

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra profesního a personálního rozvoje



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

**Možnosti kariérového poradenství pro klienty
v předdůchodovém věku**

Bakalářská práce

Autor: Alena Chmelíková

Vedoucí práce: Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

2026

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Alena Chmelíková

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Možnosti kariérového poradenství pro klienty v předdůchodovém věku

Název anglicky

Career guidance for clients in pre-retirement age

Cíle práce

Cílem práce je na základě analýzy potřeb klientů Úřadu práce zlepšit nabídku a realizaci služeb kariérového poradenství pro osoby v předdůchodovém věku

Metodika

V teoretické části bude popsána cílová skupina lidí seniorského věku z hlediska jejich kariérové dráhy. Průzkum proběhne metodou hloubkových rozhovorů s lidmi, kteří jsou klienty Úřadu práce a jsou ve věku padesát pět let a starší. Výstupem práce bude analýza potřeb, které vznikají v důsledku změn v pracovním postavení zkoumaných osob, a návrhy poradenských přístupů pro jejich doprovázení

Doporučený rozsah práce

35 stran

Klíčová slova

kariérové poradenství, seniorský věk

Doporučené zdroje informací

KOUŘILOVÁ, Martina. Kariérové poradenství na konci profesní dráhy (bakalářská práce). Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2024.

LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ. Vývojová psychologie. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1284-9.

PATTON, Wendy a Mary MCMAHON. Kariérový rozvoj a systémová teorie: propojení mezi teorií a praxí. Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce, 2015. ISBN 978-80-88153-04-7.

RAŠTICOVÁ, Martina a Monika BÉDIOVÁ. Práce, nebo důchod? Senioři, trh práce a aktivní stárnutí. Brno: B&P Publishing, 2018. ISBN 978-80-7485-177-3.

SAVICKAS, Mark L. et al. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. Journal of Vocational Behavior. 2009, roč. 75, č. 3, s. 239–250. DOI: 10.1016/j.jvb.2009.04.004

STUART-HAMILTON, Ian. Psychologie stárnutí. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-274-2.

Předběžný termín obhajoby

2025/26 LS – IVP

Vedoucí práce

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 15. 05. 2025

PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 23. 06. 2025

prof. Ing. Petr Valášek, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 19. 03. 2026

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Možnosti kariérového poradenství pro klienty v předdůchodovém věku

vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V dne

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych poděkovala svému vedoucímu práce Mgr. Jiřímu Votavovi, Ph.D. za odborné vedení, cenné podněty a podporu během celého procesu jejího vzniku. Mé poděkování patří také všem respondentům, kteří byli ochotni sdílet své zkušenosti a věnovat čas rozhovorům. Bez jejich otevřenosti a ochoty spolupracovat by tato práce nemohla vzniknout.

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zaměřuje na potřeby osob v předdůchodovém věku a na možnosti jejich podpory prostřednictvím kariérového poradenství poskytovaného Úřadem práce České republiky. Teoretická část vymezuje specifika pozdní dospělosti z hlediska vývojové psychologie, představuje relevantní kariérové teorie a popisuje systém poradenských služeb ÚP ČR, včetně jejich legislativního rámce a organizační struktury. Praktická část je založena na kvalitativním výzkumu realizovaném formou polostrukturovaných rozhovorů s osmi respondenty ve věku 55+, kteří využili služeb kariérového poradenství. Analýza dat odhalila stěžejní potřeby této skupiny, zejména individuální a empatický přístup, psychickou podporu, rozvoj digitálních dovedností, možnost rekvalifikace a pomoc s hledáním méně fyzicky náročných pracovních pozic. Výsledky ukazují, že poradenské služby ÚP ČR představují pro klienty v předdůchodovém věku významný zdroj orientace, motivace a jistoty, avšak některé oblasti vyžadují posílení či systematictější přístup. Na základě zjištění jsou formulována doporučení pro praxi, která mohou přispět ke zkvalitnění práce poradců a k efektivnější podpoře této cílové skupiny.

Klíčová slova

kariérové poradenství, seniorský věk

Abstract

This bachelor's thesis focuses on the needs of individuals in pre-retirement age and on the possibilities of supporting them through career counselling provided by the Labour Office of the Czech Republic. The theoretical part defines the specifics of late adulthood from the perspective of developmental psychology, presents relevant career theories, and describes the system of counselling services offered by the Labour Office, including their legislative framework and organisational structure. The practical part is based on qualitative research conducted through semi-structured interviews with eight respondents aged 55+, all of whom had used career counselling services. The data analysis revealed key needs of this group, particularly an individual and empathetic approach, psychological support, the development of digital skills, opportunities for retraining, and assistance in finding less physically demanding job positions. The findings show that the counselling services of the Labour Office represent an important source of orientation, motivation, and stability for clients in pre-retirement age, although some areas require strengthening or a more systematic approach. Based on the results, recommendations for practice are formulated to enhance the work of counsellors and improve support for this target group.

Keywords

career guidance, pre-retirement age

OBSAH

1	Úvod.....	8
TEORETICKÁ ČÁST		9
2	Cíl a metodika.....	9
3	Cílová skupina	10
3.1	Pozdní dospělost.....	11
3.1.1	Tělesné změny	12
3.1.2	Kognitivní změny	14
3.1.3	Sociální změny.....	15
4	Kariérové poradenství.....	18
4.1	Kariéra.....	19
4.2	Kariérové teorie.....	20
4.3	Moderní pojetí kariérového poradenství	21
4.4	Poradenství poskytované Úřadem práce ČR.....	22
4.4.1	Formy poradenství na Úřadu práce ČR	23
4.4.2	Projekt Evropského sociálního fondu „Věk není překážkou“	25
PRAKTICKÁ ČÁST		27
5	Vlastní výzkum.....	27
5.1	Cíl a metodika výzkumu	27
5.2	Charakteristika respondentů.....	28
5.3	Metoda sběru dat.....	29
5.4	Metoda zpracování a analýzy dat.....	30
5.5	Výsledky	30
5.5.1	Věk jako bariéra a zdroj nejistoty	31
5.5.2	Zdravotní omezení a fyzická kondice	32
5.5.3	Technologická nejistota	33

5.5.4	Silné stránky a životní zkušenosti.....	34
5.5.5	Role práce v životě	35
5.5.6	Motivace ke změně a hledání směru.....	36
5.5.7	Zkušenosti s poradenstvím Úřadu práce ČR.....	37
5.5.8	Potřeba podpory	37
5.5.9	Doporučení lidem v obdobné situaci	38
5.5.10	Shrnutí.....	39
5.6	Diskuze.....	40
5.6.1	Věk jako klíčový faktor vnímání sebe i trhu práce	40
5.6.2	Zdravotní omezení jako druhá nejvýznamnější bariéra	40
5.6.3	Technologie jako zdroj nerovnosti a stresu	41
5.6.4	Silné stránky klientů	41
5.6.5	Motivace ke změně	42
5.6.6	Význam poradenství Úřadu práce.....	42
5.6.7	Dopady výsledků na praxi poradců	43
6	Závěr	44
6.1	Vlastní doporučení	44
6.2	Limity výzkumu	46
6.3	Závěrečná reflexe autorky	47
7	Seznam použitých zdrojů.....	48
8	Seznam obrázků, tabulek a grafů	50
9	Seznam příloh	51
	Příloha 1: Kategorie a kódy	51
	Příloha 2: Přepis rozhovorů	51

1 Úvod

Současný trh práce prochází dynamickými změnami, které se výrazně dotýkají všech věkových skupin, avšak zvláštní pozornost si zaslouží osoby v předdůchodovém věku. Tato skupina se často ocitá ve specifické situaci, kdy musí čelit kombinaci věkových stereotypů, zdravotních omezení, měnících se kvalifikačních požadavků i nejistotě spojené s uplatněním na trhu práce v závěrečné fázi profesní dráhy. Chtěla bych se zaměřit na problematiku zaměstnávání těchto osob z pohledu kariérového poradce Úřadu práce, pro nějž představují klienti v předdůchodovém věku významnou a zároveň náročnou cílovou skupinu, která vyžaduje individuální a citlivý přístup.

Kariérové poradenství hraje v tomto období důležitou roli, neboť může klientům pomoci nejen při hledání vhodného zaměstnání, ale také při orientaci v možnostech dalšího profesního směřování, rekvalifikace či postupného odchodu z trhu práce.

Téma možností kariérového poradenství pro klienty v předdůchodovém věku je aktuální nejen z hlediska demografického vývoje a stárnutí populace, ale také z pohledu dlouhodobé udržitelnosti zaměstnanosti a sociální stability. Úřad práce České republiky jako klíčová instituce aktivní politiky zaměstnanosti disponuje nástroji a poradenskými postupy, které mohou významně přispět ke zlepšení postavení této skupiny na trhu práce. Zkušenosti z každodenní poradenské praxe ukazují, že správně zvolený přístup může mít zásadní vliv na kvalitu pracovního i osobního života klientů v předdůchodovém věku.

Cílem této bakalářské práce je analyzovat možnosti kariérového poradenství pro tyto klienty a stanovit doporučení pro kariérové poradce Úřadu práce.

Teoretická část se zaměřuje na popis a charakteristiku cílové skupiny z pohledu vývojové psychologie. A dále na definici možností kariérového poradenství a podpory zaměstnávání osob z cílové skupiny.

V praktické části se práce opírá o kvalitativní výzkum realizovaný formou polostrukturovaných hloubkových rozhovorů s osmi klienty v předdůchodovém věku, kteří mají zkušenost s kariérovým poradenstvím. Výzkum zahrnuje jak klienty evidované na Úřadu práce, tak osoby zaměstnané, které uvažují o změně zaměstnání nebo o úpravě své profesní dráhy před odchodem do důchodu.

TEORETICKÁ ČÁST

2 Cíl a metodika

Cílem práce bylo na základě analýzy potřeb současných i bývalých klientů Úřadu práce zlepšit nabídku a realizaci služeb kariérového poradenství pro osoby v předdůchodovém věku.

Teoretická část práce se zaměřila na vymezení cílové skupiny z hlediska vývojové psychologie, konkrétně na etapu pozdní dospělosti. Popsány byly tělesné, kognitivní i sociální změny typické pro toto období života. Dále byl objasněn pojem kariérového poradenství a představeny vybrané kariérové teorie relevantní k tématu práce. V závěru se práce věnovala možnostem podpory prostřednictvím kariérového poradenství poskytovaného Úřadem práce ČR.

V praktické části jsem se věnovala kvalitativnímu výzkumu. Jednalo se o hloubkové rozhovory s lidmi z cílové skupiny. Oproti původnímu zadání jsem skupinu rozšířila o bývalé klienty Úřadu práce, kteří prošli kariérovým poradenstvím a úspěšně se uplatnili na trhu práce, a dále o osoby, které v současnosti pracují a kariérové poradenství vyhledaly z důvodu potřeby změny ve svém profesním životě.

3 Cílová skupina

Vymezení cílové skupiny je důležitou součástí této bakalářské práce, neboť umožňuje stanovit, na jakou část populace se zaměřuje. Jako cílová skupina jsou definovány osoby v předdůchodovém věku – tedy jedinci, kteří se nacházejí v období před dosažením zákonného důchodového věku a postupně se připravují na odchod ze zaměstnání. Toto období představuje významný životní mezník, kdy lidé začínají zvažovat změny ve svém pracovním, ekonomickém i osobním životě a přizpůsobují se nové etapě, která s sebou nese nejen řadu výzev, ale i příležitostí. Předdůchodový věk je zároveň charakterizován specifickými potřebami, očekáváními a často i obavami. Jedná se o fázi, v níž mohou vyvstat otázky týkající se finanční stability, zdravotního stavu, pracovního uplatnění či celkového životního stylu. Zároveň je to období, kdy roste význam přípravy na budoucí změnu sociální identity, protože odchod do důchodu je obvykle spojen s ukončením dlouholetých pracovních rolí a změnou každodenní rutiny.

Pro stanovení období předdůchodového věku je nezbytné vycházet z platné legislativy a definovat důchodový věk dle zákona. Jedná se o věk, kdy je možné dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění do důchodu odejít. Tento věk se podle tohoto zákona postupem času zvyšuje, jak je uvedeno v § 32, odst. 2 „U pojištěnců narozených v období let 1936 až 1973 se důchodový věk stanoví podle přílohy č. 1 k tomuto zákonu. Stanoví-li se důchodový věk s přičtením kalendářních měsíců, považuje se za důchodový věk věk dosažený v posledním přičteném kalendářním měsíci v den, který se číslem shoduje se dnem narození pojištěnce; neobsahuje-li takto určený měsíc takový den, považuje se za důchodový věk ten věk, který je dosažen v posledním dni posledního přičteného kalendářního měsíce.“ Odst. 3 tohoto paragrafu pak určuje důchodový věk u osob narozených po roce 1973: „U pojištěnců narozených v období let 1974 až 1988 se důchodový věk stanoví tak, že se k věku 65 let a 8 měsíců přičte takový počet kalendářních měsíců, který se stanoví jako rozdíl v počtu let mezi rokem narození pojištěnce a rokem 1973; ustanovení odstavce 2 věty druhé platí zde obdobně. U pojištěnců narozených po roce 1988 důchodový věk činí 67 let.“ – viz tabulka č. 1.

Z uvedeného vyplývá, že v současné době mohou lidé odcházet do starobního důchodu po 64. roce života (a v případě využití možnosti předčasného důchodu i dříve) a za předdůchodový věk můžeme považovat období již cca od 55 let do dne odchodu do důchodu, což z hlediska vývojové psychologie odpovídá etapě pozdní dospělosti.

Tabulka 1: Důchodový věk

Rok narození	Důchodový věk u					
	mužů	žen s počtem vychovaných dětí				
		0	1	2	3 a 4	5 a více
1960	64r + 2m	64r + 2m	63r + 8m	62r + 2m	60r + 8m	59r + 2m
1961	64r + 4m	64r + 4m	64r + 2m	62r + 8m	61r + 2m	59r + 8m
1962	64r + 6m	64r + 6m	64r + 6m	63r + 2m	61r + 8m	60r + 2m
1963	64r + 8m	64r + 8m	64r + 8m	63r + 8m	62r + 2m	60r + 8m
1964	64r + 10m	64r + 10m	64r + 10m	64r + 2m	62r + 8m	61r + 2m
1965	65r	65r	65r	64r + 8m	63r + 2m	61r + 8m
1966	65r	65r	65r	65r	63r + 8m	62r + 2m
1967	65r	65r	65r	65r	64r + 2m	62r + 8m
1968	65r	65r	65r	65r	64r + 8m	63r + 2m
1969	65r	65r	65r	65r	65r	63r + 8m
1970	65r	65r	65r	65r	65r	64r + 2m
1971	65r	65r	65r	65r	65r	64r + 8m

Zdroj: upraveno z přílohy č. 1 zákona o důchodovém pojištění, 2026

3.1 Pozdní dospělost

Z pohledu vývojové psychologie člověk dosahuje dospělosti zhruba ve dvaceti letech a trvá cca do 60–65 let, kdy na tuto etapu navazuje období stáří. Dospělost můžeme dále dělit na časnou (od 20 do 25–30 let), střední (cca do 45 let) a pozdní (do 60–65 let). U dalších autorů se setkáváme s obdobným dělením, jen věkové hranice se různě posunují (Langmeier, Krejčířová, 2006, s. 167). Období pozdní dospělosti je charakteristické specifickými vývojovými úkoly, které se promítají jak do osobního, tak do pracovního života jedince.

Z kariérového hlediska Superovy teorie životních stádií je věk 45–65 let považován za stadium udržování, kdy se lidé zaměřují na udržení svého sebepojetí a zaměstnaneckého statusu, porovnávají současnou pracovní pozici s možnostmi trhu práce a zamýšlí se nad svými představami a svou budoucností. Podle Tobolové ale někteří jedinci v tomto období zjistí, že jejich současné směřování není v souladu

s jejich minulými volbami a své priority a profesní zaměření zcela přehodnotí (Hlad'o, 2012, s. 34) Poté navazuje stádium odpoutání, v němž dochází k úbytku fyzických i duševních sil, postupně se snižuje pracovní aktivita, až dojde k odpoutání od pracovního života a odchodu do důchodu, což je závěrečnou etapou kariérového vývoje (Hlad'o, 2012, s. 35).

Pro pochopení specifických potřeb klientů z této věkové skupiny je nezbytné znát změny, které stárnutí přináší. Tyto změny se odehrávají v tělesné, kognitivní i sociální oblasti.

Protože stárnutí je individuální proces, je podle Vágnerové (Kouřilová, 2024, s. 9) potřeba rozlišovat mezi chronologickým a biologickým věkem. Chronologický věk znamená počet let od narození člověka, je to objektivní neměnné číslo. Na rozdíl od biologického věku, který odráží skutečný stav těla, buněk a orgánů, je chronologický věk pouze kalendářním údajem. Tyto věky si tedy nemusí odpovídat.

V průběhu života dochází k postupné proměně fyzických i psychických charakteristik, kdy znaky typické pro střední věk přecházejí ve znaky stáří. Stanovit přesný okamžik, kdy se člověk stává starým, je však velmi obtížné. Odborníci se proto snaží vytvářet různá objektivní kritéria pro vymezení stáří, přičemž nejčastěji využívaným ukazatelem zůstává chronologický věk. Ten však nemá dostatečnou vypovídací hodnotu, jelikož představuje spíše orientační než skutečně přesné měřítko stárnutí.

Vedle těchto přístupů se využívá také pojem sociálního věku, který vychází ze společenských očekávání vztahujících se k určité fázi života. Tento koncept odráží, jaké chování, role a způsoby jednání jsou považovány za typické či přiměřené pro jedince v daném věku, a poukazuje tak na význam sociálního kontextu při posuzování stáří (Stuart-Hamilton, 1999, s. 18-19).

3.1.1 Tělesné změny

Thorová (2015, s. 454-457) upozorňuje na řadu tělesných změn, které jsou spojeny s procesem stárnutí. Mezi nejvýznamnější patří především zpomalení metabolismu, kdy se prodlužuje trávení a při nedostatečné úpravě stravovacích návyků a pohybové aktivity může docházet k nárůstu tělesné hmotnosti. Současně se zvyšuje podíl tukové

tkáně a ubývá svalová hmota, přičemž zhoršené zpracování glukózy v organismu vede ke zvýšenému riziku vzniku diabetu 2. typu.

S přibývajícím věkem se rovněž snižuje schopnost organismu regulovat tělesnou teplotu. Adaptace na teplotní změny je pomalejší a potní reakce méně efektivní. Výrazné změny se objevují také na kůži, která postupně ztrácí svou pružnost, pevnost a svěžest, tvoří se vrásky a pigmentové skvrny. Dochází ke změnám kvality vlasů, které rostou pomaleji, šedivěji, řídnou a jsou křehčí, a u některých jedinců se objevuje i ztráta chrupu.

Další oblastí jsou smyslové funkce, kdy dochází k oslabení smyslových receptorů. Typickým projevem je snížení schopnosti zaostření na blízké předměty v důsledku ztráty pružnosti oční čočky (presbyopie) a postupné zhoršování sluchu, zejména v oblasti vnímání vyšších frekvencí (presbyakuze).

Stárnutí se promítá také do celkové funkčnosti orgánových systémů. Vlivem poklesu obsahu vody v těle dochází ke zmenšování orgánů, ke změnám cévního systému a ke vzniku aterosklerotických plátů v tepnách. Tyto procesy vedou k horšímu okysličování tkání a snížení výkonnosti orgánů, včetně postupného úbytku objemu mozku.

Významné změny nastávají rovněž v oblasti endokrinního a reprodukčního systému. Zvyšuje se náchylnost k hormonálním poruchám a s nimi souvisejícím onemocněním, jako jsou onemocnění prostaty u mužů, onemocnění prsů u žen, hypertenze, deprese či osteoporóza. Přirozené hormonální změny se u žen objevují zejména v období menopauzy kolem 50. roku života, kdy dochází k útlumu produkce estrogenu, zatímco u mužů se postupně snižuje hladina testosteronu.

Degenerativní změny postihují také pohybový aparát. Přibližně od padesátého roku života je patrný úbytek fyzické síly, snížení svalové pružnosti a zvýšené opotřebení kloubů, což se projevuje jejich omezenou pohyblivostí. S přibývajícím věkem se zároveň zvyšuje náchylnost k různým onemocněním, klesá obranyschopnost organismu a častěji se objevují potíže, jako je únava či poruchy spánku.

3.1.2 Kognitivní změny

První známky stárnutí jsou nenápadné. Myšlení se stává méně pružným, učit se novému může být obtížnější. Člověk ale lépe využívá své dovednosti, více přemýšlí nad řešením, je rozvážnější. Formální struktura kognitivních schopností se mění, ale inteligence zatím nijak výrazně neklesá. Zvláště u lidí, kteří ve své profesi potřebují stále nové informace. U nich bývá pozorovatelný i další nárůst intelektových schopností. S věkem se dále rozvíjí sociální inteligence, takže s přibývajícími léty je člověk schopen více chápat názory jiných, pochopit, že různé názory mohou být pravdivými pohledy na stejnou realitu z různých úhlů. Rozvoj sociální inteligence může kompenzovat úbytek pružnosti myšlení a snížení kognitivních funkcí (Langmeier, Krejčířová, 2006, s. 191–192).

Říčan (2021, s. 324–326) se ve své práci věnuje méně příznivým aspektům stárnutí, zároveň však upozorňuje, že toto období života nelze vnímat pouze negativně a že s sebou přináší i určité přínosy. Mezi problematické oblasti řadí především změny v kognitivních funkcích. Ty se projevují zejména oslabením paměťových procesů, a to jak v oblasti vybavování informací, tak v méně efektivním ukládání nových poznatků.

Dalším častým jevem je zhoršení vnímavosti a postřehu, kdy člověk přehlíží předměty nebo informace, přestože se nacházejí v jeho bezprostřední blízkosti, avšak nejsou umístěny tam, kde je očekává. S přibývajícím věkem se rovněž zvyšuje míra psychické únavy, která může negativně ovlivňovat pracovní výkon. V pracovním prostředí lze tento handicap do určité míry kompenzovat opíráním se o dosavadní zkušenosti, promyšlenější přístup k řešení úkolů a omezením činností vyžadujících vysokou rychlost a časový tlak.

Říčan dále poukazuje na zvýšenou citovou zranitelnost, která se ve vyšším věku může objevovat, její intenzita je však výrazně individuální a závisí na osobnostních charakteristikách i životních zkušenostech jednotlivce.

„Ústupový boj s tělesným a duševním úpadkem, který každý z nás po padesátce vede či povede, je nová velká zkušenost – a zkouška, ve které lze obstát a propracovat se k odolnosti, trpělivosti, přejícnosti a smyslu pro humor, které mladší věk nezná“ (Říčan, 2021, s. 327). Stárnutí je tedy možné považovat za životní výzvu, s níž se

musíme popasovat a pozitivní odměnou pro nás může být získání výše uvedených „ctností“.

3.1.3 Sociální změny

V tomto životním období se jedinec často ocitá mezi dvěma generacemi – na jedné straně čelí potřebám stárnoucích rodičů, kteří vyžadují péči, a na straně druhé zůstává oporou pro své dospělé děti, jež zakládají vlastní rodiny a mohou nadále potřebovat pomoc. Tato situace bývá označována jako sendvičová pozice. Od člověka se v ní očekává schopnost současně zvládat více rolí, které mohou být vzájemně náročné a někdy i protichůdné (Vágnerová, 2007, s. 232).

Odchod dětí z domova ale může u některých matek i otců způsobit pocit prázdného hnízda. Jedná se hlavně o jedince, kteří ve svém dosavadním životě neměli jiné hodnoty a životní cíle než výchovu dětí (Langmeier, Krejčířová, 2006, s. 192).

Vágnerová (2007, s. 233–234) dále upozorňuje na to, že v období mezi padesátým a šedesátým rokem života dochází k proměně postoje člověka k sociálním vztahům. Ve srovnání s mladšími jedinci se mění hodnoticí kritéria i význam jednotlivých projevů chování, což se odráží v podobě mezilidských vztahů. Projevy otevřenosti, empatie a altruismu se mohou stát selektivnějšími a jsou častěji směřovány k úzkému okruhu blízkých osob, zatímco vůči neznámým lidem tyto tendence zpravidla slábnou.

S přibývajícím věkem se jedinci více orientují na šetření svých fyzických i psychických sil a investují je především do vztahů, které považují za stabilní a bezpečné. Rodinné prostředí tak získává na významu, zatímco potřeba navazování nových sociálních kontaktů se snižuje. Nové vztahy jsou vytvářeny obtížněji než v mladším věku a často již nejsou vnímány jako nezbytné, neboť potřeba sociálního kontaktu bývá v tomto období života zpravidla naplněna.

V této fázi života lze v oblasti profesního fungování rozpoznat několik odlišných trendů. Někteří jedinci v tomto období dosahují nejvyšší úrovně své odborné kariéry, zastávají prestižní či manažerské pozice a mají silné profesní postavení. Práce pro ně představuje významnou oblast seberealizace a zdroj pozitivních pracovních prožitků. Naopak u jiné části pracovníků začíná převládat pocit rutiny – jejich zaměstnání je sice dobře zvládnutelné, avšak již nepřináší výraznější profesní ani osobní naplnění. Tito

lidé proto častěji hledají uspokojení v aktivitách mimo pracovní prostředí. Zároveň se v tomto období nachází také skupina osob, která začíná znovu zvažovat své dosavadní kariérní směřování, analyzuje své možnosti a někdy uvažuje i o výraznější profesní změně. U mnoha žen hraje roli i změna rodinné situace po odchodu dětí z domácnosti, což může otevřít prostor pro přijetí náročnější pracovní pozice.

K důvodům pracovní nespokojenosti může přispívat široká škála faktorů. Mezi nejčastěji uváděné patří narušené mezilidské vztahy na pracovišti, stereotypní charakter pracovních činností, vysoká zátěž či nepřehledné vymezení kompetencí. Dalším významným rizikem je syndrom vyhoření, který se často objevuje v profesích zaměřených na pomoc druhým. Tyto pracovní role jsou dlouhodobě náročné jak emočně, tak z hlediska odpovědnosti, a pracovníci přitom mnohdy nemají dostatečnou možnost ovlivnit výsledky své práce. To může vést k pocitu selhávání a k postupné ztrátě motivace.

U některých osob se impulsem pro změnu povolání může stát také vývoj typický pro období středního věku. Jedinec může zpochybňovat svou původní profesní volbu, a protože aktivní pracovní život se obecně prodlužuje, může narůstat i nechuť pokračovat v dosavadní pracovní dráze. Když je kariérní změna úspěšně realizována, může výrazně podpořit osobní růst, zvýšení pracovního uspokojení i posílení sebevědomí. Lidé, kteří se pro takový krok rozhodnou dobrovolně a vědomě, bývají obvykle velmi motivovaní, dosahují dobrých výsledků a dokážou se pružně přizpůsobit novým technologiím a změnám pracovních procesů. (Langmeier, Krejčířová, 2006, s. 192–193)

V pozdní dospělosti bývá pracovní sféra často podstatným zdrojem pocitu vlastní hodnoty a úspěchu. Pokud člověk v tomto období ztratí zaměstnání, nejedná se pouze o výpadek finančních příjmů, ale také o zásah do jeho psychické stability a celkového sebehodnocení. Dlouhodobá nezaměstnanost navíc může vést k negativním dopadům na tělesné zdraví a často se promítá i do zhoršení rodinných a partnerských vztahů. (Langmeier, Krejčířová, 2006, s. 194)

V závěru tohoto životního úseku většina osob opouští trh práce a vstupuje do období starobního důchodu. Tento přechod představuje významnou změnu sociální pozice, během níž jedinec opouští roli ekonomicky aktivního člena společnosti a přijímá roli

závislou na důchodových příjmech. Změna nastává velmi rychle a může zásadně ovlivnit každodenní fungování – během krátké chvíle se promění struktura dne, dochází k omezení pravidelných pracovních kontaktů a u některých jedinců i ke snížení finanční úrovně, na kterou byli dosud zvyklí. ((Langmeier, Krejčířová, 2006, s. 192)

4 Kariérové poradenství

Kariérové poradenství vzniklo jako přirozená reakce jednotlivců usilujících o zlepšení své životní situace a zároveň jako odpověď společnosti na nové požadavky vyplývající z jejího vývoje. Jeho počátky sahají na přelom 19. a 20. století. Za zakladatele kariérového poradenství je považován Frank Parsons, který na počátku 20. století vytvořil první teoretický rámec profesního poradenství. Jeho teorie Trait and Factor, kterou představil v roce 1908, vychází z předpokladu, že individuální vlastnosti jedince lze identifikovat a porovnat s požadavky jednotlivých povolání, přičemž vyšší míra shody mezi těmito charakteristikami zvyšuje pravděpodobnost pracovního úspěchu (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 2–5).

V českém prostředí je kariérové poradenství definováno jako „proces, v rámci kterého mají lidé v průběhu celého života možnost poznat a rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy. Umožňuje lidem řídit jejich individuální dráhu ve vzdělávání a odborné přípravě, v práci i v jiných oblastech, a využívat k tomu schopnosti a dovednosti, které mají“ (MŠMT).

Kariérové poradenství představuje soubor aktivit, které podporují jednotlivce při rozhodování o vzdělávací a profesní dráze. Může probíhat individuálně i skupinově a zaměřuje se na volbu či změnu povolání, další vzdělávání, hledání pracovního uplatnění nebo návrat na trh práce. Součástí poradenství je poskytování informací, konzultací, práce s diagnostickými nástroji a rozvoj dovedností potřebných pro řízení vlastní kariéry (Career Management Skills).

Účinky kariérového poradenství se promítají do několika oblastí. Ve vzdělávání může podpořit setrvání ve studiu či zlepšit studijní výsledky. V oblasti zaměstnanosti přispívá ke zvýšení uplatnitelnosti, k lepší stabilitě pracovního místa a ke snížení rizika nezaměstnanosti. Z hlediska společnosti může posílit pracovní mobilitu a napomáhat snižování rizikových jevů.

V současné době se zvyšuje význam kariérového poradenství také v souvislosti s dynamickými změnami na trhu práce, prodlužováním pracovního života a rostoucími nároky na přizpůsobivost jednotlivců. Podle OECD pomáhá kariérové poradenství jedincům lépe porozumět jejich schopnostem, identifikovat vhodné pracovní

příležitosti a činit informovaná rozhodnutí o své profesní dráze. Zároveň přispívá ke zvyšování zaměstnatelnosti, podpoře celoživotního učení a prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti. Přesto však zůstává jeho potenciál v praxi často nevyužit, zejména u starších osob, což souvisí mimo jiné s nedostatečnou dostupností a přizpůsobením služeb jejich specifickým potřebám (OECD, 2021, s. 17–22, 72–75).

Pro klienty představuje kariérové poradenství nástroj k posílení sebereflexe, orientace v příležitostech a zlepšení rozhodovacích strategií. Pomáhá také zvládat přechody mezi školou a zaměstnáním či změnami profesního směru. Dlouhodobě může vést ke snížení kariérové nerozhodnosti a ke zvýšení celkové životní spokojenosti.

Kariérové poradenství poskytují organizace ve školství (výchovní poradci, školní psychologové, pedagogicko-psychologické poradny, vysokoškolská poradenská centra), v rámci služeb zaměstnanosti (Úřad práce) i soukromé subjekty (personální agentury, centra bilanční diagnostiky). Bezplatné služby jsou zpravidla určeny nezaměstnaným nebo znevýhodněným osobám, zatímco ostatní klienti často využívají komerční nabídku (MŠMT)

4.1 Kariéra

Patton a McMahon (2015, s. 22) se zamýšlejí nad rozdílností chápání pojmu kariéra u různých autorů. Podle nich tento nedostatek pojmové vyjasněnosti způsobuje nejednoznačnost a znemožňuje vytvoření společného myšlenkového základu. Ve stručném shrnutí bychom mohli kariéru chápat jako postupný sled pracovních i životních rolí a zkušeností jedince v průběhu času. Nezahrnuje pouze profesní zaměstnání a kariérní postup, ale také období přípravy na povolání, nezaměstnanosti, neplacené práce a další významné životní role, jako je role studenta, rodiče či dobrovolníka. Kariéra je zároveň subjektivním konstruktem, který je formován individuálním vnímáním, postoji, hodnotami a širším životním a sociálním kontextem jedince.

4.2 Kariérové teorie

Kariérové teorie lze rozdělit podle toho, na co se v kariérovém vývoji zaměřují. Některé se zaměřují především na obsah kariérového vývoje, další na jeho proces a jiné kombinují oba tyto přístupy.

Teorie zaměřené na obsah jsou počátkem teorie kariérového vývoje a vrací nás k přelomu 19. a 20. století a k práci Franka Parsonse (Trait and Faktor Theory). I přes své nedostatky (mezi něž patří hlavně staticnost) mají modely rysů a faktorů vycházející z raných prací Franka Parsonse v oblasti kariérového poradenství dlouhodobě významné postavení. Tyto přístupy ovlivňují kariérovou praxi po celou dobu její existence. Teorie zaměřené na obsah jsou důležité ze dvou hlavních důvodů. Zaprvé pomáhá objasnit základní pojmy nezbytné pro porozumění kariérovému vývoji a zadruhé nabízí přehled historického vývoje kariérových teorií jako odborné disciplíny. (Patton, McMahon, 2015, s. 39).

Postupně se přístup k volbě povolání rozšířil od posuzování fyzických předpokladů k hodnocení širšího spektra schopností a osobních vlastností. Na počátku 20. století se proto rozvíjí diferenciální psychologie, která klade důraz na individuální rozdíly mezi lidmi a možnost jejich objektivního měření. Teorie vycházející z tohoto směru jsou často označovány jako teorie zaměřené na obsah, protože se soustředí na vztah mezi předpoklady jedince a požadavky pracovního prostředí – požadavky zaměstnavatele na konkrétní pozici (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 4).

Oproti tomu kariérové teorie zaměřené na proces tvrdí, že rozhodování o profesní dráze nelze chápat jako jednorázový akt, ale jako dlouhodobý vývojový proces, který probíhá v průběhu celého života. Tento proces je formován osobními zkušenostmi, sociálním prostředím i proměnlivými životními okolnostmi. Zatímco tradiční přístupy k volbě povolání vycházející z diferenciální psychologie kladou důraz na měření individuálních schopností a rysů osobnosti, novější teoretické směry se zaměřují na dynamiku změn, vzájemné působení faktorů a vývoj člověka v čase.

Významným představitelem tohoto procesního pojetí kariéry je americký psycholog Donald Super, jehož práce zásadně ovlivnila podobu moderního kariérového poradenství. Super navázal na poznatky vývojové psychologie a teorii sebepojetí

a zdůrazňoval, že profesní volby úzce souvisejí s tím, jak jedinec vnímá sám sebe. Lidé se zpravidla orientují na taková povolání, která považují za slučitelná se svou identitou, schopnostmi a osobními představami.

Podle Superova pojetí se kariéra rozvíjí v průběhu jednotlivých životních etap a současně je ovlivněna rolemi, které člověk v různých obdobích svého života zastává. Tyto role – například pracovní, rodinné či volnočasové – se vzájemně prolínají a mění svou důležitost. Pro znázornění této komplexní souhry vytvořil Super model kariérní duhy, který ilustruje, jak se v čase proměňují nároky na pracovní uplatnění v závislosti na životní fázi a aktuálních životních prioritách.

Uvažování o budoucí profesi začíná velmi brzy, často již v dětství, kdy jsou však představy o jednotlivých povoláních spíše idealizované. V období dospívání a studia dochází k realističtějšímu zvažování vzdělávacích možností a profesního směřování. Po vstupu na trh práce si jedinec postupně uvědomuje nutnost dalšího rozvoje a přizpůsobování se měnícím se požadavkům. Vzhledem k neustálým společenským i technologickým změnám se profesní dráha obvykle nevyvíjí lineárně, ale zahrnuje řadu přechodů, úprav a nových rozhodnutí.

Superova teorie přinesla posun v pojetí kariérového poradenství, které již není chápáno pouze jako pomoc při jednorázové volbě povolání. Naopak je vnímáno jako kontinuální podpůrný proces s významnou vzdělávací funkcí, zejména v oblasti celoživotního učení a profesního rozvoje (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 12–13).

V reakci na společenské změny se na konci 20. století ukázala potřeba propojit obsahové i procesní přístupy ke kariéře do integrovaných teorií, které zohledňují jak individuální odlišnosti, tak vývoj jedince v čase. Tyto teorie nazýváme teoriemi zaměřenými na obsah i proces (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 22).

4.3 Moderní pojetí kariérového poradenství

Důležitou proměnu kariérového poradenství přináší koncept life-design, který reaguje na dynamiku pracovního trhu 21. století. Savickas et al. (2009) upozorňují, že tradiční teorie vycházející ze stability pracovních rolí a předvídatelnosti kariérních drah již neodpovídají realitě současné společnosti. Nové sociální uspořádání práce je

charakterizováno globalizací, rychlým technologickým vývojem a častými změnami zaměstnání.

Savickas et al. (2009) zdůrazňují, že již nelze hovořit pouze o „rozvoji kariéry“, ale o širších „životních trajektoriích“, v nichž si lidé postupně navrhují a budují svůj život. Tato perspektiva je zásadní zejména pro osoby procházející významnými životními změnami. Autoři uvádějí, že otázka „Co udělám se svým životem?“ se týká každého, kdo prochází změnami ve zdraví, zaměstnání či vztazích. V moderním pracovním světě je klíčová schopnost adaptace, kariérové poradenství by se proto nemělo zaměřovat pouze na „co dělat“, ale především na „jak to dělat“ – tedy na strategie zvládání změn.

Life-design přístup zdůrazňuje, že kariéra je pouze jednou z mnoha životních rolí. Poradenství musí zohledňovat širší kontext – rodinu, zdraví, hodnoty, sociální prostředí i ekonomické podmínky. Savickas et al. (2009) uvádějí, že poradce má klientovi pomoci „zvládnout jeho jedinečný kontext“ a pochopit dynamiku jeho životního prostředí.

Zatímco tradiční teorie poskytují základní rámec pro pochopení kariéry jako celoživotního procesu, moderní přístup life-design reflektuje realitu současného pracovního trhu a přináší nástroje vhodné pro práci s klienty, kteří čelí nejistotě, změnám a přechodům – včetně osob v předdůchodovém věku. Integrace obou přístupů umožňuje poskytovat poradenství, které je zároveň strukturované, kontextuální, flexibilní a orientované na individuální životní příběh (Savickas et al., 2009).

4.4 Poradenství poskytované Úřadem práce ČR

Poradenské činnosti představují jednu z hlavních služeb Úřadu práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“) v oblasti politiky zaměstnanosti. Jejich realizace se řídí Směrnicí generální ředitelky ÚP ČR č. 15/2018, která stanovuje jednotný postup krajských poboček a kontaktních pracovišť při poskytování poradenství klientům ÚP ČR v souladu se zákonem o zaměstnanosti a prováděcí vyhláškou. Poradenství je zaměřeno na podporu pracovního uplatnění uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání, osob se zdravotním postižením i širší veřejnosti.

ÚP ČR zajišťuje poradenské činnosti zejména v oblastech volby povolání, volby a realizace rekvalifikace, zprostředkování vhodného zaměstnání, přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto činnosti mohou být poskytovány jak interně zaměstnanci ÚP ČR, tak externě prostřednictvím odborných zařízení, zejména v případech, kdy je nutné rozšířit kapacitu nebo zajistit specializované služby.

4.4.1 Formy poradenství na Úřadu práce ČR

Poradenské služby jsou na ÚP ČR realizovány ve třech základních formách, a to jako individuální poradenství, skupinové poradenství a poradenské programy. Volba konkrétní formy poradenství vychází z individuálních potřeb klienta a z jeho aktuální situace na trhu práce.

Individuální poradenství

Individuální poradenství je služba zaměřená na konkrétního klienta a probíhá ve vztahu poradce – klient. Je poskytováno průběžně v rámci poradenského procesu a slouží především k podpoře zprostředkování zaměstnání. Základní kariérové poradenství je realizováno poradci zprostředkování zaměstnání, zatímco odborné kariérové poradenství je zajišťováno specializovanými pracovníky, například poradci dalšího vzdělávání nebo psychology.

V rámci individuálního poradenství jsou využívány různé metody a techniky poradenské práce, zejména poradenský rozhovor, analýza informací o klientovi, diagnostické nástroje, práce s motivací či instruktáž. Výběr konkrétních postupů je vždy přizpůsoben potřebám klienta a jeho možnostem.

Skupinové poradenství

Skupinové poradenství je určeno skupinám klientů se specifickými potřebami, které byly identifikovány v průběhu poradenského procesu. Je využíváno zejména k aktivizaci klientů, posílení jejich motivace a efektivnímu předávání informací v oblasti pracovního uplatnění. Výhodou této formy poradenství je využití skupinové dynamiky a jednotnost poskytovaných informací.

Skupinové poradenství zahrnuje například informační schůzky, poradenství k volbě rekvalifikace, aktivity zaměřené na techniky hledání zaměstnání, sebeprezentaci, pracovní a finanční gramotnost či poradenství k zahájení podnikání. Realizováno je zpravidla v časovém rozsahu do pěti hodin a může probíhat v jednom nebo více dnech.

Poradenské programy

Poradenské programy představují komplexnější, zpravidla vícedenní formu poradenství s předem stanovenou strukturou, cíli a obsahem. Jsou zaměřeny především na rozvoj kompetencí klientů potřebných pro uplatnění na trhu práce, jako jsou dovednosti v oblasti vyhledávání zaměstnání, orientace na trhu práce, sebepoznání, sebeprezentace či posilování sebedůvěry.

Tyto programy kombinují individuální i skupinové prvky poradenství a využívají různé pedagogické a sociálněpsychologické metody, například nácvik dovedností, diskuse či hraní rolí. Výstupem poradenského programu je zpravidla osvědčení o jeho absolvování a další dokumenty zaznamenané v informačním systému ÚP ČR.

Zařazování klientů do poradenských činností

Klienti mohou být do jednotlivých forem poradenství zařazeni na základě vlastního zájmu nebo na doporučení poradce ÚP ČR. Zařazení není podmíněno minimální dobou vedení v evidenci uchazečů či zájemců o zaměstnání. Účast klientů v poradenských činnostech je evidována v informačním systému ÚP ČR a je součástí individuálního akčního plánu klienta.

Význam poradenství v systému služeb zaměstnanosti

Poradenské činnosti ÚP ČR představují důležitý nástroj podpory zaměstnatelnosti klientů a jejich orientace na trhu práce. Přispívají k identifikaci schopností a potenciálu jednotlivců, k odstraňování bariér bránících vstupu na trh práce a k volbě vhodných opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Poradenství tak má velký vliv v prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti a v podpoře profesní mobility klientů Úřadu práce ČR (ÚP ČR, 2018).

4.4.2 Projekt Evropského sociálního fondu „Věk není překážkou“

Projekt Věk není překážkou je zaměřen na podporu osob vyššího věku na trhu práce. Jeho realizace probíhá v období 1.5.2023–30.6.2028 a je financována z prostředků Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost plus a ze státního rozpočtu České republiky. Projekt reaguje na aktuální demografické a společenské změny a usiluje o posílení postavení starších osob v oblasti zaměstnanosti. Hlavním záměrem projektu je podpora profesní mobility a prodloužení aktivního pracovního uplatnění osob ve vyšším věku. Důraz je kladen na rozvoj schopnosti přizpůsobovat se proměnlivým podmínkám trhu práce, na prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti a na podporu konceptu aktivního stárnutí. Projekt využívá nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž cílem je snížit bariéry, které starším osobám komplikují vstup nebo návrat do zaměstnání.

Cílovou skupinu tvoří osoby ve věku 55 let a více, které jsou klienty Úřadu práce České republiky. Patří sem jak uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání evidovaní ÚP ČR, tak i ekonomicky neaktivní osoby v produktivním věku, které nejsou vedeny v evidenci Úřadu práce, avšak mají zájem využívat vybrané služby, zejména v oblasti kariérového poradenství.

Nedílnou součástí projektu jsou poradenské aktivity, především individuální poradenství, které probíhá v dlouhodobé spolupráci klienta s poradcem. Tato forma podpory se zaměřuje zejména na zprostředkování zaměstnání, plánování dalšího profesního směřování a posilování kompetencí potřebných pro uplatnění na trhu práce. Projekt zahrnuje také skupinové poradenské a motivační aktivity, které reagují na specifické potřeby jednotlivých skupin účastníků.

Na základě využití diagnostických nástrojů, jako je bilanční diagnostika nebo diagnostika profesních kompetencí, jsou účastníci projektu cíleně zařazováni do dalších aktivit odpovídajících jejich schopnostem a individuálním potřebám. Významnou roli hrají rovněž rekvalifikace a získávání profesních kvalifikací, které směřují k rozvoji dovedností požadovaných zaměstnavateli a ke zvýšení zaměstnatelnosti klientů.

Součástí projektu je také podpora samotného zprostředkování zaměstnání, a to jak formou dotovaných, tak nedotovaných pracovních míst. Využívány jsou různé nástroje

aktivní politiky zaměstnanosti, například společensky účelná pracovní místa, zkrácené nebo sdílené úvazky, podpora samostatné výdělečné činnosti či příspěvky na zapracování. Projekt je dále doplněn o doprovodná opatření, která mají za cíl odstranit praktické překážky účasti klientů na projektových aktivitách a podpořit jejich regionální i profesní mobilitu (Věk není překážkou, 2026).

PRAKTICKÁ ČÁST

5 Vlastní výzkum

5.1 Cíl a metodika výzkumu

Praktická část této bakalářské práce je založena na kvalitativním výzkumu, jehož cílem je hlouběji porozumět zkušenostem, postojům a potřebám osob ve věku 55–60 let, které se nacházejí v různých fázích pracovního života a v různé míře zvažují změnu své pracovní situace. Tato věková skupina, nacházející se v předdůchodovém období, je označována jako skupina s potenciálně zvýšenými riziky v oblasti zaměstnanosti a současně skupina, která může mít specifické potřeby při hledání či udržení pracovního uplatnění. Cílem práce je proto na základě porozumění, jak tito lidé prožívají svou aktuální pracovní situaci, jaké překážky a výzvy vnímají a jaké strategie volí při plánování svého pracovního směřování, doporučit poradenskou podporu, kterou by poradci Úřadu práce mohli zařadit do své nabídky poskytovaných služeb.

Pro dosažení stanoveného cíle byl zvolen kvalitativní výzkumný přístup založený na metodě polostrukturovaných hloubkových rozhovorů, která umožňuje zachytit osobní perspektivy respondentů v jejich individuální hloubce a komplexitě. Shromážděná data byla analyzována metodou otevřeného kódování, jež umožňuje postupně identifikovat opakující se témata, významové kategorie a vzorce chování. Švaříček a Šed'ová (2024, s. 211) považují otevřené kódování za nejvhodnější způsob, jak zahájit analýzu dat při využití kvalitativního přístupu. Text rozhovorů byl nejprve rozdělen na významové jednotky, které byly označeny kódy. Následně byly kódy seskupovány do kategorií na základě tematické příbuznosti. Tento přístup je vhodný zejména v situacích, kdy je snahou výzkumu porozumět subjektivním zkušenostem aktérů bez předem stanovených hypotéz a případných předsudků.

V přípravné fázi výzkumu bylo stanoveno 7 tematických oblastí, z nichž byl následně vytvořen seznam otázek pro rozhovory:

- úvodní a kontextové otázky;
- vztah k práci a motivace pokračovat nebo měnit směr;
- zkušenost s trhem práce a vnímání bariér;

- kompetence, silné stránky, zkušenosti;
- vzdělávání, rekvalifikace a změna profese;
- zkušenost s poradenstvím Úřadu práce;
- potřeby a očekávání.

První okruh otázek sloužil ke zjištění základního rámce životní a pracovní situace účastníků výzkumu. Otázky se zaměřovaly na průběh dosavadní kariéry, vnímání současné pracovní situace a aktuální životní etapu. Druhá oblast byla zaměřena na postoje, hodnoty a vnitřní motivaci. Dále bylo zjišťováno, jak jedinci vnímají své postavení a limity na trhu práce. Další tematický okruh se soustředil na schopnost pojmenovat a reflektovat vlastní silné stránky, zkušenosti, dovednosti a osobnostní charakteristiky. Blok otázek věnovaný vzdělávání a rekvalifikačním zkoumal ochotu dále se vzdělávat a využívat nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Předposlední okruh byl zaměřen na zkušenosti s poradenstvím Úřadu práce, přičemž cílem bylo zjistit, s jakým očekáváním do něj účastníci vstupovali a zda jej vnímali jako přínosné. V závěru rozhovoru byla mapována oblast potřeb a očekávání, včetně případných vzkazů pro poradce Úřadu práce a doporučení pro osoby v obdobné situaci.

5.2 Charakteristika respondentů

Výzkumného šetření se zúčastnilo celkem osm respondentů ve věku 55–60 let. Tito účastníci reprezentují tři odlišné skupiny v rámci pracovního spektra, což umožňuje nahlédnout problematiku zaměstnávání osob v předdůchodovém věku z různých perspektiv. Respondenty autorka znala z předchozí spolupráce v rámci kariérového poradenství na Úřadu práce ČR, což přispělo k otevřenější komunikaci a vzájemné důvěře při rozhovorech.

První skupinu tvoří čtyři klienti Úřadu práce, kteří se aktivně nacházejí v procesu hledání zaměstnání. Jejich zkušenosti poskytují vhled do aktuálních bariér, motivace a potřeb osob, které se snaží znovu uplatnit na trhu práce.

Druhou skupinu představují dva bývalí klienti Úřadu práce, kteří si již našli zaměstnání. Jejich výpovědi umožňují reflektovat nejen samotný proces návratu do pracovního prostředí, ale také hodnotit podporu, kterou během hledání zaměstnání obdrželi.

Třetí skupinu tvoří dva zaměstnaní respondenti, kteří uvažují o pracovní změně a zvažují nové profesní směřování. Jejich perspektiva doplňuje pohled na pracovní mobilitu a motivaci ke změně v pozdější fázi pracovního života.

Tato struktura výzkumného vzorku umožňuje zachytit široké spektrum zkušeností a postojů osob ve věku 55–60 let v různých fázích pracovního procesu – od aktivního hledání zaměstnání, přes úspěšný návrat na trh práce, až po úvahy o profesní změně.

Tabulka 2: Informace o respondentech

respondent	pohlaví	věk	vzdělání	pracovní status	charakteristika
R1	žena	57	gymnázium	zaměstnaná	zvažuje změnu
R2	muž	59	Bc.	evidován na ÚP	aktivně hledá zam.
R3	muž	60	ÚSO	evidován na ÚP	hledá zam.
R4	žena	59	SOU	evidován na ÚP	hledá zam.
R5	muž	57	VOŠ	zaměstnaný	bývalý klient ÚP
R6	žena	59	ÚSO	evidována na ÚP	hledá zam.
R7	žena	58	gymnázium	OSVČ	bývalá klientka ÚP
R8	žena	59	Mgr.	zaměstnaná	již o změně nepřemýšlí

Zdroj: vlastní zpracování, 2026

5.3 Metoda sběru dat

Pro sběr dat byla zvolena metoda polostrukturovaných rozhovorů. Tento typ rozhovoru kombinuje předem připravenou sadu tematických okruhů s možností rozvíjet témata podle odpovědí respondentů. Volnější forma rozhovoru umožňuje zachytit individuální životní zkušenosti a osobní perspektivu každého účastníka rozhovoru.

Rozhovory byly vedeny individuálně a probíhaly v prostředí, které zajišťovalo dostatek soukromí a komfortu. Délka rozhovorů se pohybovala přibližně mezi 25–40 minutami. Všechny rozhovory byly se souhlasem respondentů nahrávány a následně přepsány doslovnou formou pro účely analýzy.

Výzkum byl realizován v souladu se základními etickými principy kvalitativního výzkumu. Všichni respondenti byli předem informováni o účelu výzkumu, způsobu nakládání s daty a o svých právech. Účast byla dobrovolná a respondenti mohli kdykoli odstoupit bez udání důvodu. Veškerá data jsou anonymizována a jsou využita výhradně pro účely této bakalářské práce.

5.4 Metoda zpracování a analýzy dat

Data získaná prostřednictvím hloubkových rozhovorů byla analyzována pomocí postupů otevřeného kódování. Podle Švaříčka a Šed'ové (2014, s. 211–216) tento přístup umožňuje detailně porozumět významům, které respondenti přisuzují svým zkušenostem, a identifikovat vzorce, témata a souvislosti napříč jednotlivými výpověďmi.

Analýza probíhala v několika na sebe navazujících krocích. Nejprve byly všechny rozhovory doslovně přepsány, vytištěny a opakovaně pročteny s cílem získat celkový přehled o obsahu a kontextu jednotlivých výpovědí. Následně bylo přistoupeno k otevřenému kódování, při němž byly významové jednotky textu označovány kódy vystihujícími jejich podstatu. Kódování bylo prováděno ručně formou práce s vytištěnými přepisy rozhovorů, kdy byly významové jednotky označovány a tříděny pomocí metody papír – tužka. Tento postup umožnil intenzivní kontakt s daty a průběžné porovnávání významových jednotek napříč rozhovory. Při tomto procesu byl vytvářen první soubor kategorií, které reflektovaly klíčová témata objevující se v datech.

V další fázi byly kódy porovnávány, slučovány a zpřesňovány, což vedlo k tvorbě širších tematických kategorií. Tyto kategorie byly následně interpretovány ve vztahu k výzkumným otázkám a teoretickému rámci práce. Analýza byla průběžně doplňována o memo poznámky, které pomáhaly zachytit vznikající myšlenky, hypotézy a souvislosti.

Celý proces analýzy byl postupný – jednotlivé kroky se opakovaně vracely a zpřesňovaly podle potřeby, aby bylo možné zachytit co nejpřesnější a nejhlubší porozumění zkoumanému jevu. Tento postup odpovídá doporučením pro kvalitativní výzkum, kde je důraz kladen na flexibilitu, reflexi a postupné zpřesňování interpretací.

5.5 Výsledky

Tato kapitola představuje hlavní zjištění kvalitativní analýzy osmi rozhovorů s respondenty ve věku nad 55 let, kteří mají zkušenost s hledáním zaměstnání a s poradenstvím Úřadu práce ČR. V rámci otevřeného kódování bylo vytvořeno

celkem 92 kódů, což odpovídá rozsahu a množství dat a umožnilo následné vytvoření devíti kategorií, jak je znázorněné v tabulce č. 3. Konkrétní soupis kódů je uveden v příloze č. 1.

Výsledky jsou strukturovány do devíti kategorií, které vznikly na základě otevřeného kódování a následného tematického seskupování. Každá kategorie je podložena autentickými výroky respondentů.

Tabulka 3: Kategorie a počet kódů

kategorie	počet kódů
Věk jako bariéra	10
Zdravotní omezení	8
Technologická nejistota	6
Silné stránky	8
Role práce	10
Zkušenost s poradenstvím ÚP ČR	14
Potřeba podpory	12
Doporučení lidem v obdobné situaci	24
CELKEM	92

Zdroj: vlastní zpracování, 2026

5.5.1 Věk jako bariéra a zdroj nejistoty

Respondenti napříč rozhovory popisují věk jako jednu z nejvýraznějších překážek při hledání zaměstnání. Vnímají jej jako faktor, který ovlivňuje rozhodování zaměstnavatelů, často ve prospěch mladších uchazečů. Objevují se zkušenosti s přímým odmítnutím kvůli věku, překvapením zaměstnavatelů při osobním setkání nebo pocitem, že jsou „příliš staří“ pro některé pozice.

- R2: „...tak jsem už třeba v těch 50 měl pocit, že na vás koukají jako, že jste do šrotu... doslova a do písmene.“
- R3: „... i když máš tu praxi, znáš tu problematiku všechno, tak... radši vezmu mladšího...“
- R4: „... ale nakonec zjistili, že jsem stará...“; „... my hledáme nějakýho mladýho... do mladýho kolektivu.“
- R5: „... neměli chuť ani si se mnou popovídat a nedostal jsem se do žádnýho výběrovýho řízení.“

Věk zároveň významně ovlivňuje sebehodnocení. Respondenti popisují nejistotu, ztrátu sebevědomí, srovnávání se s mladšími kolegy a obavy, zda mají ještě co nabídnout. V některých případech se objevuje i pocit „odsunutí na vedlejší kolej“.

- R4: „Já už asi tady v té době asi nemám, co nabídnout...“
- R5: „...sám jsem si myslel, že jsem žádaný asi člověk... ale zjistil jsem, že především kvůli tomu věku už to vůbec neplatí... nemohl jsem to pobrat...“
- R6: „Připadám si jako... stará, že mě nechtějí...“
- R7: „Já nemám věk v životopise, nikomu to neřeknu do telefonu, protože pak je to diskriminující.“
- R8: „...připadám si kolikrát... jako trochu blb...“; „...za nima hrozně pokulhávám.“; „...myslím si, že ne, že jsem úplněj mimoň.“

5.5.2 Zdravotní omezení a fyzická kondice

Zdravotní stav představuje další zásadní bariéru. Respondenti popisují chronické potíže, následky operací, únavu či omezení pohybového aparátu. Tyto faktory výrazně ovlivňují možnosti pracovního uplatnění. Zdravotní omezení vedou k nutnosti hledat méně fyzicky náročné pozice, vyhýbat se směnným provozům, nočním směnám nebo dlouhým směnám. Někteří respondenti uvádějí, že by zvládli pouze zkrácený úvazek, což však není vždy dostupné.

- R1: „...už se cítím unaveně, takže bych chtěla dělat něco, co se dá dělat v takovém mírnějším pracovním tempu.“; „...v souvislosti s tím věkem cítím větší únavu“
- R3: „...doktor mě řekl, ať si oběhám doktory... dostal jsem ten invalidní důchod dvojku.“; „...mám cukrovku, vysoký tlak a astma...“
- R4: „Mám nemocnou páteř, takže já nemůžu dělat na plnej úvazek.“; „...já jsem si přitom zničila rameno... teď jsem vlastně 3 měsíce po operaci.“
- R6: „...bohužel s tím věkem už se nesou nějaký drobný... drobný choroby.“; „Člověk nemůže už dělat tu fyzicky namáhavou práci, kterou... kterou dělal ve dvaceti.“; „...v nějakých 55 jsem měla těžší zápal plic a dodneška mám prostě následky z toho.“

- R7: „...začaly trošičku i ty záda malinko...“; „...tam prostě došlo k tomu, že mám vlastně ještě ten 2. stupeň invalidity...“
- R8: „...to už mě jako hodně vysiluje.“; „...nebo jenom mít na půl úvazku, tak to by byl úplnej balzám.“; „... v takovém tom období... toho přechodu a že to teda taky jako bylo docela někdy jako náročný...“

5.5.3 Technologická nejistota

Technologie představují pro část respondentů významný stresor. Objevuje se strach z počítačů, odpor k digitalizaci, obavy z rychlého vývoje a pocit, že mladší generace má výrazně lepší digitální dovednosti. Někteří respondenti popisují technologie jako „zátěž“ nebo „stres“.

- R1: „Vlastně bych radši pracovala tam, kde tohleto není potřeba.“
- R2: „Abych něco dělal online, tomu se budu snažit vyhnout, protože prostě nevidíte reakce těch lidí naživo...“; „Ale mně brání moje hlava a proti tý já nepůjdu, že jo.“
- R4: „Určitě nechci s počítačem...“; „Ochotná bych byla, ale nebavilo by mě to.“
- R8: „... ale já se možná trochu i toho bojím.“; „Jako nebaví mě to, nebaví mě to prostě s počítačem...“; „...by bylo úplně ideální se vrátit, že jo, k tý tužce a ke křídě.“

Současně se však objevují i pozitivní výjimky — respondenti, kteří technologie aktivně používají, pracují se sociálními sítěmi nebo se zajímají o umělou inteligenci. To ukazuje na značnou heterogenitu skupiny těchto osob.

- R5: „To je můj každodenní nástroj pracovní, s tím dokážu pracovat hodně dobře.“; „...dokážu docela dobře fungovat na sociálních sítích.“; „...umělý inteligenci taky v pohodě rozumím.“
- R7: „Já mám ráda bejt, jak se to řekne anglicky ‚in‘.“

5.5.4 Silné stránky a životní zkušenosti

Navzdory bariérám respondenti popisují i své silné stránky. Patří mezi ně dlouholetá praxe, zkušenosti z různých oborů, práce s lidmi, vedení týmů či mezinárodní zkušenosti. Tyto kompetence vnímají přínosně.

- R1: „...že se učím, nebo učila jsem se jednat s lidma, což, což si myslím, že je hodně důležitý.“; „A pak jako ty profesní moje zkušenosti z toho oboru, teda územního plánování“
- R2: „...dělal jsem jako živnostník... lektora...“; „...setkávání s velkým množstvím lidí...“
- R3: „30 let jsem dělal v zemědělství.“; „...svých zaměstnanců jsem měl já nevím 30, ale stovky brigádníků, že jo ročně.“; „...vyráběl jsem autoplachty, prodával nábytek...“
- R4: „Prodavačka... celej život.“; „Byla jsem na benzínce, chvíli jsem rozvážela obědy v pečovateláku... na recepci v kosmetickém salonu.“
- R5: „...a pak jsem 10 let byl od U. v zahraničí ... v Číně,... v Londýně.“; „Potom jsem byl 2 roky v Japonsku ..., tam jsem byl obchodní ředitel.“; „...po návratu do Čech jsem měl ještě 2 ředitelské funkce...“; „...jsem dokázal, myslím, poměrně rychle pochopit, o čem ta práce je ...“
- R6: „...v léčivech, vlastně tu farmácii ve výrobě... potom i v laboratoři.“; „...v obchodě s ovocem a zeleninou... pak to byly jedny boty, druhý boty, třetí boty. Prostě pak už jsem se jako.... v oboru prodejce obuvi.“; „...Zkušenosti určitě... jako z obchodu určitě jo.“
- R7: „vyměnila studium za cestu do Spojených států, kde jsem nakonec byla 12 let.“; „od úklidu, přes ... servírku... prostě hotelový práce, housekeeping, což je jakoby pokojská.... chvíli i na recepci... jo babysitting...“
- R8: „Takže 35 let...“ (učí na stejné škole); „...že jsem to jako dokázala třeba nějakým způsobem jako vyřešit... Nějakou třeba složitější situaci...“

Kromě profesních zkušeností respondenti uvádějí i osobnostní kvality, jako je empatie, nadhled, komunikativnost, otevřenost, schopnost řešit konflikty, loajalita či ochota učit se. Tyto vlastnosti často spojují právě s věkem a životní zkušeností.

- R1: „...dokážu udržet nadhled a dokážu nějak jako trošku, jako se na to podívat s odstupem a případně ho pomoci vyřešit.“
- R2: „...se snažím vždycky dívat na tu věc ze dvou stran ...“; „...což zavání trošku empatií.....“
- R4: „...rychle se učím, ráda se učím.“
- R5: „Zvědavost... pochopit, jak to funguje.“
- R6: „...věrnost tomu zaměstnavateli... loajalita... nestřídat po půl roce, po roce zaměstnání...“
- R7: A mě když něco baví, tak to budu dělat.“
- R8: „...mám empatii.“; „...že jsem schopná uznat chybu.“

5.5.5 Role práce v životě

Práce má pro respondenty více významů.

Ekonomický rozměr je zásadní — práce je zdrojem příjmu a finanční jistoty. Někteří respondenti vyjadřují obavy z budoucího důchodu nebo nejistoty, pokud by byli bez příjmu.

- R1: „...hlavně význam, jako abych si vydělala peníze na živobytí.“
- R2: „...jenom zajištění základních potřeb.“; „...abych si vydělal sám na sebe a obdobnou částku, která by prostě tohleto pokryla.“; „Já klidně můžu být doma a dělat doma, ale to mi nikdo nezaplatí...“
- R6: „... zatím teda díky tomu, že mám manžela ...kdyby člověk byl sám, tak jako tam tu jo nejistotu hodně vidí no ...“
- R8: „...ty peníze člověk teda potřebuje.“

Práce je však také zdrojem smyslu, identity a naplnění. Respondenti popisují, že je práce baví, naplňuje, dává jim pocit užitečnosti a umožňuje jim být mezi lidmi. Sociální kontakt je pro ně velmi důležitý a práce představuje prevenci osamění a izolace.

- R1: „Chtěla bych dělat něco, co mi dělá radost...“; „...bych ráda dělala něco, co... co by mi dávalo smysl.“

- R3: „...bez té práce je to takový divný...“; „...i když mě teda lidi serou, ..., takže svým způsobem mi to chybí.“
- R4: „Ten kontakt s lidma mi chybí...“; „...ted’ mám kontakt tak s vnoučatama a s manželem... a to je asi tak všechno.“
- R5: „... je to veliký naplnění určitě. Žiju tím.“; „...vnímám, že spoluvytvářím kulturu...“
- R6: „...člověk přijde mezi lidi a do kolektivu...“; „...doma je práce taky spousta.... je to úplně něco jinýho...“
- R8: „...nebo že mi řekne, že ta hodina se mu líbila... to je asi ta největší... největší motivace.“

5.5.6 Motivace ke změně a hledání směru

Respondenti často uvažují o změně profese nebo oboru. Rekvalifikace je vnímána jako příležitost k novému začátku, rozšíření možností nebo reakce na věk a zdravotní omezení. Ti z nich, kteří rekvalifikaci absolvovali, ji hodnotí pozitivně.

- R1: „...zvažuji nějakou rekvalifikaci...“
- R2: „Určitě ano. Já jsem se tady ptal na rekvalifikaci na truhláře...“
- R5: „...udělal jsem si kurz na moderátora rozhlasovýho...“
- R6: „...dělala jsem ted’kon i rekvalifikační kurz pracovník v sociálních službách...“; „...byla jsem nadšená. Spousta novejšch informací...“
- R7: „...udělala jsem si rekvalifikaci ...“; „...splnilo se mi to, s čím jsem tam šla.“

Motivace ke změně vychází z touhy po smysluplné práci, potřebě najít méně fyzicky náročnou pozici nebo práci odpovídající věku a zdravotnímu stavu. Současně se objevují obavy z neúspěchu, nejistota ohledně nové profese či strach z technologických požadavků.

- R1: „Chtěla bych dělat něco, co mi dělá radost...“
- R2: „Takže mně se líbí práce se dřevem.“
- R5: „...dlouhodobě jsem se chtěl věnovat tvůrčí činnosti.“
- R6: „Obavy jsem měla, že to nezvládnu... že tam jsou mladší...“
- R7: „Chtěla jsem být svojí paní.“

- R8: „Obava, nejistota... jak bych si vedla v nový práci.“; „...jednu dobu... jsem si říkala, že bych zkusila něco nového...“

5.5.7 Zkušenosti s poradenstvím Úřadu práce ČR

Většina respondentů hodnotí poradenství pozitivně. Oceňují lidský přístup, empatii, vstřícnost a pocit bezpečí. Poradenství jim pomohlo zorientovat se v možnostech, posílilo jejich sebevědomí a poskytlo praktické informace.

- R1: „...přineslo mi to takový uklidnění...“
- R3: „...pracák jako tady skvělý, já si fakt nemůžu stěžovat ...“
- R4: „...jsou hodný, se vším mi ze začátku pomohly.“
- R5: „...záchytný bod a podpora, překvapivá podpora.“
- R6: „...paní N. je hodně empatická... jsem spokojená.“
- R7: „Já si nemůžu stěžovat. Všichni jste tam byli úžasní.“

Rekvalifikace a diagnostika jsou vnímány jako velmi přínosné. Respondenti uvádějí, že jim pomohly rozšířit obzory, ujasnit si směr nebo najít vhodnější profesní cestu.

- R6: „Opravdu jsem byla spokojená...“ (k bilanční diagnostice)
- R7: „Rekvalifikace — to je jasný.“

Objevují se však i kritické připomínky — zejména nedostatek vhodných pozic, univerzální odmítací formulace zaměstnavatelů nebo nízká finanční podpora pro OSVČ.

- R2: „...chyběla práce s flipchartem...“; „Paní N. je samozřejmě příjemná a milá, ale v tuhle chvíli jako nenabídla nic.“
- R4: „...nebylo mi nikdy nabídnuto to, co bych mohla dělat vzhledem ke zdraví.“; „... zkraje jsem čekala, že budou aspoň nějaký nabídky...“
- R7: „...nějaký finanční částky do začátku (podnikání)... nakoupení... Tam bych to navýšila možná trošku.....“

5.5.8 Potřeba podpory

Napříč rozhovory se objevuje silná potřeba podpory — lidské, psychické, praktické i odborné. Respondenti oceňují empatii, trpělivost a individuální přístup poradců.

Psychická podpora je důležitá zejména u těch, kteří zažívají dlouhodobou nejistotu nebo opakované odmítnutí.

- R1: „...obávám se, že nenajdu práci...“
- R4: „...už si připadám taková jako odsunutá na vedlejší kolej.“
- R5: „...nemohl jsem to pobrat...“
- R6: „...už jsem z toho takhle jakoby unavená z toho hledání.“

Praktická podpora zahrnuje pomoc s orientací na trhu práce, doporučení vhodných pozic, pomoc s digitální gramotností či rekvalifikace. Respondenti také zdůrazňují potřebu práce, která odpovídá jejich věku, zdraví a životní situaci.

- R1: „... a i pak pomoci s tím úředním postupem.“
- R2: „... mně osobně by se líbilo, kdybych třeba do mailu.... Dostal jednou za 14 dní nějaké nápady...“
- R4: „...jestli třeba by potom nepomohli třeba se smlouvama...“

5.5.9 Doporučení lidem v obdobné situaci

Respondenti se shodují, že lidé v obdobné situaci by se neměli vzdávat a měli by zůstat aktivní, i když je hledání zaměstnání provázeno nejistotou či opakovaným odmítáním. Zdůrazňují význam práce s vlastní psychikou, udržování nadhledu a nepodléhání negativním myšlenkám, které mohou dlouhodobou nezaměstnanost provázet. Za důležité považují také využívání dostupné podpory — zejména kariérového poradenství, rekvalifikací a dalších služeb Úřadu práce, které mohou rozšířit možnosti uplatnění a posílit sebevědomí.

Důležitou roli podle respondentů hraje péče o zdraví, aktivní životní styl a udržování koníčků, které pomáhají vyrovnávat psychickou zátěž a přinášejí pocit smyslu. Významným zdrojem opory je také rodina a blízcí, kteří poskytují podporu, povzbuzení a stabilitu. Respondenti zároveň zdůrazňují potřebu vážit si života, hledat v něm pozitivní momenty a zachovávat si nadhled, který pomáhá překonávat obtížná období.

Tato doporučení odrážejí nejen jejich zkušenosti, ale i životní moudrost a schopnost nahlížet situaci s odstupem.

- R1: „Můžu doporučit, aby se šli poradit... aby šli zjistit, jaký jsou pro ně možnosti...“
- R2: „V žádném případě se nenechat odradit.“; „...nelámat nad sebou hůl...“; „...více mít se rád...“; „...říct jaký jsem, co umím a co neumím, v čem jsem dobrý a v čem ne...“
- R3: „Neumdlévat na mysli...“; „...vypudit blbý myšlenky z hlavy...“; „Ze všeho si vzít z té lepší stránky.“; „V létě člověk sedne na motorku a jedu... třeba do Rakouska... tam si lehnu do lesa... říkám: Ježíš, vždyť to je taková pohoda...“
- R4: „...nevzdávat se, no... jako ale... asi to asi všichni ví...“
- R5: „...trpělivost a pak se obrnit a vědět, že to nebude jako jednoduchý.“; „...hodně zařadit nějaký hůlky a sport...“
- R6: „Zkoušet to, zkoušet to...“; „Odepisovat na inzeráty, popřípadě i volat...“
- R7: „Ať se pořád hledají...“
- R8: „...je hrozně důležitý mít nějakýho koníčka...“

5.5.10 Shrnutí

Analýza rozhovorů s osmi respondenty ve věku 55–60 let ukázala, že jejich situace na trhu práce je ovlivněna kombinací osobních, zdravotních, psychologických a strukturálních faktorů. Respondenti popisují zejména věk, zdravotní omezení a digitální nejistotu jako hlavní bariéry, které snižují jejich šance na uplatnění a negativně ovlivňují jejich sebevědomí. Přesto však mají řadu silných stránek, jako jsou dlouholeté zkušenosti, spolehlivost, loajalita a ochota učit se, které mohou být pro zaměstnavatele přínosné.

Významnou roli v jejich prožívání hraje také psychická stránka – nejistota, únava, obavy z odmítnutí či ztráta sebejistoty. Zároveň se ukazuje, že podpora rodiny, koníčky a aktivní životní styl pomáhají tuto zátěž vyrovnávat.

Respondenti hodnotí poradenství ÚP ČR převážně pozitivně, zejména díky empatickému přístupu, praktické pomoci a možnosti rekvalifikací. Poradenství jim pomáhá lépe se orientovat na trhu práce, rozšiřuje jejich možnosti a posiluje jejich motivaci.

Napříč rozhovory se objevují také doporučení pro ostatní lidi v obdobné situaci, která zdůrazňují vytrvalost, psychickou odolnost, sebepoznání, využívání podpory a udržování životního nadhledu.

Výsledky tak ukazují komplexní obraz situace osob v předdůchodovém věku na trhu práce – obraz, který zahrnuje jak objektivní bariéry, tak subjektivní prožívání, zdroje podpory i strategie zvládání.

5.6 Diskuze

Tato diskuze navazuje na prezentované výsledky a interpretuje je ve vztahu k cíli práce, kterým je formulovat doporučení pro poradce Úřadu práce ČR pracující s klienty v předdůchodovém věku.

5.6.1 Věk jako klíčový faktor vnímání sebe i trhu práce

Napříč všemi rozhovory se ukazuje, že věk je pro respondenty stěžejním tématem. Ačkoli někteří jej subjektivně nevnímají jako problém (R7: „Já si vždycky odečtu 10 let... věk je jen číslo“), objektivně se s věkem pojí:

- nižší sebevědomí;
- obavy z odmítání;
- přímá diskriminace (R4: „Hledáme někoho mladýho“; R3: „Máme tady 3 zájemce. Jednomu je pětatřicet, jednomu je pětadvacet a tobě je 60“);
- pocit odsunutí na vedlejší kolej.

Tento rozpor mezi subjektivním a objektivním vnímáním věku je důležitý pro poradenskou praxi. Poradci by měli pracovat s tím, že klienti často přicházejí s vnitřními pochybnostmi, které jsou posílené zkušenostmi z trhu práce.

5.6.2 Zdravotní omezení jako druhá nejvýznamnější bariéra

Zdravotní stav se ukázal jako zásadní faktor ovlivňující možnosti pracovního uplatnění. U většiny respondentů se objevují:

- chronické potíže (R6 - páteř, karpály);
- omezení po operacích (R4);

- civilizační onemocnění (R3 – cukrovka, vysoký tlak);
- psychická únava, vyhoření (R1, R8).

Zdravotní stav tak často omezuje typ práce, kterou mohou vykonávat, a zároveň snižuje jejich sebevědomí a pocit vlastní hodnoty. Pro poradce to znamená nutnost aktivně zjišťovat zdravotní limity, snažit se nabízet vhodné typy práce, pomáhat klientům realisticky nastavovat očekávání.

5.6.3 Technologie jako zdroj nerovnosti a stresu

Technologická propast mezi generacemi je v rozhovorech velmi výrazná. Zatímco někteří klienti jsou ochotní se učit, jiní technologie vnímají jako bariéru:

- R4: „Ochotná bych byla, ale nebavilo by mě to.“
- R6: „...ty mladší už se s tím jakoby narodili.“
- R8: „... nebaví mě to prostě s počítačem... víte, hned jako oči mě bolí.“

Technologie nejsou jen dovednostní problém — jsou také psychologickou bariérou, která může vyvolávat pocit nedostatečnosti. Pro poradce je proto důležité zmírnit pocit nejistoty klienta a pracovat s nejistotou jako s přirozenou součástí procesu. Také je vhodné nabízet kurzy, které budou přizpůsobené tempu starších, případně pomoci hledat pracovní pozice, kde technologie nejsou dominantní.

5.6.4 Silné stránky klientů

Z rozhovorů vyplývá, že jedinci v předdůchodovém věku mají řadu kompetencí, které jsou na trhu práce velmi cenné, ale často neuvědomované:

- empatie (R2, R7, R8);
- nadhled (R1, R5, R8);
- spolehlivost (R6);
- loajalita (R6, R7);
- komunikační dovednosti (R3);
- schopnost řešit konflikty (R1, R2).

Většina respondentů však své silné stránky podceňuje:

- R1: „... to je pro mě těžká otázka...“

- R4: „Já už asi tady v té době asi nemám, co nabídnout...“
- R8: „mám pořád jako pocit, že jsem teda jako nedostatečná.“

Tento rozpor ukazuje, že poradci by měli aktivně pomáhat klientům identifikovat a pojmenovat jejich kompetence, protože to výrazně zvyšuje jejich sebevědomí i motivaci.

5.6.5 Motivace ke změně

Respondenti nehledají „kariéru“, ale smysluplnou, klidnější a udržitelnou práci:

- R1: „Chtěla bych dělat něco, co mi dělá radost.“
- R3: „...až bude nějaká příležitost něčeho, pokud možno bez lidí...“
- R7: „A mě když něco baví, tak to budu dělat.“
- R8: „...nebo jenom mít na půl úvazku, tak to by byl úplnej balzám.“

Poradci by tedy měli pomoci klientům definovat ideální pracovní podmínky a pracovat s realistickým očekáváním.

5.6.6 Význam poradenství Úřadu práce

Všichni respondenti hodnotí poradenství poskytované Úřadem práce velmi pozitivně:

- R1: „... přineslo mi to takový uklidnění, že ta cesta je.“
- R3: „... vstřícnost... naprosto úžasný.“
- R4: „... a teda tam se mi líbilo... jako to moc hezky vysvětlovali. Necejtla jsem se tam špatně, musím říct...“
- R7: „Všichni jste tam byli úžasní.“

Poradenství má pro klienty v předdůchodovém věku psychologický význam — dodává jistotu, orientaci, podporu a pocit bezpečí.

Zároveň ale respondenti upozorňují na limity:

- nedostatek vhodných pracovních nabídek (R4);
- potřeba právního poradenství (R4);
- potřeba vyšší finanční podpory při podnikání (R7).

5.6.7 Dopady výsledků na praxi poradců

Z výsledků vyplývá několik důležitých poznatků pro praxi:

- Poradce musí být nejen odborník, ale i „psycholog“ – klienti 55+ potřebují podporu, validaci a respekt.
- Je nutné pracovat s jejich sebevědomím – mnozí přicházejí s pocitem, že „už o ně nikdo nestojí“.
- Je třeba aktivně pomáhat s orientací – klienti často nevědí, jaké mají možnosti, a bojí se změny.
- Rekvalifikace jsou klíčovým nástrojem, ale musí být realistické vzhledem ke zdraví a motivaci.
- Technologie vyžadují individuální přístup – ne každý potřebuje digitální kurz, někdy je lepší hledat práci, kde technologie nejsou dominantní.

Diskuze ukazuje, že klienti v předdůchodovém věku nejsou homogenní skupina, ale sdílejí společné potřeby: respekt, jistotu, podporu, smysl a realistické možnosti. Poradenství Úřadu práce má v jejich životě významnou roli — může být impulzem ke změně, zdrojem orientace i psychické opory.

Výsledky jasně ukazují, že poradci mohou svou prací zásadně ovlivnit to, zda klient získá odvalu ke změně a najde vhodnou práci, nebo naopak rezignuje. A právě proto je důležité, aby poradenství bylo citlivé, individuální a zaměřené na silné stránky klienta, nikoli na jeho limity.

6 Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo na základě analýzy potřeb osob v předdůchodovém věku formulovat doporučení pro poradce Úřadu práce ČR, která mohou přispět ke zkvalitnění poskytovaných služeb kariérového poradenství. Teoretická část ukázala, že období pozdní dospělosti je spojeno s významnými tělesnými, kognitivními i sociálními změnami, které ovlivňují pracovní uplatnění, motivaci i psychickou pohodu jedince. Zároveň bylo představeno moderní pojetí kariérového poradenství, které zdůrazňuje individualizaci, podporu adaptability a práci s životním příběhem klienta (life-design). Tyto teoretické poznatky tvořily rámec pro interpretaci výsledků kvalitativního výzkumu.

Z analýzy rozhovorů vyplynulo, že osoby v předdůchodovém věku čelí kombinaci bariér, mezi něž patří zejména věk, zdravotní omezení, technologická nejistota a psychická zátěž spojená s nejistotou na trhu práce. Současně však disponují řadou silných stránek – dlouholetou praxí, životními zkušenostmi, spolehlivostí, empatií a ochotou učit se. Významnou roli v jejich životě hraje práce, která pro ně představuje nejen zdroj příjmu, ale také smysl, strukturu dne a sociální kontakt. Výzkum rovněž potvrdil, že kariérové poradenství ÚP ČR může být pro tuto skupinu podstatným zdrojem podpory, orientace i motivace.

6.1 Vlastní doporučení

Výsledky kvalitativního výzkumu ukazují, že osoby v předdůchodovém věku mají specifické potřeby, které se výrazně prolínají s nabídkou poradenských služeb Úřadu práce ČR. ÚP ČR poskytuje široké spektrum podpory – od individuálního a skupinového poradenství přes diagnostiku až po rekvalifikace a poradenské programy. Tyto služby jsou koncipovány tak, aby podporovaly zaměstnatelnost klientů, jejich orientaci na trhu práce a rozvoj kompetencí potřebných pro pracovní uplatnění. Výzkum však ukazuje, že přestože systém nabízí mnoho nástrojů, jejich využití a dopad se mohou lišit podle individuální situace klienta, kapacity pracoviště i přístupu konkrétního poradce.

Respondenti opakovaně oceňovali individuální a empatický přístup poradců, který je v souladu se směrnicí ÚP ČR i s moderními přístupy kariérového poradenství. Zároveň

však popisovali obavy, nejistotu a nízké sebevědomí, které jsou typické pro období pozdní dospělosti a které vyžadují citlivou práci s psychikou klienta. Ačkoli individuální poradenství tuto podporu umožňuje, ne všichni klienti ji vnímají jako dostatečně intenzivní. Výzkum tak ukazuje, že psychická podpora a práce s motivací by měla být ještě výraznějším prvkem poradenského procesu.

Dalším významným tématem je rekvalifikace. ÚP ČR nabízí širokou škálu rekvalifikačních kurzů a respondenti, kteří je absolvovali, je hodnotili velmi pozitivně. Rekvalifikace jim pomohly rozšířit profesní možnosti, posílit sebevědomí a získat nové kompetence. Zároveň se však ukázalo, že někteří klienti mají obavy z technologických nároků nebo z toho, zda zvládnou nové dovednosti. To naznačuje potřebu intenzivnější podpory při výběru vhodného kurzu a při překonávání digitální nejistoty.

Výzkum také ukázal, že zdravotní omezení jsou jednou z nejvýraznějších bariér. ÚP ČR sice nabízí poradenství k volbě vhodného zaměstnání a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, ale respondenti často naráželi na nedostatek méně fyzicky náročných pozic nebo na pracovní nabídky, které neodpovídaly jejich zdravotnímu stavu. To ukazuje na potřebu cílenější spolupráce se zaměstnavateli a aktivnějšího vyhledávání pozic vhodných pro osoby 55+.

Technologická nejistota byla dalším výrazným tématem. Přestože ÚP ČR nabízí kurzy digitální gramotnosti, respondenti často popisovali strach z technologií, rychlého vývoje a digitálního tlaku. To naznačuje, že podpora v této oblasti by měla být systematictější, dostupnější a více přizpůsobená tempu učení starších klientů.

Významnou roli v životě klientů hraje také rodina a sociální opora. ÚP ČR sice pracuje s individuálním akčním plánem, ale rodinný kontext není vždy součástí poradenského procesu. Výzkum ukazuje, že zapojení rodiny může posílit motivaci klienta, stabilizovat jeho psychickou pohodu a podpořit jeho rozhodování.

Celkově lze říci, že nabídka ÚP ČR odpovídá mnoha potřebám osob v předdůchodovém věku, ale některé oblasti vyžadují posílení nebo systematictější přístup. Na základě porovnání výsledků výzkumu s praxí lze doporučit zejména:

- posílení individuální a psychické podpory klientů;

- intenzivnější práci s digitálními kompetencemi;
- důraz na rekvalifikace jako reálnou cestu změny;
- větší zapojení rodinného kontextu;
- podporu životní rovnováhy a aktivního životního stylu;
- systematickou práci se sebepoznáním a realistickým plánováním kariéry.

Tato doporučení vycházejí nejen z výpovědí respondentů, ale také z teoretických poznatků o vývojových změnách v pozdní dospělosti a z moderních přístupů kariérového poradenství, které zdůrazňují individualizaci, adaptabilitu a práci s životním příběhem klienta.

6.2 Limity výzkumu

Tento výzkum je zatížen několika limity, které je třeba zohlednit při interpretaci výsledků. Výzkumný soubor tvořilo osm respondentů vybraných účelově, nikoli náhodně, což je pro kvalitativní analýzu adekvátní, avšak neumožňuje zobecnění závěrů na celou populaci osob v předdůchodovém věku. Dalším limitem je předchozí vztah autorky s respondenty, kteří byli jejími klienty v rámci kariérového poradenství. Tento vztah mohl ovlivnit jak otevřenost jejich výpovědí, tak interpretaci dat, přestože byla věnována pozornost reflexi vlastní role a snaze minimalizovat možné zkreslení.

Subjektivita je tomuto typu analýzy vlastní a v této práci byla umocněna ručním kódováním metodou papír – tužka. Tento postup umožnil hluboký kontakt s daty, ale zároveň nese riziko subjektivního posouzení významových jednotek, neboť analýza nebyla ověřena dalším kóděrem a neproběhla triangulace, která je v kvalitativním výzkumu považována za důležitý nástroj ověřování validity (Švaříček, Šed'ová, 2014, s. 202–206). Výsledky rovněž odrážejí situaci respondentů v konkrétním časovém a společenském kontextu; změny na trhu práce, legislativní úpravy či osobní okolnosti mohou jejich zkušenosti v budoucnu proměnit.

Dalším omezením je heterogenita cílové skupiny. Osoby ve věku 55+ se výrazně liší z hlediska vzdělání, profesní historie, zdravotního stavu i životních podmínek, a výsledky proto zachycují pouze část této rozmanitosti. Výzkum se navíc zaměřil výhradně na klienty Úřadu práce ČR, kteří využili poradenské služby. Zkušenosti

osob, které poradenství nevyhledávají nebo jsou mimo systém služeb zaměstnanosti, tak nejsou v této práci zachyceny.

6.3 Závěrečná reflexe autorky

Realizace této bakalářské práce pro mě byla nejen odbornou, ale i osobní zkušeností. Práce s respondenty, které jsem znala z předchozí spolupráce v rámci kariérového poradenství na Úřadu práce ČR, mi umožnila nahlédnout jejich situaci v širším kontextu a lépe porozumět tomu, jaké potřeby, obavy i zdroje podpory se v období předdůchodového věku objevují. Zároveň jsem si uvědomovala nutnost zachovat profesionální odstup a dbát na to, aby mé předchozí zkušenosti s klienty neovlivnily interpretaci dat.

Proces kvalitativní analýzy, zejména ruční kódování metodou papír – tužka, pro mě představoval intenzivní způsob práce s daty. Umožnil mi hlubší ponoření do výpovědí respondentů a postupné objevování významových vzorců, které by při rychlejší digitální analýze mohly zůstat skryté. Tato zkušenost mě utvrdila v tom, že kvalitativní výzkum vyžaduje trpělivost, citlivost a schopnost neustále reflektovat vlastní předporozumění.

Během práce jsem si znovu uvědomila, jak náročné může být období předdůchodového věku a jak silně se v něm prolínají témata zdraví, psychické odolnosti, profesní identity a sociální podpory. Zároveň jsem si potvrdila, že kariérové poradenství může v tomto období sehrát zásadní roli — nejen jako zdroj informací, ale především jako prostor pro bezpečné sdílení, hledání směru a posilování sebevědomí.

Tato práce pro mě byla příležitostí propojit teoretické poznatky s praktickou zkušeností a znovu si uvědomit význam empatického, individuálního a respektujícího přístupu v poradenství. Výzkum mě zároveň inspiroval k dalšímu profesnímu rozvoji a posílil moje přesvědčení, že práce s lidmi v předdůchodovém věku má hluboký smysl a zaslouží si pozornost i podporu.

7 Seznam použitých zdrojů

TIŠTĚNÉ ZDROJE:

HLAĎO, Petr. *Profesní orientace adolescentů: poznatky z teorií a výzkumů*. Monografie. Brno: Konvoj, 2012. ISBN 978-80-7302-164-1.

KOŠTÁLOVÁ, Helena a Markéta CUDLÍNOVÁ. *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století*. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2015. ISBN 978-80-87993-01-9.

KOUŘILOVÁ, Martina. *Kariérové poradenství na konci profesní dráhy* (bakalářská práce). Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2024.

LANGMEIER, Josef a KREJČÍŘOVÁ, Dana. *Vývojová psychologie: 2., aktualizované vydání*. Grada, 2006. ISBN 978-80-247-1284-0.

PATTON, Wendy a Mary MCMAHON. *Kariérový rozvoj a systémová teorie: propojení mezi teorií a praxí*. Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce, 2015. ISBN 978-80-88153-04-7.

ŘÍČAN, Pavel. *Cesta životem: vývojová psychologie*. 4., doplněné vydání. Praha: Portál, 2021. ISBN 978-80-262-1783-1.

STUART-HAMILTON, Ian. *Psychologie stárnutí*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-274-2.

ŠVAŘÍČEK, Roman a ŠEĎOVÁ, Klára. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0644-6.

THOROVÁ, Kateřina. *Vývojová psychologie: proměny lidské psychiky od početí po smrt*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0714-6.

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Směrnice generální ředitelky ÚP ČR č. 15/2018 – Realizace poradenských činností na Úřadu práce ČR*. Praha: ÚP ČR, 2018.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie II.: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1318-5.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE:

CODEXIS. [online]. *155/1995 Sb. Zákon o důchodovém pojištění* [cit. 08.01.2026, ve znění účinném k 01.01.2026]. Dostupné z: https://next.codexis.cz/legislativa/CR1908_2026_01_01?citation=unit-1121&citation=unit-1147#unit-1121

MŠMT. *Kariérové poradenství*. [online]. [cit. 22.01.2026]. Dostupné z: [Kariérové poradenství, MŠMT ČR](#)

MŠMT. *Podoby kariérové poradenství*. [online]. [cit. 22.01.2026]. Dostupné z: [Podoby kariérového poradenství, MŠMT ČR](#)

OECD. *Career Guidance for Adults in a Changing World of Work* [online]. Paris: OECD Publishing, 2021 [cit. 22.01.2026]. Dostupné z: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/01/career-guidance-for-adults-in-a-changing-world-of-work_0c903ffd/9a94bfad-en.pdf

SAVICKAS, Mark L. et al. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. [online]. *Journal of Vocational Behavior*. 2009, roč. 75, č. 3, s. 239-250. ISSN 0001-8791. Dostupné z: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>.

ÚP ČR. *Věk není překážkou*. [online]. [cit. 15.02.2026]. Dostupné z: [Věk není překážkou \(VNP\) | ÚP](#)

8 Seznam obrázků, tabulek a grafů

Tabulka 1: Důchodový věk	11
Tabulka 2: Informace o respondentech	29
Tabulka 3: Kategorie a počet kódů	31

9 Seznam příloh

Příloha 1: Kategorie a kódy

Příloha 2: Přepis rozhovorů