

ZAJIŠTĚNÍ ÚČINNÉ PREVENCE V DIGITÁLNÍM SVĚTĚ PRÁCE U STARŠÍCH ZAMĚŠTNANCŮ

Podle Eurostatu tvoří lidé ve věku 55–74 let přibližně 20 % pracovní síly v EU.

Starší zaměstnanci a pracovní schopnosti

Populace během přechodu do digitální éry stárne, a proto musí zaměstnavatelé zajistit, aby strategie dovedností a talentů zohledňovaly také starší zaměstnance. Věkové stereotypy, diskriminace a předsudky dosud brání příliš velkému množství starších zaměstnanců v dalším vzdělávání a rozvoji.



1. Přístupné pracovní prostředí

- ▶ Nasazujte uživatelsky přívětivé nástroje s jednoduchým rozhraním.
- ▶ Snažte se přizpůsobit pracovní prostředí (např. větší písmo, hlasové asistenty).

2. Vzdělávání a podpora digitálních dovedností

- ▶ Poskytujte praktické a srozumitelné kurzy zaměřené na používání nových technologií.
- ▶ Motivujte pracovníky k účasti na rekvalifikačních programech.

3. Prevence digitálního přetížení a stresu

- ▶ Zavádějte přestávky a režim rovnováhy mezi prací a odpočinkem.
- ▶ Monitorujte digitální zátěž a řešte stres spojený s technologií.

4. Podpora inkluze a komunikace

- ▶ Povzbuzujte ke zkoušení nových nástrojů bez strachu z chyb.
- ▶ Zapojte mentory nebo technicky zdatnější kolegy, kteří mohou poskytovat podporu.

5. Pravidelná zpětná vazba a revize potřeb

- ▶ Povzbuzujte pracovníky, aby sdíleli své obavy a potřeby.
- ▶ Zajistěte přístup k poradenským službám, které pomáhají zvládat stres z nových technologií.

Význam přizpůsobení pracovního prostředí pro starší zaměstnance

Starší zaměstnanci mohou plně využít své zkušenosti a dovednosti, pokud je pracovní prostředí vhodně přizpůsobeno:

- ▶ Ergonomické úpravy pracoviště (nastavitelný nábytek a obrazovky, lepší osvětlení nebo zlepšení akustiky pro osoby s oslabeným zrakem či sluchem).
- ▶ Flexibilní pracovní doba a možnost práce z domova.
- ▶ Zavádění snadno ovladatelných technologií a školení zaměřená na konkrétní potřeby starších pracovníků

Stigmatizace a diskriminace

Navzdory jejich bohatým zkušenostem čelí starší pracovníci často předsudkům:

- ▶ jsou podceňovány jejich schopnosti přizpůsobit se novým technologiím,
- ▶ jsou vnímáni jako méně produktivní nebo méně flexibilní.

Tyto postoje vytvářejí bariéry pro jejich zapojení a rozvoj.

V konkurenceschopné ekonomice je celoživotní učení hnací silou. Vytvářejme pracovní prostředí, kde nové technologie nejsou překážkou, ale příležitostí.