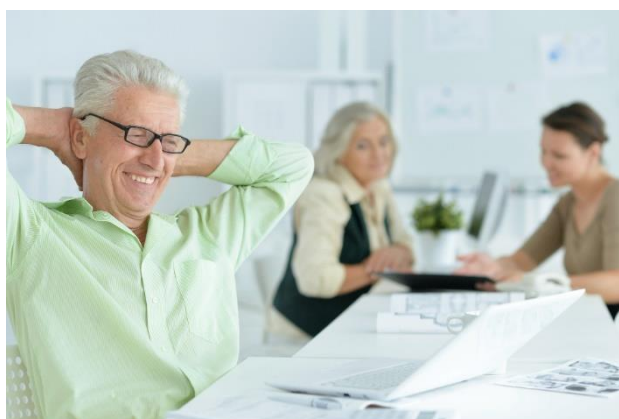


# STARNÚCI PRACOVNÍCI A TRH PRÁCE

## Modul I Pracovní zožit



**SASSI**  
Later-life Careers

<https://www.sassi-llc.eu/>



## Obsah

ÚVOD .....	2
1 CIELE A ÚLOHY MODULU.....	2
2 DODANIE MODULU.....	3
3 JEDNOTKY .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1 Demografické zmeny a trh práce.....	3
3.1.1 Výsledky vzdelávania.....	3
3.1.2 Samostatné štúdium.....	3
3.1.3 Činnosť skupiny .....	3
3.2 Jednotka 2 Ekonomický potenciál starších pracovníkov .....	4
3.2.1 Výsledky vzdelávania.....	5
3.2.2 Samoštúdium (stručný opis) .....	5
3.2.3 Činnosť skupiny .....	5
3.3 Jednotka 3 Potreby a preferencie starších pracovníkov.....	6
3.3.1 Výsledky vzdelávania.....	6
3.3.2 Samoštúdium (stručný opis) .....	6
3.3.3 Činnosť skupiny .....	7

## ÚVOD

Starnutie pracovnej sily je trend, ktorý je v súčasnosti čoraz viac prítomný v európskych krajinách. Je potrebné, aby sa všetci aktéri dokázali prispôbiť, počnúc samotnými zamestnancami, cez politiky zamestnávateľov až po politiky prijaté na národnej a európskej úrovni. Zmena povolania a podnikanie je opäť odlišný fenomén, ktorý prináša rôzne výzvy. Na situáciu starších pracovníkov v Európe sa pozrieme z rôznych uhlov pohľadu a pokúsime sa poskytnúť komplexnejší prehľad o situácii.

## I CIELE A ÚLOHY MODULU

Cieľom modulu je poskytnúť ucelený obraz o vplyve demografických zmien na vývoj trhu práce, pričom sa skúmajú všeobecné poznatky o demografických zmenách a starnutí pracovnej sily a poskytujú sa poznatky o ekonomickom potenciáli starších pracovníkov.



Cieľom modulu je dosiahnuť lepšie pochopenie meniacich sa postojov starších ľudí k práci a ekonomického správania a pracovných modelov starších ľudí vrátane rôznych výhod, ktoré môžu starší pracovníci ponúkať, a hnacích síl rozvoja trhu práce.

## 2 DODANIE MODULU

Modul je rozdelený do troch celkov, z ktorých každý ponúka kombináciu materiálov na samoštúdium a skupinových aktivít prispôsobených na facilitáciu počas osobných stretnutí.

Každá jednotka sa začína obsahom na samoštúdium, ktorý je študentom prístupný prostredníctvom webovej stránky Sassi. Okrem toho sú facilitátori vybavení komplexnými pokynmi na vedenie skupinových aktivít uvedených v tomto dokumente. Tieto aktivity sú navrhnuté tak, aby zapojili účastníkov do spoločného vzdelávania počas osobných stretnutí.

## 3 ČASTI

### 3.1 Demografické zmeny a trh práce

#### 3.1.1 Výsledky vzdelávania

Po absolvovaní tejto jednotky budú žiaci

- mať viac poznatkov o demografickom vývoji v Európe a jeho vplyve na trh práce.
- pochopiť súvislosti medzi starnutím pracovnej sily a trhom práce.

#### 3.1.2 Samostatné štúdium

Jednotka sa zaoberá súčasnými trendmi vývoja na trhu práce v súvislosti so starnutím pracovnej sily. Samotná téma je veľmi široká a podrobnosti sa môžu v jednotlivých krajinách líšiť. Žiaci by si mali preštudovať materiály a vyhľadať ďalšie informácie relevantné pre miestne podmienky (špecifické pre ich krajinu).

#### 3.1.3 Činnosť skupiny

*Skupinová aktivita pre jednotku 1*

Názov	Príklady osvedčených postupov, ktoré zamestnávateľia uplatňujú v oblasti vekovo priaznivých postupov
-------	--



Ciele vzdelávania	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identifikácia osvedčených postupov týkajúcich sa politik prijatých zamestnávateľmi pre starších zamestnancov v miestnych oblastiach</li><li>• Zdieľanie čo najväčšieho počtu inšpiratívnych nápadov</li></ul>
Typ činnosti	1)Diskusia vo dvojiciach 2)Skupinový debriefing
Časový rámeč	60min (30min diskusia vo dvojiciach, 30min debriefing)
Potrebné materiály	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mobilné zariadenia</li><li>• Pripojenie na internet</li><li>• Flipchart (alebo tabuľa)</li><li>• Samolepiace poznámky</li></ul>
Úvod	Školitelia uvádzajú túto aktivitu počas prezentácií týkajúcich sa prieskumov, štatistík atď. Školiteľ vysvetlí účel aktivity.
Popis činnosti	Účastníci sa rozdelia do dvojíc a diskutujú o príkladoch, ktoré poznajú zo svojho okolia (krajiny). Na zistenie alebo overenie informácií môžu použiť internet. Diskutujú o výhodách a nevýhodách rôznych prístupov jednotlivých zamestnávateľov a rozhodnú o dvoch príkladoch najlepšej praxe, ktoré chcú prezentovať počas debriefingu.
Debriefing	Všetky dvojice prezentujú svoje dva príklady najlepšej praxe v pléne. Facilitátor vyzdvihne najvýznamnejšie črty jednotlivých príkladov.
Prispôsobenie režimu online	Počas online zasadnutia Zoom break-out room môže byť použitý na skupinovú prácu a interaktívne online tabule (jamboard) na zdieľanie informácií vo dvojiciach a v plenárnej skupine.
Tipy pre školiteľa	Školiteľ je viac-menej v úlohe facilitátora.

### 3.2 Ekonomický potenciál starších pracovníkov



### 3.2.1 Výsledky vzdelávania

Po absolvovaní tejto jednotky budú žiaci

- pochopiť, akým spôsobom starší pracovníci prinášajú podnikom ekonomický potenciál.
- mať základné znalosti o tom, ako čo najlepšie využiť tento potenciál.

### 3.2.2 Samoštúdium (stručný opis)

Jednotka sa zaoberá výhodami starších pracovníkov a oblasťami, v ktorých by mohli byť pre zamestnávateľa prínosom. Žiaci sa tiež môžu zamyslieť nad tým, ako čo najlepšie využiť tento potenciál.

### 3.2.3 Činnosť skupiny

*Skupinová aktivita pre jednotku 2*

Názov	Prehodnotenie spôsobu oceňovania starších pracovníkov
Ciele vzdelávania	<ul style="list-style-type: none"><li>• uvedomiť si meniace sa postoje na trhu práce voči starším ľuďom.</li></ul>
Typ činnosti	Video a diskusia
Časový rámec	30 minút
Potrebné materiály	Videoklip : <a href="https://www.youtube.com/watch?v=tVaeNy3QGec">https://www.youtube.com/watch?v=tVaeNy3QGec</a>
Úvod	Prezentujte krátke video o meniacich sa postojoch k starším pracovníkom



Popis činnosti	Po prezentácii videí požiadajte účastníkov, aby vo dvojiciach diskutovali o tom, čo v nich videá vyvolali. Možné otázky: <ul style="list-style-type: none"><li>- Ako ste sa cítili pri sledovaní videa?</li><li>- Ako prekvapujúce boli pre vás informácie vo videu?</li><li>- Aké príklady výhod starších pracovníkov môžete uviesť zo svojej praxe?</li></ul>
Debriefing	V pléne požiadajte účastníkov, aby sa podelili o svoje myšlienky a nápady. Požiadajte ich, aby premýšľali o možných stratégiách na vytvorenie nového vnímania "staršej generácie". Vyzvite účastníkov, aby sa zamysleli nad tým, ako môžu tieto poznatky ovplyvniť ich prístup k poradenstvu starším osobám.
Prispôsobenie režimu online	Štruktúra činnosti môže zostať rovnaká.
Tipy pre školiteľa	Účinnosť debriefingovej diskusie sa zvyšuje, ak je skupina vekovo rôznorodá.

### 3.3 Potreby a preferencie starších pracovníkov

#### 3.3.1 Výsledky vzdelávania

Po absolvovaní tejto jednotky bude žiak

- pochopiť, ako sa pracovné modely menia s rastúcim vekom pracovníkov.
- zistiť viac o kľúčových preferenciách starších pracovníkov v súvislosti s ich pracovnými vzormi.
- lepšie pochopiť vzťah medzi pracovnými skúsenosťami a pravdepodobnosťou stať sa samostatne zárobkovo činnou osobou vo vyššom veku.

#### 3.3.2 Samoštúdium (stručný opis)

Žiaci sa dozvedia viac o rôznych aspektoch ovplyvňujúcich rozhodnutia starších pracovníkov v súvislosti s ich kariérou. Od rozhodnutí týkajúcich sa kariérneho rastu ich materiály vedú k faktorom ovplyvňujúcim schopnosť a ochotu stať sa samostatne zárobkovo činnou osobou. Napriek tomu sú preferencie starších



pracovníkov ovplyvnené množstvom faktorov, ktoré môžu byť veľmi individuálne. Preto je pri práci s každou osobou potrebný individuálny prístup.

### 3.3.3 Činnosť skupiny

#### Skupinová aktivita pre jednotku 3

Názov	Definovanie persóny osoby 55+, ktorá hľadá kariérové poradenstvo
Ciele vzdelávania	<p>Rozvíjať empatiu s cieľovou skupinou pracovníkov/uchádzačov o zamestnanie 55+</p> <p>Získanie konkrétnej predstavy o potenciálnych nádejach, obavách a potrebách starších pracovníkov</p> <p>Zamyslieť sa nad osobnými a profesionálnymi silnými stránkami a výzvami, ktorým môže zrelý pracovník čeliť.</p> <p>Uvedomiť si heterogenitu cieľovej skupiny</p>
Typ činnosti	Skupinová aktivita, hranie rolí,
Časový rámec	90 minút
Potrebné materiály	PP-slide Kópie šablóny persóny (1 na 3-4 účastníkov)
Úvod	<p>Facilitátor najprv informuje účastníkov o účele persón, ktoré sa pôvodne používajú v kontexte Design Thinking a pomáhajú identifikovať potreby cieľovej skupiny, ktorá bude používať budúcu službu alebo produkt.</p> <p>Facilitátor potom rozdelí skupinu do menších skupín po 3-4 účastníkoch a každej skupine rozdá šablónu osoby a flipchart.</p> <p>Facilitátor vysvetlí, ako definovať persónu na základe šablóny, a uvedie niekoľko príkladov pre jednotlivé kategórie. Každá skupina bude požiadaná, aby vytvorila jednu Personu na flipcharte s použitím kategórií zo šablóny.</p>



Popis činnosti	<p>1. Definovanie persóny</p> <p>Účastníci by mali začať so základnými údajmi vrátane mena, veku a pracovného zaradenia a nakresliť osobu do stredu flipchartu. Potom by mali začať s jednou oblasťou šablóny, definovať charakteristiky persóny a zapísať ich a pokračovať v rovnakom procese pre všetky oblasti.</p> <p>Tu je niekoľko príkladov pre príslušné oblasti:</p> <p><b>Negatívne trendy:</b> Zvyšuje sa zložitosť obsahu práce a rýchlosť práce</p> <p><b>Bolesti hlavy:</b> Skills are outdated, migh high age might be a disadvantage</p> <p><b>Obavy:</b> Osobné zdravotné problémy</p> <hr/> <p><b>Pozitívne trendy:</b> Zvyšujúci sa dopyt po kvalifikovaných pracovníkoch, kompetencie ako konkurenčný faktor</p> <p><b>Strength&amp; Príležitosti:</b> Skúsenosti s prácou v tíme, 20 rokov profesionálnych skúseností v oblasti kampaní</p> <p><b>Nádeje:</b> Nájsť lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a viesť pokojnejší, ale zmysluplnejší život</p> <p>V strede napíšu <b>potrebu</b> osoby: Čo táto osoba skutočne chce.</p> <p>Keď majú skupiny pocit, že všetky ich persóny nadobudli formu a sú dokončené, môžu prejsť k ďalšiemu kroku.</p> <p>2. Hranie rolí: Poradenské sedenie</p> <p>V rámci malých skupín sa členovia skupiny rozhodnú, kto bude vystupovať ako klient (definovaná osoba) a kto ako poradca/kouč. Potom sa účastníci opäť stretnú v pléne a vytvoria krátke rolové hry. Poradca by mal zaujať neutrálny postoj, položiť niekoľko kľúčových otázok, aby spoznal klientove bolesti hlavy, obavy, silné stránky a nádeje, a byť aktívnym poslucháčom. Klient môže začať so svojou potrebou: Čo momentálne hľadá? V čom potrebuje podporu?</p>
Debriefing	Po skončení hrania rolí facilitátor zhrnie jednotlivé postavy a ich potreby a ak je to možné, podporí diskusiu o rôznorodosti cieľových skupín a možných prístupoch k riešeniu ich potrieb.
Prispôsobenie režimu online	V online prostredí je potrebné skupinovú aktivitu mierne upraviť. Na prácu v malých skupinách by mal facilitátor využiť oddychové miestnosti. Namiesto flipchartu môžu účastníci na vytvorenie svojej osoby použiť digitálnu





	<p>verziu, napríklad Google Jamboard (zadarmo).</p> <p>Hranie rolí sa môže zopakovať vo veľkej skupine ako online poradenstvo.</p>
Tipy pre školiteľa	<p>Ak si chcete prečítať viac o pôvode cvičenia persona, pozrite si túto webovú stránku: <a href="https://www.uxdesigninstitute.com/blog/what-are-ux-personas/">https://www.uxdesigninstitute.com/blog/what-are-ux-personas/</a></p>

https://www.sassi-llc.eu/



<https://www.sassi-llc.eu/>



Toto dielo je licencované pod Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Ak si chcete pozrieť kópiu tejto licencie, navštívte stránku <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> alebo pošlite list na adresu Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

## KONZORCIUM PROJEKTOV



Financované Európskou úniou. Vyjadrené názory a postoje sú názormi a vyhláseniami autora(-ov) a nemusia nevyhnutne odrážať názory a stanoviská Európskej únie alebo Európskej výkonnej agentúry pre vzdelávanie a kultúru (EACEA). Európska únia ani EACEA za ne nepreberajú žiadnu zodpovednosť. Číslo projektu 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242