšlienky, ktoré vás v súvislosti so zmenou najviac brzdia.
2. Ku každej vete dopíšete nový pohľad – taký, ktorý vás povzbudí (viď kapitola 3.2)
3. Vyberte si jednu z týchto nových viet a vyslovte ju nahlas pred zrkadlom aspoň raz denne počas nasledujúcich sedem dní.



4

Nové kariérne
cesty v strednom
veku

Keď sa povie „nová kariéra v strednom veku“, mnohí si predstavia nejaké radikálne rozhodnutie: odchod od dlhoročného zamestnávateľa k inému, alebo začiatok podnikania. V skutočnosti to vôbec nemusí vyzerať dramaticky. Novou cestou môže byť napríklad zmena odboru, prechod na flexibilnejší úväzok alebo návrat k práci, ktorá kedysi prinášala radosť ale možno menej peňazí.

Pre niekoho je nová cesta založenie vlastnej firmy, pre iného rekvalifikácia alebo menší projekt popri zamestnaní, ktorý sa môže postupne rozrásť. **Dôležité je pripomínať si, že možnosti existujú a že stredný vek nie je prekážkou, ale často výhodou.** Aj preto, že v tomto veku robia zrelí ľudia menej impulzívnych, ale viac vedomých rozhodnutí.

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

účastníčka prieskumu

4.1 Nová kariéra alebo zmena odboru

Mnohí ľudia už okolo štyridsiatky začínajú cítiť, že im ich pôvodná profesia už neprináša to, čo kedysi. Niekedy ide o stratu zmyslu, inokedy neprestávajúci pracovný tlak a stupňujúcu sa únavu. V takom momente môže byť riešením rekvalifikácia alebo vstup do odvetvia, ktoré má iné tempo, alebo lepšiu dlhodobú perspektívu.

Podľa *European Centre for the Development of Vocational Training*⁶ má účasť na odborných kurzoch výrazný vplyv na zamestnateľnosť dospelých. V štúdií sa uvádza, že až 70 % účastníkov programov ďalšieho vzdelávania a rekvalifikácií si **do jedného roka nájde nové uplatnenie** alebo zostane aktívnych na trhu práce.

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



Psychologička a pracovníčka personálneho 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 Podnikanie a zmena životného štýlu

Podnikanie už dávno nie je len doménou mladých ľudí, ktorí majú ideály a chcú meniť svet. Rôzne príklady úspešných podnikateľov doma aj v zahraničí potvrdzujú, že zakladatelia úspešných firiem sú často stredného veku. Dôvod je jednoduchý: pracovné aj životné skúsenosti, sieť kontaktov a lepšia schopnosť odhadnúť riziká, ktoré so sebou každé podnikanie prináša.

Na našej webstránke www.projekt45.eu sa nachádza niekoľko úspešných príbehov Čechov a Slovákov, ktorí sa odhodlali začať podnikáť práve v strednom veku. V jednotlivých článkoch sa s nami podelili nielen o svoju cestu k podnikaniu, ale aj pohľad spätne a obavy, ktoré pred vstupom do podnikania mali.

„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.



Podnikanie môže mať mnoho podob - niektorí si vďaka svojmu hobby začnú popri zamestnaní privyrábať, iní sa pustia do malého rodinného projektu v mieste svojho bydliska. **Globalizácia a internet avšak ponúkajú možnosti, ktoré generácie pred nami ešte nemali.** Dnes sa dá totiž podnikáť online kedykoľvek a od všadiaľ - a s relatívne malým začiatočným kapitálom. Všetko závisí od toho, čo človek vie, čo ho baví a či pozná skutočné potreby trhu a zákazníkov.

4.3 Sny, ktoré dozreli

Stredný vek môže byť aj obdobie, keď sa k slovu dostávajú dávne sny. To, čo bolo kedysi odložené „na neskôr“ alebo „možno jedného dňa“, sa zrazu javí ako reálna možnosť.

Psychológovia upozorňujú, že **ak človek dlhodobo potláča svoje túžby, vedie to k frustrácii a následne k horšiemu duševnému aj fyzickému zdraviu.** Naopak, ich naplnenie prináša novú energiu. Ľudia, ktorí sa pustia do napĺňania osobných snov (kreativita, cestovanie, nové povolanie) majú vyššiu mieru spokojnosti so životom než tí, ktorí zostali iba pri „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.“

účastníčka prieskumu

4.4 Dobrovoľníctvo a odovzdávanie skúseností

Nie každý môže alebo potrebuje zásadne meniť zamestnanie. Pre mnohých ľudí je ideálnejšou cestou využitie skúseností formou mentoringu alebo dobrovoľníctva. V oboch prípadoch ide o neplatenú pomoc s vyšším zmyslom, z ktorej profitujú obe strany.

Podľa EUROSTATU **sa v Európskej únii venuje dobrovoľníckej práci** [formálnej či neformálnej] **každý piaty človek** vo veku 50–64 rokov⁷. Vďaka nej ľudia v strednom veku nielen odovzdávajú skúsenosti, ale získavajú aj ďalšie nové kontakty, posilňujú svoje sebavedomie a zmysel života.



KLÚČOVÉ BODY Z KAPITOLY

- Nová kariérna cesta v strednom veku nemusí byť radikálna zmena – môže to byť len malá odbočka.
- Rekvalifikácia prináša vyššiu mieru uplatnenia na trhu práce. Ideálne keď sa stretnú správne zručnosti a skúsenosti.
- Dobrovoľníctvo a mentoring sú aktivity, ktoré prinášajú nielen hlbší zmysel ale aj nové príležitosti.
- Dôležitým krokom vpred je pomenovať si to, čo vás napína a dať tomu konkrétnu podobu.



CVIČENIE Č. 4:

Moja cesta

1. Napíšte si tri aktivity, ktoré vám prinášajú radosť alebo pocit naplnenia.
2. Pri každej si napíšte, či by sa dala rozvíjať ako:
 - nová kariéra,
 - podnikanie,
 - vedľajší projekt/hobby,
 - dobrovoľnícka činnosť.
3. Vyberte si jednu, ktorá vás najviac zaujíma a napíšte si, aký prvý krok by ste mohli urobiť počas nasledujúcich 30-tich dní v ceste za svojím cieľom.



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

Svet práce sa mení rýchlejšie než kedykoľvek predtým. Digitalizácia, umelá inteligencia a nové spôsoby spolupráce menia to, čo firmy od svojich zamestnancov očakávajú. To, čo bolo pred piatimi rokmi ešte istotou, dnes už nestačí na to, aby si človek povedal, že má prácu až do dôchodku. Zručnosti, ktoré majú hodnotu na trhu práce, sa neustále posúvajú a inak tomu nebude ani v nasledujúcich rokoch.

Dobrá správa však je, že učenie sa nekončí maturitou ani diplomom z vysokej školy. A schopnosť osvojiť si nové informácie a zručnosti je kľúčom k otvoreniu dverí novej kariéry. Skúsenosti sa spájajú s ochotou učiť sa nové veci - a to je kombinácia, ktorú si zamestnávateľia cenia.

“*„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.“*

účastníčka prieskumu

5.1 Kľúčové zručnosti budúcnosti

Svetové ekonomické fórum vydáva každé dva roky detailnú správu [Future of Jobs Report, 2025⁸] o trendoch na trhu práce aj potrebných zručnostiach. Analyzujú sa svetové trendy, ale najmä dáta od zamestnávateľov z celého sveta. V minulosti bolo zvykom rozdeľovať zručnosti na mäkké a tvrdé, pričom investície do rozvoja mäkkých zručností (napr. manažment konfliktov) výrazne zaostávali za investíciami do tvrdých zručností (napr. programovanie).

Keď sa pozeráme na zručnosti, ktorých dôležitosť bude do roku 2030 narastať, tvrdé zručnosti ako *práca s umelou inteligenciou (AI)* alebo *technologická gramotnosť* si udržia popredné priečky. Ale zároveň, firmy aj naďalej budú oceňovať zručnosti ako **kreatívne myslenie, odolnosť, flexibilita** a v neposlednom rade aj **zvedavosť** či **celoživotné vzdelávanie**, ktoré sa už aj dnes považujú za dôležité zručnosti.

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

5

Zručnosti zajtrajška, ktoré sa oplatí rozvíjať už dnes

Top 10 najrýchlejšie rastúcich zručností do roku 2030

(Future of Jobs Report 2025, Svetové ekonomické fórum)

1. Umelá inteligencia a veľké dáta
2. Správa sietí a kybernetická bezpečnosť
3. Technologická gramotnosť
4. Kreatívne myslenie
5. Odolnosť, flexibilita a agilita
6. Zvedavosť a celoživotné učenie sa
7. Lídership a sociálny vplyv
8. Riadenie talentov
9. Analytické myslenie
10. Environmentálna zodpovednosť

Poznámka: Zručnosti, ktoré podľa oslovených organizácií najrýchlejšie rastú na význame do roku 2030.

Posledné roky narastá počet zamestnávateľov, ktorí uvádzajú⁹, že pri prijímaní zamestnancov sú pre nich mäkké zručnosti rovnako dôležité, ak nie dôležitejšie, než tie technické. Zatiaľ čo chybu v procese nájde rýchlejšie umelá inteligencia, **vyriešiť konflikt na pracovisku medzi kolegami dokáže práve ľudská inteligencia a empatia.**

⁹ Zdroj: LinkedIn Global Talent Trends (2022)



Vysokoškolský pedagóg a psychológ **PhDr. Martin Jakubek, PhD.:**

„Človek 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 Ako sa efektívne učiť nové veci v strednom veku

Učenie sa v strednom veku nie je otázkou schopností, ale prístupu. Ako sme už spomenuli v tretej kapitole, mozog si zachováva schopnosť meniť sa počas celého života - dôležité je, **ako sa učíme, nie koľko máme rokov.** To, čo sa mení s vekom, je spôsob učenia, nie jeho potenciál.

Ľudia v strednom veku majú oproti mladším výhodu - dokážu prepojiť nové poznatky s dlhoročnými skúsenosťami, lepšie porozumieť súvislostiam a učiť sa prakticky, nie mechanicky. Aby však učenie prinášalo reálne výsledky, vyžaduje si inú stratégiu, než sme sa učili v škole.



DESAŤ BODOV, AKO SA UČIŤ EFEKTÍVNEJŠIE V STREDNOM VEKU



1. Učte sa v kratších blokoch – sústredene a pravidelne.

Lepšie funguje 20–30 minút denne ako dlhé víkendové štúdium. Pravidelnosť pomáha mozgu vytvoriť si návyk a lepšie sa sústrediť.

2. Spájajte nové poznatky s tým, čo už poznáte.

Nové informácie sa ukladajú ľahšie, ak ich prepojíte s niečím, čo ste už zažili. Pri každej téme si položte otázku: „Kedy som už riešil/–a niečo podobné?“ alebo „Ako to súvisí s mojou prácou?“



3. Učte sa tak, aby ste poznatky okamžite použili.

Pamäť sa posilňuje praxou. Po každej lekcii si stanovte malý krok, ktorým to, čo ste sa naučili, využijete v práci alebo v osobnom živote.

4. Zvoľte spôsob učenia, ktorý vám prirodzene sedí.

Niekomu vyhovuje počúvanie podcastov pri chôdzi, inému vizuálne online kurzy či praktické workshopy. Dôležité je poznať svoj preferovaný štýl – auditívny, vizuálny alebo kinestetický – a prispôsobiť tomu svoje prostredie.



5. Kombinujte rôzne formy učenia.

Striedanie čítania, písania poznámok, diskusie a ich aplikácia v praxi aktivuje viac oblastí mozgu a podporuje dlhodobé zapamätanie.



6. Stanovte si konkrétny cieľ a časový rámec.

Namiesto „chcem sa naučiť nový jazyk“ si dajte reálnejší cieľ: „Do dvoch mesiacov sa budem vedieť predstaviť v angličtine a viesť krátky rozhovor“. Jasný a reálny cieľ znižuje prokrastináciu a udržiava motiváciu.

7. Nájdite si komunitu alebo partnera na učenie.

Spoločné učenie podporuje disciplínu a vytvára priestor na spätnú väzbu. Človek si lepšie zapamätá to, čo dokáže niekomu vysvetliť.



8. Vytvorte si prostredie, ktoré podporuje sústredenie.

Odstráňte rušivé podnety, vyhradte si konkrétny čas a miesto. Telo si zvykne, že „toto je čas na učenie“, a mozog sa začne rýchlejšie prepínať do režimu sústredenia.

9. Opakujte, ale vždy iným spôsobom.

Opakovanie je dôležité, no efektívnejšie je meniť formu – raz čítať, inokedy počúvať samého seba nahlas, potom napísať vlastné zhrnutie toho, čo ste sa naučili. Striedanie spôsobov posilňuje uchovávanie informácií v dlhodobej pamäti.



10. Sledujte svoj pokrok a oceňujte malé výsledky.

V dospelosti sa ľudia často zameriavajú na to, čo ešte nevedia. Učenie je však proces. Zapište si, čo ste už zvládli – aj malé pokroky budujú sebadôveru a chuť pokračovať. A nezabudnite sa odmeniť nejakou drobnosťou za každý míľnik, ktorý dosiahnete.



KLÚČOVÉ BODY Z KAPITOLY

- Trh práce sa vždy aj naďalej bude meniť – dôležité je ostať otvorený zmenám a budovať si mentalitu neustáleho vzdelávania sa.
- Mäkké zručnosti narastajú na dôležitosti a pri niektorých povolaniach predbehnú aj tvrdé zručnosti.
- Učenie sa v strednom veku je efektívne, ak má jasný cieľ a praktický prístup.
- Najlepšia kombinácia: skúsenosti + odolnosť + ochota učiť sa = konkurenčná výhoda ľudí v strednom veku.



CVIČENIE Č. 5:

Moja mapa zručností

1. Napíšte si tri zručnosti, ktoré sú už dnes vašou silnou stránkou.
2. Pridajte jednu zručnosť, ktorú by ste chceli doplniť v najbližšom roku.
3. Zapište si, čo by vám táto nová zručnosť priniesla – viac istoty, nové príležitosti alebo väčší pokoj? Predtým, ako sa do niečoho pustíte, si najskôr zodpovedajte otázku: „Prečo na tom záleží?“
4. Premyslite si, aký prvý krok by ste mohli urobiť – začať si mesačne šoriť na vzdelávanie, prihlásiť sa na workshop, požiadať o mentoring, nájsť si online kurz. Je to na vás.





6

Ako prežiť obdobie zmien bez paniky

Zmena sama o sebe nebolí. To, čo vo väčšine ľudí vyvoláva napätie, sú obavy, ktoré sa s ňou spájajú. Ľudia v strednom veku často **nebojú s tým, čo prichádza, ale s tým, čo by mohli stratiť** – stabilitu, uznanie v spoločnosti, tempo, na ktoré si už zvykli.

Mladí ľudia si postupne budujú svoje zázemie a čaká na nich ešte veľa príležitostí. Ľudia na dôchodku sú už limitovaní svojou rentou a fyzickými možnosťami – a ľudia v strednom veku sa nachádzajú niekde medzi. Aj preto nemôžeme úplne jednoznačne povedať, kedy stredný vek pre konkrétneho človeka začína alebo končí. Odborné medzinárodne uznávané definície hovoria o období medzi 40. a 60. rokom života, iné projekty vykresľujú stredný vek ako obdobie, ktoré pre niekoho môže začať už okolo 40. roku a u iného človeka napríklad aj pred 70. rokom.

Zmena sa ale dá zvládnuť aj v čase, keď sa zdá, že „už sa nepatrí začínať odznova“. Čím má človek vyšší vek, tým má aj viac skúseností. Skúsenosť, ktorú má muž alebo žena v strednom veku môže byť ich najväčšou oporou – pomáha rozlíšiť, kedy je skutočný dôvod sa báť a kedy **urobiť krok dopredu aj napriek obavám**.

6.1 Strach ako prirodzená reakcia

Podľa správy *AGE Barometer 2023*¹⁰ väčšina ľudí vo veku 45–60 rokov uvádza, že ich najväčšou prekážkou pri pracovnej alebo osobnej zmene je **neistota a obava z budúcnosti**, nie nedostatok schopností. Je to prirodzená ľudská reakcia na tlak a pocit zodpovednosti: hypotéka, snaha zabezpečiť finančne svoje deti, starostlivosť o rodinu, o rodičov, obavy o zdravie či udržanie si vlastného príjmu a finančnej nezávislosti.

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



Líderšip koučka a krízová manažérka 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 sa objavuje vždy, keď sa človek ocitne medzi niečím **známym** (viem čo očakávať = viem sa na to pripraviť, som v bezpečí) a niečím **neznámym** (neviem, čo mám očakávať = neviem, ako sa mám na to pripraviť, vystavujem sa riziku). Taktiež nám signalizuje, že nám na danej osobe, veci či myšlienke skutočne záleží. Inak by sa s tým nespájala tak silná emócia.

Prvé, čo pomáha, je odlíšiť *reálne riziko* od *predstavy o riziku*. Mnohé obavy sa ukážu ako prehnané, keď ich človek pomenuje a odpovie si na konkrétne otázky:

- Čo presne ma znepokojuje? Čoho sa vlastne bojím?
- Ktorá časť zmeny ma ohrozuje najviac – financie, strata kontroly, názor okolia?
- Čo sa naozaj stane, ak to nevyjde?

6.2 Podpora rodiny a okolia

Jedným z najväčších zdrojov sily pri kariérnej zmene je podpora blízkych. Partner, dieťa, priateľ alebo kolegyňa nemusia rozumieť všetkým detailom, no ich dôvera často znamená viac než odborná rada.

Výskumy o sociálnej opore potvrdzujú, že podpora čo najširšieho okolia pri zásadných životných zmenách je naozaj dôležitá. Sú to práve blízke vzťahy, ktoré zvyšujú emocionálnu pohodu pri kariérnych zmenách a pomáhajú človeku zachovať vnútornú stabilitu, aj keď okolo neho prebieha veľká zmena. **Zmena sa nikdy netýka len jedného človeka.** V istom zmysle sa týka celej rodiny či širšej komunity ľudí - preto je dôležité, aby o nej vedeli, rozumeli dôvodom a cítili, že sú súčasťou tejto zmeny.



„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.“

účastníčka prieskumu

Keď čítame rôzne inšpiratívne príbehy ľudí, ktorí uspeli na ceste za svojim snom, často vidíme, že človeku zvyčajne stačí mať pri sebe jedného človeka, ktorý mu verí. Nieкого, kto povie: „Zvládneš to. Som tu pre teba, ak ma budeš potrebovať.“ Táto elementárna opora dokáže zásadne ovplyvniť to, ako človek prežíva neistotu a stres spojený so zmenou.

6.3 Malé kroky namiesto veľkých skokov

Panika prichádza, keď si zmenu predstavujeme ako obrovský skok do prázdna bez záchytného lana. **V skutočnosti sa väčšina úspešných zmien začína nenápadne** – sériou malých, premyslených krokov, ktoré robíme konzistentne. Niektorí ľudia neuspeli len preto, že ich odradil už prvý neúspech. Ale fantastický koláč taktiež neupečiete na prvýkrát. A ani kniha od vášho obľúbeného autora, ktorú držíte v rukách, nie je jej prvá verzia, ktorú napísal.





„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 prieskumu

Ľudia, ktorí sa rozhodli pre kariérnu zmenu v strednom veku, často opisujú, že to nebolo zo dňa na deň. Mnohí si najprv overovali svoje podnikateľské nápady popri stabilnej práci, iní sa prihlásili na kurz, spustili malý projekt alebo prijali dočasný čiastočný úväzok. Tak si otestovali, či im nový smer dáva zmysel, bez toho, aby riskovali všetko naraz.

Takýto postupný prístup – experimentovanie, testovanie nápadov a kombinácia starých a nových rolí – pomáha ľuďom zvládať zmenu bez vyhorenia a paniky.

Malé kroky môžu znamenať napríklad:

- spraviť si plán výdavkov a príjmov,
- prihlásiť sa na kurz v novej oblasti,
- začať pracovať na projekte popri zamestnaní,
- hovoriť o svojom pláne s blízkymi.



KLÚČOVÉ BODY Z KAPITOLY

- Strach zo zmeny je úplne prirodzený, ale nemusí byť prekážkou – môže byť signálom, že vám na niečom skutočne záleží.
- Podpora rodiny a blízkych zvyšuje šance na úspešnú zmenu. Ak ju nemáte, nájdite si aspoň jedného človeka, ktorý vás úprimne podporí (kolega, kamarátka, mentor, koučka, ...).
- Dáta z rôznych štúdií potvrdzujú, že najväčšou prekážkou nie sú vaše schopnosti, ale neistota a obavy zo zmeny.
- Malé kroky sú najlepšou cestou, ako zvládnuť aj veľké zmeny.
- Najdôležitejšie je pomenovať obavy a premeniť ich na konkrétne kroky.



CVIČENIE Č. 6

Ako zmeniť svoje obavy na konkrétne kroky

1. Napište si tri obavy/strachy, ktoré vás najviac brzdia pri rozhodovaní o zmene.
2. Ku každej dopíšte jeden konkrétny krok alebo aktivitu, ktorú by ste mohli urobiť, aby ste túto obavu zmiernili.
 - Strach: „Nebudem mať dosť peňazí.“ > Krok: „Spravím si rozpočet a zistím, akú rezervu vlastne potrebujem.“
 - Strach: „Nezvládnem nové technológie.“ > Krok: „Prihlásim sa na základný kurz online nástrojov a potom uvidím.“
 - Strach: „Rodina ma nebude podporovať.“ > Krok: „Porozprávam sa s partnerom o svojich plánoch.“
3. Vyberte si jeden konkrétny krok a urobte ho počas nasledujúcich siedmich dní.





7

Praktické nástroje pri plánovaní kariérnej zmeny

Zmena kariéry, životného štýlu alebo začiatok podnikania nie je len otázkou osobnej motivácie. Je to aj otázka stability – v tom najzákladnejšom zmysle. Mnohí ľudia v strednom veku hovoria, že by sa pre zmenu rozhodli skôr, keby mali väčšiu finančnú istotu. Istota a zmeny ale nejdú vždy dokopy.

Aj náš prieskum, ktorý sme počas projektu realizovali potvrdzuje, že **finančná stabilita je aj v strednom veku jedna z najdôležitejších hodnôt pokiaľ ide o želané pracovné prostredie**. Sen o tom, že idem robiť niečo čo ma baví aj zadarmo, alebo za výrazne nižšiu mzdu je pre väčšinu ľudí nereálny. Aj preto jej venujeme v tejto kapitole väčší priestor.

Ak plánujeme zmenu zamestnania, nevyhneme sa aktualizácii sa aktualizácii profesijného životopisu a niekoľkým pracovným pohovorom. Rovnako je kľúčová schopnosť lepšie si zorganizovať čas, nielen počas prechodného obdobia, ale aj počas adaptácie na nové podmienky.

7.1 Finančná stabilita

Ak človek premýšľa o zmene kariéry, po ktorej túži jeho srdce, najskôr potrebuje, **aby jeho mozog vedel, že ju finančne ustojí**. Nie preto, že by šlo len o peniaze – ale preto, že pokoj v hlave prichádza najmä vtedy, keď vieme, že aj keby veci nešli podľa plánu, zvládneme to. Finančná istota vytvára väčší priestor pre pokojné rozhodovanie a odvahu konať, keď príde do cesty tá správna príležitosť.

Pri plánovaní kariérnej zmeny v strednom veku preto stojí za to pozrieť sa pravde do očí - nie len rámcovým odhadom v hlave, ale konkrétnymi a detailnými číslami na papier. Základom je vedieť, koľko peňazí človek potrebuje na mesiac, koľko minie počas roka a ako dlho vydrží bez príjmu, ak by si doprial čas na hľadanie novej práce alebo rekvalifikáciu.



Odborník na financie a lektor finančnej gramotnosti
Ing. Ladislav Smoroň:

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

Finančný checklist:

10 KROKOV K FINANČNEJ STABILITE
V OBDOBÍ ZMIEN

- 1. Spočítajte si presne svoje mesačné fixné výdavky** – bývanie, energie, potraviny, doprava, poisťky, internet, školné, splátky.

Zahrňte aj ročné alebo nepravidelné výdavky – dovolenky, opravy, servis auta, darčeky, zdravotné úkony, poistenia, školské potreby.



- 3. Zistite, aký je váš minimálny mesačný príjem**, s ktorým pokryjete základné potreby bez stresu.

Vytvorte si finančnú rezervu – minimálne na šesť mesiacov bežných výdavkov, ideálne na dvanásť mesiacov, resp. obdobie prechodu.



- 5. Zohľadnite obdobie prechodu** – ak plánujete kurz, rekvalifikáciu alebo dočasné zníženie pracovného úväzku, počítajte s tým vopred.



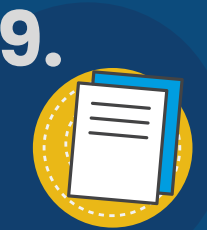
- 6. Premyslite si plán B** – možnosti vedľajšieho príjmu, krátkodobej brigády alebo dočasnej spolupráce.

Zvážte, čo viete dočasne obmedziť alebo pozastaviť – napríklad chodenie do reštaurácií, služby ako kaderník alebo masér, členstvá, predplatné, ktoré momentálne nevyužívate.



- 8. Preberte svoj plán s rodinou alebo s partnerom** – finančná zmena sa týka všetkých, ktorí zdieľajú spoločný rozpočet. Zamyslite sa, od koho si môžete peniaze požičať v prípade, že by ste to potrebovali, alebo na aké úspory a do akej výšky ste ochotní siahnuť.

Zistite dopady kariérnej zmeny na dôchodok, zdravotné a sociálne poistenie – napríklad pri práci na živnosť, založení firmy, polovičného úväzku alebo pri prechode na iný typ pracovnej zmluvy.



- 10. Vytvorte si prehľad svojich majetkových aktív a záväzkov** – aby ste vedeli, kde máte finančnú rezervu (napr. majetok, ktorý môžete v prípade potreby predat) a kde vzniká potencionálne riziko.

Niektorí ľudia zistia, že po reálnom prepočte svojich výdavkov majú väčší manévrovací priestor, ako si mysleli. Iní pochopia, že potrebujú niekoľko mesiacov prípravného obdobia, kým spravia väčší krok. V oboch prípadoch ide o to isté – **získať kontrolu nad situáciou, aby zmena nebola iba stres, ale premyslený a plánovaný krok.**

Finančné plánovanie nie je len pre finančných odborníkov alebo ľudí, ktorí majú veľa peňazí. Zaujímať sa o svoje financie, rozumieť tomu, kde môžem ušetriť a ako môžem zvýšiť svoj príjem, je akt zrelosti a schopnosti prevziať zodpovednosť za svoj život do vlastných rúk.

7.2 Ako si lepšie zorganizovať čas a urobiť čas na seba

Pri kariérnej zmene sa človek často ocitne medzi dvoma svetmi – tým starým, ktorý ešte neskončil a novým, ktorý sa ešte len začína. Popri aktuálnej práci, rodine a ostatných povinnostiach sa zrazu objavujú nové úlohy: nájsť si čas na kurzy, aktualizáciu životopisu, sledovanie voľných pracovných pozícií či prípravu na pohovory. **A hoci sa môže zdať, že človek na to nemá čas, v skutočnosti ide o to, ako si ho rozdelí a čomu (alebo komu) dá prednosť.** Najmä ženy, ktoré častejšie uprednostňujú potreby svojich blízkych pred tými svojimi, môžu svoje vlastné kariérne sny alebo ambície príliš dlho odkladať. Aj preto je stredný vek pre niektoré ženy akýmsi obdobím „znovuzrodenia“ alebo „nájdenia samej seba“.

Efektívny manažment času nie je o tom stihnúť viac, ale **pracovať na svojich prioritách v správnom čase.** Stačí si vyhradiť pravidelné krátke bloky – napríklad dvakrát do týždňa 60 minút – a použiť ich výlučne na sebarozvoj. Nie na e-maily z práce, nie na domácnosť, ale na činnosti, ktoré vedú k želanej kariérnej zmene: hľadanie kurzov na internete, učenie sa cudzieho jazyka, telefonát do kariérneho centra, prípravu životopisu a pod. Tento čas človeka „so samým sebou“ má rovnakú váhu ako pracovné stretnutie s druhým človekom – a tak k nemu treba pristupovať.

Pomáha tiež princíp „jedna vec denne“. Namiesto dlhého zoznamu úloh si napíšete jednu prioritu, ktorá vás posunie o krok bližšie k cieľu. Tým sa človek môže vyhnúť pocitu zahltenia a zároveň udrží pravidelný rytmus na svojej novej kariérnej ceste.

7.3 Príprava na pohovor a profesionálny životopis

Nový pracovný pohovor je pre mnohých ľudí po rokoch v jednej práci stresujúci, no v skutočnosti je to len rozhovor dvoch strán a nie skúška, kde sa človek snaží o najlepšiu známku. Dobrý dojem nevzniká z dokonalých odpovedí, ale z jasnosti – keď zrelý človek vie, čo ponúka, čo od práce očakáva a čo mu dáva zmysel.

Pred každým pohovorom sa oplatí:

- naštudovať si firmu - pozrieť si jej webstránku, firemné hodnoty, dokončené projekty;
- pripraviť si tri konkrétne príklady úspechov alebo situácií, ktoré ukazujú vaše schopnosti;
- nacvičiť si odpoveď na otázku: „*Prečo ste sa rozhodli pre zmenu?*“ – základom dobrého nového pracovného vzťahu je úprimnosť.



Predpokladom pozvánky na ten správny pohovor je dobre sformulovaný profesionálny životopis uchádzača o pracovnú pozíciu. Aktualizovaný životopis by mal hovoriť o tom, čo dokáže človek do firmy priniesť, nielen o tom, čo robil a na čom pracoval. Zamerajte sa na výsledky, projekty a schopnosti, ktoré sú prenosné aj mimo vášho pôvodného odvetvia. A ešte jedno odporúčanie, pokiaľ dávate do životopisu fotografiu, dajte si záležať na tom, aby bola aktuálna. Fotografia z párty, či rodinného výletu je síce milá, ale do životopisu nepoužiteľná.



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.”

Ak máte pochybnosti o tom, ako svoj životopis napísať, požiadajte o spätnú väzbu – kariérneho poradcu, kouča alebo niekoho, kto má skúsenosť s náborom. Niekedy stačí upraviť štruktúru, tón či poradie informácií, aby profil uchádzača pôsobil profesionálne a aktuálne. Nejde o to, aby človek vyzeral mladšie – **ale aby bolo zrejmé**, že jeho minulé skúsenosti majú dnešnú hodnotu.



KLÚČOVÉ BODY Z KAPITOLY

- Finančná stabilita nie je prekážkou zmeny, ale jej oporou – istota v číslach prináša pokoj v hlave.
- Realistický prehľad o výdavkoch a príjmoch vytvára bezpečný priestor rozhodovať sa ohľadom kariérnych zmien bez nátlaku.
- Čas na seba si netreba hľadať – treba si ho vyhradiť.
- Pracovný pohovor je rozhovor, nie skúška v škole. Autentický prejav vzniká z jasnosti, nie z vopred naučených odpovedí.
- Životopis po štyridsiatke je viac o skúsenostiach a dosiahnutých výsledkoch než o rokoch praxe – hovorí o tom, čo viete do novej firmy priniesť.



Sebavedomie nie je o tom, že človek musí pôsobiť dokonale a bezchybne. Je to skôr tichý vnútorný hlas, ktorý mi hovorí: „*Zvládnem to, čo príde, pretože už som zvládol/-a mnoho iného.*“ Práve túto povzbudivú vetu si môžu povedať ľudia v strednom veku, pretože životné aj pracovné skúsenosti skutočne majú a nemusia nič predstierať.

Samozrejme človek počas života nezbiera iba skúsenosti, ale dostáva aj mnohé rany. Niektorí ľudia majú pocit, že už nepatria do „mladého dynamického“ sveta, ktorý sa nám často prihovára najmä zo sociálnych sietí. Iní sa boja, že nebudú vedieť konkurovať technologicky zručnejším kolegom, lebo tí už vyrastali s mobilom [= s počítačom] v ruke. A niektorí cítia, že ich sebavedomie oslabili rôzne momenty v živote, kedy sa cítili odmietnutí, alebo „nie dosť dobrí“ v nejakej veci. Odmietnutie je ale taktiež súčasťou života tých, ktorí neostávajú stáť na mieste, skúšajú nové veci, púšťajú sa do nových výziev a sú otvorení novým vzťahom. Ako vraví jedno porekadlo: „*Kto nič nerobí, nič nepokazí.*“

Sebavedomie je uvedomenie si a prijatie svojej výnimočnosti, hodnoty či schopností a ich použitie v praxi. V žiadnom prípade sa nespája s aroganciou a namyslenosťou. Je to vnútorný elixír, ktorý dáva nášmu životu šťavu.

8.1 Sebavedomie v strednom veku

Sebavedomie sa buduje rokmi skúseností, ale aj tým, ako si človek vysvetľuje vlastné úspechy a pády. Ak nás napríklad minulo povýšenie v práci, je veľký rozdiel, či si to vysvetlíme ako zlyhanie, alebo prijmeme fakt, že sa na tú novú pozíciu možno naozaj hodil lepšie niekto druhý a v podstate s nami to nemá nič spoločné. A na nás čaká práca, ktorá nás bude viac naplňať.

Každý z nás má inú štartovaciu čiaru, zázemie a životné okolnosti, ktoré nás formujú. Aj preto môže byť nefér voči sebe samému porovnávať sa s druhým človekom. Zdravší prístup je porovnávať samého seba v čase, neustále sa vzdelávať a pracovať na sebe.

Dobrou správou je, že sebavedomie sa dá budovať a posilňovať v každom veku. V prvom rade si treba uvedomiť, že **sebavedomie je úzko späté so schopnosťou reflektovať úspechy – najmä tie malé.** Ľudia, ktorí si pravidelne pripomínajú to, čo už zvládli, majú vyššiu mentálnu odolnosť a rýchlejšie sa púšťajú do nových vecí.

8

Sebavedomie a moje nové ja

V strednom veku je obzvlášť dôležité nezabúdať na to, čo všetko už človek prekoná. Každý vyriešený konflikt, každý dokončený projekt, ktorý dobre dopadol, každá životná situácia, ktorú človek ustál – to všetko môže byť stavebný kameň zdravého sebavedomia človeka, ktorý má toho ešte veľa pred sebou.

Ked' sa pozriete na seba do zrkadla, koho uvidíte?



obrázok vytvorený pomocou umelej inteligencie

8.2 Malé úspechy ako zdroj energie

Veľké zmeny si berú veľa síl, no energiu na ne často nájdeme práve v tých najmenších krokoch. Stačí, že človek urobí niečo, čo odkladal - prihlási sa na kurz, odpovie na inzerát a pošle životopis, požiada o radu niekoho, koho si váži. Každý takýto krok je pre mozog signálom: „*Nečakám. Stále sa hýbem dopredu.*“

Malé úspechy sú ako kamienky, ktoré postupne dláždia človeku jeho vlastnú cestu. Niektoré si možno ani nevšimneme – zmenený tón hlasu pri rozhovore, pokojnejšia reakcia na kritiku alebo chvíľa, keď si povieme: „*Toto by ma kedysi vystresovalo, ale teraz to zvládam omnoho lepšie.*“

Naše sebavedomie sa nebuduje iba z veľkých víťazstiev, ale zo stoviek opakovaných dôkazov, že človek sa dokázal vynásť aj v neistote a nejako to zvládol. Aj malý posun znamená veľa, ak ho človek vedome zaregistruje, uzná – ale najmä si ho občas musí aj pripomenúť. Niektoré štúdie hovoria o tom, že človek má denne až 70 000 myšlienok¹¹. Pri takomto množstve myšlienok rýchlo zabúdame na to, čo sa nám podarilo a namiesto pripomínania si našich úspechov nás pohltia každodenné starosti a rozptýlenia.

“*„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 Ako budovať sebavedomie dlhodobo

Budovať si zdravé sebavedomie nie je jednorazový cieľ, ale celoživotný proces. Človek si ho posilňuje alebo oslabuje denne – spôsobom, akým hovorí sám so sebou, ako reaguje na kritiku alebo tým, aké prostredie si vyberá a s kým trávi čas.

Toto sú tri kľúčové faktory, ktoré podporujú sebavedomie v práci:

- 1. Reflexia úspechov** – pravidelne si pripomínať, čo sa podarilo.
- 2. Podporné prostredie** – pracovať s ľuďmi, ktorí nám dodávajú energiu, nie ju berú.
- 3. Postupné výzvy** – púšťať sa do vecí, ktoré sú trochu mimo našej komfortnej zóny, ale stále zvládnuteľné.

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

Sebavedomie rastie všade, kde sa človek cíti hodnotný, kde cíti, že je prínosom pre svoje okolie a kde môže využiť svoje schopnosti. Preto je dôležité vyberať si prostredie, ktoré toto všetko podporuje a neoslabuje. To platí nielen v práci, ale aj v súkromí.



KLÚČOVÉ BODY Z KAPITOLY

- Sebavedomie je tichý vnútorný hlas, ktorý rastie s vekom a so skúsenosťami.
- Vedecké výskumy potvrdzujú, že sebavedomie možno cielene posilňovať – reflexiou, podporným prostredím a malými výzvami.
- Malé každodenné úspechy sú niekedy dôležitejšie ako veľké mil'niky.
- Prostredie, v ktorom pracujeme, má zásadný vplyv na naše sebavedomie – podporujúce prostredie posilňuje, toxické ho oslabuje.
- Prvým krokom k posilneniu sebavedomia je uvedomiť si vlastné úspechy a stavať na nich.



CVIČENIE Č. 7:

Moje zdolané výzvy

1. Spomeňte si na tri situácie za posledné roky, v ktorých ste uspeli – či už v práci alebo v súkromí.
2. Pri každej si zapíšte, ktorá vaša schopnosť alebo zručnosť vám najviac pomohla uspieť – bola to vaša vytrvalosť, schopnosť komunikovať alebo odvaha?
3. Popremýšľajte, ako môžete tieto svoje vlastnosti alebo zručnosti využiť pri zmene, ktorú zvažujete. O čo sa môžete oprieť, lebo na to už máte aj dôkaz?





CVIČENIE Č. 1:

Ako sa cítim v tejto fáze života?

Skúste sa na chvíľu zastaviť a zapíšte si odpovede na týchto päť otázok:

1. Čo mi moja práca dáva dnes?
2. Čo mi naopak berie?
3. Čo by som si želal/-a, aby bolo inak?
4. Čo iné mi dáva v živote zmysel?
5. Čo ma napína, ale príliš dlho to odkladám?



CVIČENIE Č. 2:

Môj kompas hodnôt

1. Zapíšte si päť hodnôt, ktoré sú pre vás v živote najdôležitejšie.
2. Označte tri, bez ktorých si neviete predstaviť svoj pracovný deň.
3. Skúste si k nim dopísať, ako sa realizujú (alebo nerealizujú) vo vašej aktuálnej práci.
4. Položte si otázku: „Čo môžem spraviť preto, aby som bol/-a bližšie k tomu, aby moje hodnoty a moja práca boli v súlade?“



CVIČENIE Č. 3:

Môj nový pohľad

1. Napíšte si tri myšlienky, ktoré vás v súvislosti so zmenou najviac brzdia.
2. Ku každej vete dopíšte nový pohľad – taký, ktorý vás povzbudí (viď kapitola 3.2)
3. Vyberte si jednu z týchto nových viet a vyslovte ju nahlas pred zrkadlom aspoň raz denne počas nasledujúcich sedem dní.



CVIČENIE Č. 4:

Moja cesta

1. Napíšte si tri aktivity, ktoré vám prinášajú radosť alebo pocit naplnenia.
2. Pri každej si napíšte, či by sa dala rozvíjať ako:
 - nová kariéra,
 - podnikanie,
 - vedľajší projekt/hobby,
 - dobrovoľnícka činnosť.
3. Vyberte si jednu, ktorá vás najviac zaujíma a napíšte si, aký prvý krok by ste mohli urobiť počas nasledujúcich 30-tich dní v ceste za svojím cieľom.



CVIČENIE Č. 5:

Moja mapa zručností

1. Spíšte si tri zručnosti, v ktorých ste dnes silní.
2. Pridajte jednu zručnosť, ktorú by ste chceli doplniť v najbližšom roku.
3. Zapište si, čo by vám táto nová zručnosť priniesla – viac istoty, nové príležitosti alebo väčší pokoj? Predtým, ako sa do niečoho pustíte, si najskôr zodpovedajte otázku: „*Prečo na tom záleží?*“
4. Premyslite si, aký prvý krok by ste mohli urobiť – začať si mesačne sporiť na vzdelávanie, prihlásiť sa na workshop, požiadať o mentoring, nájsť si online kurz. Je to na vás.



CVIČENIE Č. 6

Ako zmeniť svoje obavy na konkrétne kroky

1. Napíšte si tri obavy/strachy, ktoré vás najviac brzdia pri rozhodovaní o zmene.
2. Ku každej dopíšte jeden konkrétny krok alebo aktivitu, ktorú by ste mohli urobiť, aby ste túto obavu zmiernili.
 - Strach: „Nebudem mať dosť peňazí.“ > Krok: „Spravím si rozpočet a zistím, akú rezervu vlastne potrebujem.“
 - Strach: „Nezvládnem nové technológie.“ > Krok: „Prihlásim sa na základný kurz online nástrojov a potom uvidím.“
 - Strach: „Rodina ma nebude podporovať.“ > Krok: „Porozprávam sa s partnerom o svojich plánoch.“
3. Vyberte si jeden konkrétny krok a urobte ho počas nasledujúcich siedmich dní.



CVIČENIE Č. 7:

Moje zdolané výzvy

1. Spomeňte si na tri situácie za posledné roky, v ktorých ste uspeli – či už v práci alebo v súkromí.
2. Pri každej si zapíšte, ktorá vaša schopnosť alebo zručnosť vám najviac pomohla uspieť – bola to vaša vytrvalosť, schopnosť komunikovať alebo odvaha?
3. Popremýšľajte, ako môžete tieto svoje vlastnosti alebo zručnosti využiť pri zmene, ktorú zvažujete. O čo sa môžete oprieť, lebo na to už máte aj dôkaz?

POUŽITÁ LITERATÚRA A OSTATNÉ 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>
 Časť textu a dát čerpá z verejne dostupných zdrojov Európskej komisie, OECD, WHO, WEF a Barrett Values Centre.

Vydal: © Uplift Consulting s.r.o.

Autor: Ing. Vladimíra Neuschlová

Grafické spracovanie: DioDesign, grafické štúdio, Klatovy, Česká republika

Rok vydania: november 2025

Vydanie: prvé

Počet strán: 63

ISBN: 978-80-975189-1-2

Projekt: 45PLUS – Ako úspešne zvládnuť stredný vek a objaviť nové horizonty

Materiál je intelektuálnym výstupom projektu č. 2024-1-SK01-KA210-ADU-000253230, ktorý bol financovaný Európskou úniou v rámci programu Erasmus+.

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

Partneri projektu: Úhlava, o.p.s, Klatovy, Česká republika
a Mesto Dolný Kubín, Slovenská republika

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

Financované Európskou úniou. Vyjadrené názory a postoje sú však len názormi a vyhláseniami autora a nemusia nevyhnutne odrážať názory a stanoviská Európskej únie alebo SAAIC – Národnej agentúry programu Erasmus+ pre vzdelávanie a odbornú prípravu.

Európska únia ani orgán udeľujúci grant za ne nenesú zodpovednosť.

Všetky práva vyhradené. Obsah sprievodcu je určený na vzdelávacie účely.



www.projekt45.eu

