

Sám sobě si kladu neustále otázku, zda vnímáme, že žijeme v době stárnoucí populace. Zda vůbec bereme stárnutí jako výzvu a nikoliv jako problém. A to nemůžeme uvažovat pouze s jedincem v důchodovém věku, ale již i padesátníci jsou považováni za mladší seniory.

Podle prognózy ČSÚ klesne v roce 2050 počet obyvatel ze současných cca 10 mil na 8 mil. A počet seniorů 65 + stoupne na 3 mil. Což představuje více než třetinu obyvatel ČR.

Když se podíváme pár roků zpět, tak otázka věku 50+ v pracovním prostředí nebyla dominantně dána, každý pracovník měl svůj karierní řád a jak on, tak i zaměstnavatelé věděli, jak se bude jejich pracovní „vztah“ vyvíjet. Zaměstnanec 50+ neřešil existenční podmínky, trůfám si říct, že věděl, kam se bude jeho předdůchodová kariéra ubírat. Většina zaměstnavatelů uměla, nebo měla možnost využít zkušeností a potenciálu těchto lidí a ve většině případů byla schopna využít jejich pracovních zkušeností a tyto sdílet s mladšími kolegy.

Nehledě na to, že i život v rodinách se změnil. Před 25 lety se většina seniorů připravovala na pozici prarodiče, výchově vnoučat apod. V současné době však většina seniorů chce ještě aktivně žít a zapojit se do společenského života.

Na druhou stranu změna kariery po padesátce vyvolává ve většině lidí obavy. Současný trh starším osobám příliš nepřeje, převažuje kult mládí a výkonu. Většina z nás si sice uvědomuje, že po desetiletí propagované heslo „mládí má budoucnost“ již nebude platit a musíme přijmout myšlenku sociologů a demografů, že k budoucnosti patří i stáří. Ale platí to i pro naše politiky?

Určitě většina z vás slyšela o dnes populární vizi Průmysl 4.00, také nazývanou jako další technická revoluce. Jsou však na tyto změny a to nejen zaměstnanci 50+, ale i senioři dostatečně připravení? Vždyť digitalizace a robotizace začíná převládat v každodenním životě. Tento problém se nadá pouze paušalizovat jako problém zaměstnanců anebo zaměstnavatelů, ale především politik, které žádným způsobem na tento problém nereagují, podpora je minimální, daňové úlevy zaměstnavatelů, zvýhodnění zaměstnávání 50+ apod. se neřeší.

Věk nad 50 let je považován za věk seniorský ve smyslu obsahu a objemu nejen odborných, ale i životních zkušeností. Mnoho seniorů si však nedokáže v počátku této etapy představit, že věk 50+ není přípravou na důchod, ale je druhou etapou života, která jim umožní mnoho dalších příležitostí s využitím svých životních zkušeností.

V případě, že mluvíme o seniorovi, jako zákazníkovi budoucnosti, spojujeme toto hlavně se sociální a zdravotní péčí, mluvíme o vydaných miliardách na tuto péči. Na druhou stranu neřešíme prevenci, která se může skládat pouze z jednoduchých kroků, které povedou na snížení zdravotních a sociálních nákladů. Významným zdrojem aktivního života jsou vzdělávací, zájmové a volnočasové aktivity. Díky rychle se měnící společnosti, vývoji technologií, změnám společenského klimatu, vzdělávání zvyšuje adaptabilitu a přispívá ke zvládnutí sociálních a společenských změn. Nehledě na to, že zabraňuje sociálnímu vyloučení a má pozitivní vliv na zdraví.

Ač se nám stárnutí stává celospolečenským fenoménem a mnohdy se stává součástí politických dokumentů a strategií, přesto je velký rozdíl mezi proklamacemi obsaženými v těchto dokumentech a skutečnou realitou. Díky neexistujícímu legislativnímu rámci vzdělávání starších dospělých, je stárnutí a stárnutí chápáno primárně jako sociální problém, nikoli jako problém edukační.

Jsem rád, že tato konference řeší problematiku vzdělávání ve venkovském prostředí. Roli ve vzdělávání nemohou opravdu hrát pouze velká města, kde se ve většině případech pomocí fakult jednotlivých vysokých škol organizuje vzdělávání na půdě U3V. Ale především prostředí malých měst a venkova ponese velký díl práce s motivací a přípravou obyvatelstva na stárnutí a zapojení se do vzdělávání. Již dnes víme, že málokterý občan je ochoten jezdit do krajského města za vzděláváním v rámci U3V, mnohdy chybí dopravní obslužnost, nehledě na nemalé finanční výdaje v souvislosti s dopravou apod.

Velice dobrým příkladem jsou již teď různé kluby třetího věku, knihovny, muzea, a v neposlední řadě i virtuální U3V, které se velice dobře prezentují ve venkovském prostředí a vedou k udržení aktivního života seniorů.

Podle vlastní zkušenosti vím, že nejen padesátníci, ale i senioři již v důchodovém věku jsou potenciálem obrovských zkušeností a inovátorských nápadů, které mohou vést nejen k naplnění jejich života, ale i předávání zkušeností. Přesto když se podíváme na statistiku, tak se zapojuje do edukačních programů max. 6% obyvatelstva seniorského věku, což je velice málo.

Setkal jsem se s mnoha případy, kdy díky současnému propadu řemeslníků na trhu práce se chtělo zapojit mnoho seniorů zpět do pracovního procesu, avšak díky nezvládnutí technologií, počítačů a i administrativní byrokracii toto raději vzdalo. A i tady je veliká šance na zapojení těchto starších občanů do vzdělávání ve vesnickém prostředí a připravit je na zvládání změn.

Jak jsem již zmínil, motivace k zapojení seniorů do vzdělávání nemůže být pouze vlastní záležitostí seniorů, ale musí to být propracovaný systém celoživotního vzdělávání, od základního školství až po celoživotní učení, které neustále občana motivuje k jeho „odvaze“ se vzdělávat.

Na učení není nikdo dost starý, je pouze otázkou společnosti, jak se ke starším občanům zachováme. Nemůžeme počítat s tím, že se senior odchodem do důchodu bude ihned vzdělávat, ale musíme již teď zajistit programy zaměřené k přípravě na stáří a stárnutí, včetně odchodu do důchodu a veškerý potenciál seniorů následně využít i v důchodovém věku. A právě ve venkovském prostředí a malých městech je veliký potenciál k zapojení této skupiny do vzdělávání, aktivního života a u některých i návrat zpět do pracovního procesu.