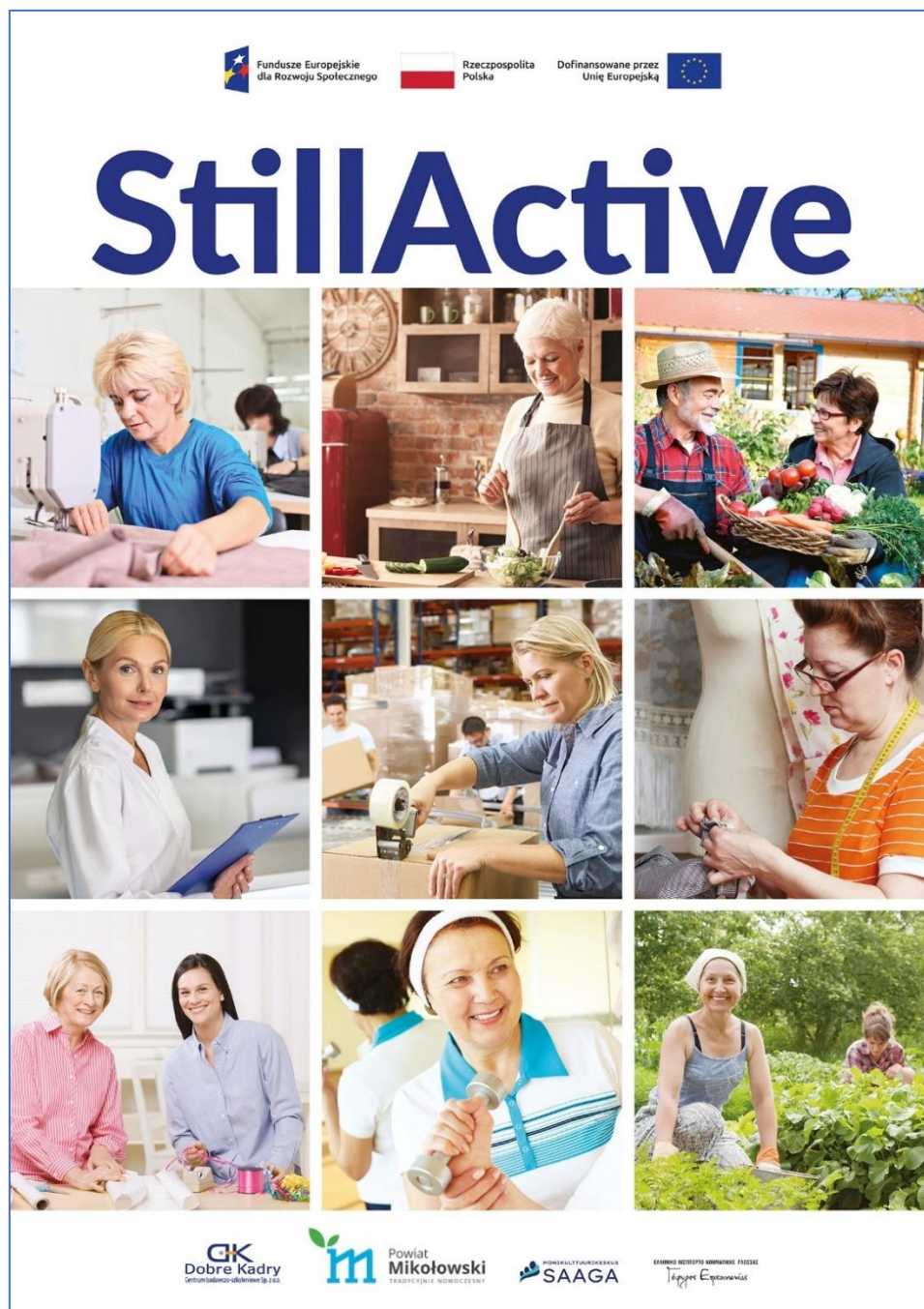


RAPORT

Podsumowanie badań pierwotnych i desk research



Wrocław, 2025

Spis treści

Wstęp	3
Podsumowanie badań IDI – StillActive (osoby 60+)	4
Podsumowanie badań IDI – StillActive (urzędnicy)	8
Podsumowanie badań TDI – StillActive (eksperti ds. dostępności)	13
Podsumowanie badań IDI i TDI – StillActive (rekomendacje)	18
Podsumowanie badań FGI – StillActive (osoby 60+)	19
Podsumowanie badań FGI – StillActive (urzędnicy)	23
Podsumowanie badań FGI – StillActive (rekomendacje)	28
Podsumowanie materiałów i rekomendacji przygotowanych przez partnerów zagranicznych	29
Rekomendacje dla poszczególnych części modelowego rozwiązania	42
Zakończenie	49

Wstęp

Celem projektu *StillActive* jest wsparcie samorządu terytorialnego poprzez wykorzystanie międzynarodowych rozwiązań w wypracowaniu efektywnych działań w obszarze narzędzi zachęcania i przygotowywania osób starszych do prowadzenia aktywności połączonej z zarobkowaniem. Przez osobę starszą w projekcie rozumie się osoby w wieku 60+. Projekt finansowany jest z Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowany w partnerstwie czterech podmiotów: Centrum badawczo – szkoleniowe Dobre Kadry (lider), Powiat Mikołowski (Partner Krajowy PK) oraz dwóch partnerów ponadnarodowych (PP): Monikulttuurikeskus Saaga ry (Finlandia, ngo wspierający aktywność osób o specjalnych potrzebach, w tym osób starszych) oraz Hellenic Institute of Sign Language “Communication Bridges” (Grecja, ngo zajmujący się wsparciem aktywności osób z niepełnosprawnością).

Głównym rezultatem działań będzie modelowe rozwiązanie *StillActive* zawierające elementy składowe wspierające lokalne samorządy w prowadzeniu skutecznej, aktywnej polityki senioralnej. W modelu zakładamy wypracowanie m.in. przewodnika o potrzebie aktywności osób starszych czy wskazanie potencjalnych możliwości pracy zarobkowej dla osób starszych. Uwagę zwrócimy także na potrzeby osób starszych z niepełnosprawnością. Planujemy przygotowanie zestawu szkoleń dla osób starszych zwiększających ich aktywność, w tym zarobkową, a także zestawu szkoleń dla JST z wdrażania wypracowanych rozwiązań. W celu jak najlepszego dopasowania modelowych rozwiązań do rzeczywistych potrzeb osób starszych i możliwości JST w projekcie zaplanowano szeroko zakrojone badania pierwotne i wtórne. Kluczowe znaczenie mają trzy źródła informacji:

- indywidulane wywiady pogłębione (IDI i TDI) w grupie osób starszych, urzędników lokalnego samorządu oraz ekspertów ds. szeroko pojętej dostępności,
- grupowe wywiady (FGI) w grupie osób starszych oraz w grupie urzędników lokalnego samorządu,
- dobre praktyki w zakresie aktywnej polityki senioralnej z krajów partnerskich projektu (Finlandia, Grecja) oraz z Niemiec (jako przykłady najlepszych europejskich praktyk).

Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie badań prowadzonych w projekcie wraz z rekomendacjami z nich wynikającymi dla modelu *StillActive*. Zwłaszcza rekomendacje są nieocenionym źródłem informacji o tym jak powinno wyglądać rozwiązanie, które skutecznie zmotywuje osoby 60+ do aktywności zarobkowej, i jak w tym powinny się odnaleźć lokalne samorządy.

Podsumowanie badań IDI – StillActive (osoby 60+)

Badanie eksplorowało rzeczywistość osób 60+ w kontekście aktywności zarobkowej, ich motywacje, bariery oraz potrzeby. Ogółem przeprowadzono 15 wywiadów z osobami zamieszkującymi powiat mikołowski. Respondenci to osoby między 60 a 77 rokiem życia, z różnym stażem pracy i długością pobytu na emeryturze. Większość mieszka w gospodarstwach jedno- lub wielopokoleniowych, często angażując się w życie rodzinne i społeczne.

1. Charakterystyka aktywności osób 60+

Aktywność osób w wieku 60+ ukazuje się jako złożone i wielowymiarowe zjawisko, które odzwierciedla zarówno indywidualne potrzeby, jak i szersze uwarunkowania społeczne. Analiza treści wywiadów ujawnia, że seniorzy angażują się w różnorodne formy aktywności, kierując się motywacjami takimi jak potrzeba utrzymania zdrowia, chęć pozostania użytecznym dla innych, dążenie do samorealizacji oraz pragnienie utrzymania kontaktów społecznych. Formy aktywności podejmowane przez osoby starsze są zróżnicowane i obejmują zarówno działania fizyczne, jak spacerowanie czy ćwiczenia, jak i zaangażowanie w życie społeczne poprzez uczestnictwo w klubach seniora, uniwersytetach trzeciego wieku czy działalność wolontariacką. Niektórzy seniorzy kontynuują aktywność zawodową, traktując ją jako sposób na utrzymanie rutyny dnia codziennego oraz źródło satysfakcji. Motywacje do podejmowania aktywności są silnie związane z potrzebą zachowania niezależności, utrzymania dobrej kondycji fizycznej i psychicznej oraz pragnieniem bycia częścią społeczności. Seniorzy często podkreślają, że aktywność pozwala im na lepsze radzenie sobie z codziennymi wyzwaniami i przeciwdziała poczuciu izolacji.

Jednakże, analiza wywiadów wskazuje również na obecność barier, które ograniczają aktywność osób starszych. Do najczęściej wymienianych należą problemy zdrowotne, brak dostępu do odpowiedniej infrastruktury, ograniczenia finansowe oraz brak wsparcia ze strony rodziny czy instytucji. Niektórzy seniorzy doświadczają także trudności w adaptacji do nowych technologii, co może ograniczać ich uczestnictwo w niektórych formach aktywności. Nasilenie aktywności wśród osób 60+ jest zróżnicowane i zależy od wielu czynników, takich jak stan zdrowia, miejsce zamieszkania, poziom wykształcenia czy wsparcie społeczne. W miastach obserwuje się większe zaangażowanie seniorów w różnorodne formy aktywności, co może być związane z lepszym dostępem do infrastruktury oraz większą liczbą dostępnych programów i inicjatyw. Na terenach wiejskich poziom aktywności może być niższy, co wynika z ograniczonej dostępności usług oraz mniejszej liczby ofert skierowanych do osób starszych.

2. Charakterystyka ewentualnej aktywności zarobkowej osób 60+

Aktywność zarobkowa osób w wieku 60+ ujawnia się w analizowanych wywiadach jako zjawisko rzadkie, lecz obecne, nacechowane indywidualnymi motywacjami oraz specyficznymi uwarunkowaniami zdrowotnymi, ekonomicznymi i społecznymi. Przede wszystkim warto zaznaczyć, że większość rozmówców nie wykazuje potrzeby ani chęci kontynuowania pracy zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego. Dla wielu z nich okres ten stanowi czas zasłużonego odpoczynku po latach pracy, a przejście na emeryturę postrzegane jest jako naturalny etap życia, przynoszący ulgę i wolność od obowiązków zawodowych. W przypadkach, gdy osoby starsze pozostają aktywne zawodowo, dzieje się tak z różnych powodów. Część respondentów podejmuje pracę dorywczą lub kontynuuje wcześniejsze zajęcia, zwłaszcza gdy mają one charakter mniej obciążający fizycznie. Motywacją do takiej aktywności bywa najczęściej chęć uzupełnienia domowego budżetu – emerytury są często

niewystarczające, aby pokryć wszystkie wydatki, zwłaszcza w kontekście rosnących kosztów życia. W takich przypadkach aktywność zarobkowa staje się sposobem na zapewnienie sobie większej stabilizacji finansowej. Inni deklarują, że praca – nawet w ograniczonym wymiarze – pozwala im na utrzymanie codziennego rytmu, struktury dnia i poczucia użyteczności społecznej. Czasem aktywność zawodowa ma również wymiar towarzyski – umożliwia kontakt z ludźmi, co jest szczególnie ważne dla tych, którzy nie mają bliskiego grona znajomych czy rodziny. Istnieje także grupa seniorów, którzy mimo przejścia na emeryturę wciąż angażują się w działania o charakterze półzawodowym, takie jak wolontariat czy nieformalna pomoc sąsiedzka, które wprawdzie nie przynoszą korzyści finansowych, ale w pewnym sensie mogą być postrzegane jako substytut pracy zarobkowej – pozwalają bowiem na wykorzystanie umiejętności i doświadczenia zawodowego, budują poczucie sprawczości i przynależności. W wypowiedziach seniorów pojawiają się również wyraźne bariery ograniczające możliwość podjęcia pracy. Najczęściej wymieniane są kwestie zdrowotne – wielu rozmówców deklaruje, że ich stan fizyczny i psychiczny nie pozwala na dalsze wykonywanie zawodu. W niektórych przypadkach odczuwalna jest także utrata kompetencji, szczególnie w kontekście cyfryzacji i zmieniających się wymagań na rynku pracy. Dodatkowo, pojawia się przekonanie, że osoby starsze nie są już pożądane na rynku pracy, co wiąże się z obawą przed odrzuceniem, brakiem akceptacji lub dyskryminacją ze względu na wiek.

Charakterystyka aktywności zarobkowej seniorów pokazuje, że choć jest to zjawisko raczej ograniczone, to dla niektórych osób stanowi ważny element codziennego funkcjonowania – zarówno z powodów ekonomicznych, jak i psychospołecznych. Praca może być źródłem satysfakcji, kontaktów społecznych i utrzymania sprawności, jednak jej podjęcie uzależnione jest od wielu czynników, z których najważniejsze to stan zdrowia, motywacja wewnętrzna, sytuacja finansowa oraz nastawienie otoczenia i dostępność odpowiednich form zatrudnienia.

3. Obecne formy wsparcia aktywności osób 60+, w tym ze strony jednostek samorządu terytorialnego

Analiza treści transkrypcji wywiadów z osobami w wieku 60+ wskazuje, że wsparcie aktywności seniorów przez jednostki samorządu terytorialnego jest postrzegane jako niewystarczające i często niedostosowane do ich rzeczywistych potrzeb. Respondenci zwracają uwagę na brak dostępnych i atrakcyjnych ofert aktywności w ich lokalnych społecznościach, co skutkuje ograniczonym uczestnictwem w życiu społecznym i kulturalnym. W wypowiedziach seniorów pojawia się poczucie marginalizacji oraz brak informacji o istniejących programach czy inicjatywach skierowanych do osób starszych. Niektórzy rozmówcy wskazują, że nawet jeśli pewne działania są podejmowane przez samorządy, to często są one słabo promowane lub nie odpowiadają na ich oczekiwania i zainteresowania. Brakuje również infrastruktury dostosowanej do potrzeb seniorów, takiej jak miejsca spotkań czy centra aktywności, co dodatkowo utrudnia ich zaangażowanie. Ponadto, respondenci podkreślają, że inicjatywy wspierające aktywność osób starszych są często realizowane przez organizacje pozarządowe lub grupy nieformalne, a nie bezpośrednio przez jednostki samorządu terytorialnego. Wskazuje to na potrzebę większego zaangażowania władz lokalnych w tworzenie i wspieranie programów dedykowanych seniorom, które byłyby bardziej dostępne, zróżnicowane i adekwatne do ich potrzeb. Podsumowując, z analizy transkrypcji wynika, że obecne formy wsparcia aktywności osób 60+ ze strony jednostek samorządu terytorialnego są niewystarczające i wymagają znacznego wzmocnienia oraz lepszego dostosowania do oczekiwań i możliwości seniorów.

4. Potrzeby wsparcia aktywności osób 60+, w tym zarobkowej

Analiza treści transkrypcji wywiadów z osobami w wieku 60+ wskazuje na istotne potrzeby wsparcia aktywności zarobkowej w tej grupie wiekowej. Respondenci podkreślają, że chociaż część z nich jest zainteresowana kontynuowaniem pracy zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego, napotykają na liczne bariery utrudniające realizację tego celu. Jedną z głównych przeszkód jest brak dostosowanych ofert pracy, które uwzględniałyby ograniczenia zdrowotne i fizyczne seniorów. Respondenci wskazują, że wiele dostępnych stanowisk wymaga pełnej sprawności fizycznej lub zaawansowanych umiejętności technologicznych, co może być wyzwaniem dla osób starszych. Ponadto, niektórzy seniorzy odczuwają brak wsparcia w zakresie szkoleń i kursów doszkalających, które mogłyby pomóc im w dostosowaniu się do zmieniających się wymagań rynku pracy. Respondenci zauważają również, że jednostki samorządu terytorialnego rzadko oferują programy wspierające aktywność zawodową seniorów. Brakuje lokalnych inicjatyw, takich jak doradztwo zawodowe, warsztaty czy programy mentoringowe, które mogłyby pomóc osobom 60+ w powrocie na rynek pracy lub rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej. Seniorzy podkreślają potrzebę większego zaangażowania władz lokalnych w tworzenie i promowanie takich programów, które byłyby dostosowane do ich potrzeb i możliwości. Dodatkowo, respondenci wskazują na potrzebę elastycznych form zatrudnienia, takich jak praca w niepełnym wymiarze godzin czy praca zdalna, które pozwoliłyby im na kontynuowanie aktywności zawodowej bez nadmiernego obciążenia. Podkreślają również znaczenie pozytywnego nastawienia pracodawców do zatrudniania osób starszych oraz potrzebę przeciwdziałania stereotypom związanym z wiekiem.

5. Podsumowanie

Na podstawie analizy transkrypcji wyłania się bardzo spójny obraz osób 60+, które mimo różnorodnych doświadczeń życiowych i zawodowych, wykazują znaczną gotowość do pozostawania aktywnymi – zarówno społecznie, jak i zawodowo – o ile tylko istnieją odpowiednie warunki i wsparcie. Ich aktywność jest silnie motywowana potrzebą utrzymania zdrowia fizycznego i psychicznego, poczuciem bycia potrzebnym, chęcią dzielenia się wiedzą i doświadczeniem oraz utrzymywania relacji społecznych. To, co rzuca się w oczy, to systemowy niedobór rozwiązań dostosowanych do ich potencjału i oczekiwań. Brakuje kompleksowego podejścia łączącego działania edukacyjne, zawodowe, społeczne i zdrowotne. Seniorzy nie potrzebują tylko ofert aktywności – potrzebują przestrzeni, gdzie ich podmiotowość będzie szanowana, a ich potrzeby i bariery realnie uwzględniane. W kontekście lokalnych polityk i inicjatyw, widać wyraźną lukę między potencjałem tej grupy a faktyczną ofertą działań wspierających, zwłaszcza w zakresie pracy zarobkowej. Tym samym **badanie potwierdza potrzebę nie tylko rozwijania form wsparcia, ale także zmiany społecznego postrzegania starości i aktywności w późniejszym wieku – z modelu opiekuńczego na partnerski i partycypacyjny.**

Seniorzy wykazują różnorodne podejście do dodatkowej aktywności zarobkowej, które jest silnie uzależnione od ich stylu życia, wcześniejszych doświadczeń zawodowych oraz stanu zdrowia. Niektórzy z nich już podejmują dorywcze formy zatrudnienia, np. jako lektorzy językowi, dyżurujący na obiektach sportowych czy organizatorzy wydarzeń. Inni wykazują otwartość na elastyczne formy pracy, które można dostosować do ich indywidualnych potrzeb i możliwości czasowych. Istotne znaczenie ma dla nich możliwość łączenia pracy z innymi aktywnościami społecznymi, rodzinnymi oraz rekreacyjnymi. Wypowiedzi respondentów wskazują, że osoby 60+ są skłonne do podejmowania dodatkowej aktywności zarobkowej, jeśli

spełnia ona określone warunki. Kluczowe znaczenie mają elastyczne godziny pracy, możliwość samodzielnego organizowania obowiązków oraz dopasowanie do ich zainteresowań. Wielu seniorów już angażuje się w różne formy pracy, traktując je jako sposób na dalszy rozwój i aktywność społeczną. Seniorzy wykazują gotowość do podejmowania dodatkowej pracy zarobkowej, pod warunkiem elastycznych godzin i dopasowania do ich zainteresowań.

Seniorzy, którzy podjęli dodatkową aktywność zarobkową po przejściu na emeryturę, oceniają swoje doświadczenia bardzo pozytywnie. Dla większości z nich główną motywacją nie były finanse, lecz satysfakcja, kontakt z ludźmi i poczucie użyteczności. Praca stanowiła dla nich naturalne przedłużenie wcześniejszych zainteresowań i umiejętności, co pozwalało im na łagodne przejście z życia zawodowego do emerytury. Osoby 60+ najczęściej kontynuują pracę w zawodach, które znają lub podejmują zajęcia o mniejszym obciążeniu fizycznym i psychicznym. Popularne są sektory takie jak opieka nad osobami starszymi i dziećmi, prace porządkowe, administracyjne, gastronomiczne, ochrona i portiernia. Wiele osób podejmuje pracę z wyboru, kierując się pasją lub możliwością dalszej aktywności, ale w niektórych przypadkach jest to konieczność finansowa lub wynik braku innych ofert dostosowanych do ich potrzeb. Problemem jest niedostatek ofert pracy uwzględniających kompetencje i doświadczenie seniorów, co sprawia, że część osób trafia na stanowiska niewymagające kwalifikacji. Seniorzy, którzy decydują się na dalszą pracę, często wybierają zawody zgodne ze swoimi wcześniejszymi doświadczeniami lub takie, które pozwalają im zachować aktywność społeczną. Niektórzy podkreślają, że rynek pracy nie oferuje stanowisk dostosowanych do ich kompetencji, co ogranicza ich wybór. Respondenci wskazują, że praca dla seniorów powinna być dostosowana do ich możliwości, umożliwiać społeczne zaangażowanie i nie nadwyręzać zdrowia. Niektóre propozycje opierają się na innowacyjnych pomysłach, takich jak "Ekipa Przeprowadzkowa" dla seniorów czy "Zadzwoń do Eli" – telefoniczne wsparcie dla osób starszych. Seniorzy preferują pracę elastyczną, lekką fizycznie i dostosowaną do ich doświadczenia. Cenią sobie stabilność obowiązków, przyjazną atmosferę i możliwość kontaktu z ludźmi. Najczęściej wybierają zawody w administracji, ochronie, edukacji, opiece czy usługach manualnych, a wielu kontynuuje wcześniejszą działalność w ograniczonym wymiarze godzin. Ważne jest dostosowanie godzin pracy – część seniorów potrzebuje elastycznego grafiku, by łączyć pracę z życiem rodzinnym i innymi aktywnościami. Większość preferuje pracę stacjonarną i grupową, ale wykształceni emeryci mogliby pracować zdalnie, gdyby istniały odpowiednie oferty. Niektórzy seniorzy mają trudność w znalezieniu pomysłu na pracę po zakończeniu głównej kariery zawodowej. Wynika to z kilku czynników:

1. Brak motywacji do podjęcia pracy – niechęć do aktywności, strach przed zmianą, poczucie zależności od innych.
2. Szybkie zmiany na rynku pracy – postęp technologiczny, zanikanie tradycyjnych zawodów, trudności w odnalezieniu się w nowym środowisku.
3. Brak ofert pracy dostosowanych do seniorów – niskie wynagrodzenia, niedopasowanie obowiązków do kompetencji osób starszych.
4. Społeczne przyzwyczajenie do życia „dla innych” – podporządkowanie życia dzieciom i wnukom zamiast rozwijania własnych pasji i umiejętności.

Aby temu zaradzić, potrzebne są programy aktywizacyjne, szkolenia i kampanie informacyjne, które pomogą seniorom rozpoznać swoje mocne strony i dostosować się do zmieniającego rynku pracy. Osoby 60+, którzy nie mają pomysłu na pracę, często nie wiedzą, jak wykorzystać swoje doświadczenie lub nie są świadomi istniejących możliwości zatrudnienia. Wskazują, że większa dostępność ofert, szkoleń i wsparcia mogłaby pomóc w aktywizacji zawodowej tej grupy.

Podsumowanie badań IDI – StillActive (urzędnicy)

Badanie dotyczyło doświadczeń w aktywizacji osób 60+. Ogółem przeprowadzono 10 wywiadów z osobami z dużym stażem pracy w obszarach wsparcia osób starszych. Respondenci to m.in. pracownicy GOPSu, Centrum Usług Społecznych, MOPSu, a także uniwersytetu trzeciego wieku czy inicjatywy oddolnej mieszkańców gminy wiejskiej (KGW).

1. Charakterystyka aktywności osób 60+

Aktywność osób 60+ z perspektywy urzędników odpowiedzialnych za ich wspieranie charakteryzuje się znaczną różnorodnością, zależną zarówno od lokalnych uwarunkowań, jak i indywidualnych cech seniorów. Główne formy aktywności koncentrują się wokół działań społecznych, integracyjnych, edukacyjnych i rekreacyjnych, organizowanych w ramach klubów seniora, uniwersytetów trzeciego wieku, dziennych domów opieki czy inicjatyw oddolnych, takich jak koła gospodyń wiejskich. Urzędnicy podkreślają, że najczęściej są to działania niezarobkowe, a ich celem jest przeciwdziałanie izolacji, poprawa samopoczucia, integracja międzypokoleniowa, rozwój osobisty oraz utrzymanie sprawności fizycznej i psychicznej.

Motywacje osób starszych do udziału w tych aktywnościach wynikają przede wszystkim z potrzeby kontaktu z innymi ludźmi, chęci przynależenia do grupy, realizacji własnych pasji, a także z dążenia do zachowania sprawności i samodzielności. Wśród uczestników często są osoby samotne lub te, które zakończyły już aktywność zawodową i poszukują nowych form zaangażowania. Seniorzy doceniają możliwość dzielenia się swoim doświadczeniem i wiedzą, uczestniczenia w wykładach, zajęciach językowych, rękodzielniczych czy sportowych, ale równie istotna jest dla nich wartość samego bycia razem. Z relacji urzędników wynika, że pomimo rosnącego zainteresowania aktywnością, istnieje szereg barier, które utrudniają szerszy udział osób starszych w oferowanych działaniach. Należą do nich ograniczenia zdrowotne, bariery transportowe, brak dostępu do informacji, a także czynniki psychologiczne, takie jak wstyd, niska samoocena, wyuczona bezradność czy obawa przed nowymi wyzwaniami. Część seniorów postrzega swoje możliwości jako ograniczone, uważając, że po osiągnięciu wieku emerytalnego nie są już zdolni do aktywnego życia społecznego. Inni z kolei deklarują brak potrzeby uczestnictwa, szczególnie w kontekście działań regularnych i zorganizowanych, wskazując na zmęczenie po latach intensywnej pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych. Nasilenie zjawiska aktywności jest zróżnicowane w zależności od gminy i oferty instytucjonalnej. W niektórych miejscach obserwuje się bardzo dużą frekwencję i zaangażowanie, szczególnie tam, gdzie funkcjonują dobrze rozwinięte kluby seniora czy UTW. Przykładowo, zajęcia takie jak joga czy warsztaty plastyczne potrafią przyciągnąć kilkadziesiąt osób. W innych rejonach, gdzie brakuje infrastruktury, środków finansowych lub wsparcia ze strony władz lokalnych, aktywność ogranicza się do sporadycznych spotkań, a jej intensywność jest niska. Tam, gdzie działalność skierowana do seniorów nie jest prowadzona systematycznie, trudno również mówić o trwałym zaangażowaniu tej grupy wiekowej. Urzędnicy zgodnie wskazują na potrzebę rozwijania oferty dla osób 60+, zarówno w formie zajęć grupowych, jak i indywidualnego wsparcia. Zwracają uwagę, że osoby w wieku emerytalnym stają się coraz bardziej świadome swoich potrzeb i chętne do podejmowania nowych aktywności, jednak proces ich angażowania wymaga czasu, empatii oraz dostosowania form przekazu i oferty do ich możliwości i oczekiwań. W tym kontekście kluczowe staje się nie tylko zapewnienie atrakcyjnej oferty, ale również skuteczna promocja, dostępność transportowa oraz zmiana stereotypowego postrzegania starości.

2. Charakterystyka ewentualnej aktywności zarobkowej osób 60+

Aktywność zarobkowa osób 60+ z perspektywy urzędników jest zjawiskiem marginalnym, często postrzeganym jako trudne do zrealizowania w praktyce, choć sama idea oceniana jest w większości pozytywnie. Z rozmów wynika, że seniorzy rzadko podejmują się pracy po przejściu na emeryturę, a działania instytucjonalne w zakresie ich aktywizacji zarobkowej są ograniczone lub nieistniejące. Główną przyczyną takiego stanu rzeczy są zarówno bariery mentalne i zdrowotne, jak i brak systemowych rozwiązań wspierających tego typu aktywność. Urzędnicy zwracają uwagę, że motywacje do podejmowania pracy po 60. roku życia mogą być bardzo różne – od chęci zapewnienia sobie dodatkowych dochodów przy niskich świadczeniach emerytalnych, poprzez potrzebę kontaktu z ludźmi i utrzymania aktywności psychofizycznej, aż po pragnienie dalszego rozwijania się czy nadania sensu codziennemu funkcjonowaniu. Jednakże mimo tych motywacji, chętnych do zarabkowania w tej grupie wiekowej jest niewielu, a przypadki osób prowadzących działalność czy świadczących usługi (np. jako opiekunki, asystenci osób starszych) są raczej incydentalne.

W obszarze aktywizacji zarobkowej największym wyzwaniem okazują się bariery formalne, finansowe i organizacyjne. Programy takie jak Klub Seniora 60+ wykluczają osoby aktywne zawodowo, co prowadzi do dylematów związanych z koniecznością wyboru między uczestnictwem w zajęciach a podjęciem pracy. Dodatkowo przeszkodą są trudności związane z transportem, brak dostępu do informacji o możliwościach zatrudnienia, ograniczone kompetencje cyfrowe, a także brak oferty pracy dostosowanej do potrzeb i możliwości osób starszych. W wielu przypadkach seniorzy nie są świadomi potencjalnych sposobów zarabkowania, a nawet jeśli mają pomysł, to zniechęca ich biurokracja, obawa przed kontrolami czy nieufność wobec pośredników.

Istotną rolę odgrywają również czynniki społeczne i kulturowe – nieufność wobec zmian, lęk przed byciem ocenianym przez lokalną społeczność czy przekonanie, że po przejściu na emeryturę należy „oddać się odpoczynkowi”. W niektórych miejscowościach o silnych, tradycyjnych strukturach społecznych podejmowanie pracy przez osoby starsze może być wręcz stygmatyzowane, szczególnie jeśli odbiega od przyjętych ról społecznych, np. kobiety po 60. roku życia mają się przede wszystkim zajmować wnukami. Pomimo tych trudności, pojawiają się również przykłady dobrych praktyk i pomysłów, które – choć często w fazie koncepcyjnej – pokazują potencjał aktywizacji zarobkowej seniorów. Wskazywane są m.in. inicjatywy w ramach KGW, gdzie planuje się rozwijać sprzedaż lokalnych produktów, rękodzieła czy usług (np. catering, mobilne usługi kosmetyczne). Urzędnicy dostrzegają potrzebę tworzenia tzw. „warsztatowni” czy inkubatorów przedsiębiorczości dla osób starszych, które pozwalałyby odkrywać i rozwijać pasje, a następnie przekształcać je w drobne, często nieregularne źródła dochodu.

Charakterystyka aktywności zarobkowej osób 60+ oparta jest zatem na nielicznych przykładach indywidualnych sukcesów lub krótkoterminowych działań projektowych, a nie na trwałych i systemowych rozwiązaniach. Sama idea zarabkowania w starszym wieku nie jest odrzucana ani przez seniorów, ani przez urzędników – problemem jest jednak brak przygotowanego zaplecza organizacyjnego, infrastrukturalnego i edukacyjnego, które umożliwiłoby realizację takiej aktywności w sposób bezpieczny, dostępny i opłacalny. W obecnym stanie aktywność zarobkowa pozostaje raczej wyjątkiem niż normą, a jej rozwój wymagałby intensywnych działań promocyjnych, edukacyjnych oraz wsparcia instytucjonalnego.

3. Obecne formy wsparcia aktywności osób 60+, w tym ze strony jednostek samorządu terytorialnego

Obecne formy wsparcia aktywności osób 60+ realizowane przez jednostki samorządu terytorialnego i organizacje lokalne są skoncentrowane głównie na aktywizacji społecznej i integracyjnej, natomiast wsparcie w zakresie aktywizacji zarobkowej pozostaje znikome. Najczęściej podejmowane działania mają charakter edukacyjno-kulturalny i rekreacyjny. Kluczową rolę odgrywają kluby seniora, dzienne domy pomocy, uniwersytety trzeciego wieku, a także oddolne inicjatywy takie jak koła gospodyń wiejskich. W ramach tych instytucji oferowane są zajęcia ruchowe (np. joga, fitness), warsztaty rękodzielnicze, artystyczne, spotkania z psychologami, prelekcje dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa, zajęcia komputerowe czy kursy językowe. Tego typu działania nie tylko przeciwdziałają wykluczeniu społecznemu, ale też poprawiają dobrostan psychiczny i fizyczny uczestników. W kilku przypadkach urzędnicy wskazywali na realizację projektów zewnętrznych, które umożliwiały np. zatrudnienie osób 60+ w roli asystentów osobistych osób z niepełnosprawnościami, co stanowi jedną z nielicznych form aktywności zarobkowej wspieranej instytucjonalnie. Jednak są to działania incydentalne i nie mają charakteru trwałego systemu wsparcia.

Formy wsparcia są często zależne od pozyskania środków zewnętrznych – np. z programów ministerialnych, środków samorządowych, projektów realizowanych przez organizacje pozarządowe. Ograniczone finansowanie oraz zasoby kadrowe i lokalowe stanowią istotne bariery w rozwoju oferty skierowanej do seniorów. Zauważalny jest również problem wykluczenia komunikacyjnego – brak transportu skutecznie ogranicza uczestnictwo wielu osób starszych w zajęciach, nawet jeśli są one dostępne. W kontekście działań jednostek samorządu terytorialnego warto zaznaczyć, że wsparcie to jest bardzo nierównomierne i zależy w dużej mierze od zaangażowania lokalnych liderów oraz polityki władz gminnych. W niektórych miejscowościach JST odgrywają aktywną rolę we współpracy z klubami seniora, domami kultury czy organizacjami pozarządowymi, natomiast w innych brak jest jakiegokolwiek polityki senioralnej lub odpowiednich struktur organizacyjnych. Urzędnicy zwracają również uwagę na znaczenie współpracy z instytucjami takimi jak biblioteki, domy kultury, przedszkola czy organizacje pozarządowe. Wspólne przedsięwzięcia, np. czytanie dzieciom przez seniorów, wspólne wydarzenia kulturalne, projekty charytatywne, są dobrze oceniane i wzmacniają poczucie bycia potrzebnym.

Wsparcie aktywności osób 60+ istnieje przede wszystkim w wymiarze społecznym i rekreacyjnym, a jego skuteczność zależy od lokalnego zaangażowania i dostępności środków finansowych. Brakuje natomiast kompleksowych i trwałych działań w zakresie aktywizacji zarobkowej, co ogranicza możliwości pełnego wykorzystania potencjału tej grupy społecznej.

4. Potrzeby wsparcia aktywności osób 60+, w tym zarobkowej

Potrzeby wsparcia aktywności osób 60+, w tym także aktywności zarobkowej, są złożone i wynikają z obserwowanych barier oraz doświadczeń urzędników zajmujących się tą grupą społeczną. Zdecydowanie widoczna jest potrzeba kontynuowania i rozwijania działań w zakresie aktywizacji społecznej, przy jednoczesnym stworzeniu bardziej systemowego podejścia do wspierania aktywności zarobkowej seniorów. W obszarze aktywności społecznej respondenci podkreślali znaczenie zapewnienia dostępu do atrakcyjnych, różnorodnych form spędzania czasu. Seniorzy potrzebują przestrzeni, w której mogą się spotykać, rozwijać swoje zainteresowania i pasje, a także budować relacje społeczne. Wskazywano na potrzebę tworzenia nowych klubów seniora, a także rozwijania oferty już istniejących, zarówno pod

względem ilości, jak i jakości zajęć. Kluczowe są tutaj również działania informacyjne i promocyjne – wiele osób 60+ nie wie o istnieniu dostępnych form wsparcia lub nie czuje się do nich zaproszona. Potrzebne są bezpośrednie formy dotarcia do seniorów, takie jak osobiste zaproszenia, rozmowy czy organizacja spotkań informacyjnych. W przypadku aktywności zarobkowej potrzeby są bardziej złożone. Po pierwsze, konieczne jest przełamywanie barier mentalnych – wiele osób w tym wieku nie wierzy w swoje możliwości, odczuwa lęk przed oceną społeczną, zmianą stylu życia czy trudnościami formalnymi związanymi z podjęciem pracy. Wskazywana jest potrzeba działań motywacyjnych, edukacyjnych i mentoringowych – pokazujących pozytywne przykłady oraz możliwości zarobkowania dostosowanego do wieku i stanu zdrowia. Szczególne znaczenie mają spotkania w małych grupach, bezpośrednie rozmowy i wsparcie indywidualne.

Istotną potrzebą jest także uproszczenie formalności – bariery administracyjne, lęk przed "papierologią", niejasność przepisów podatkowych i brak wiedzy o możliwościach pracy w wieku emerytalnym skutecznie zniechęcają osoby starsze do jakiejkolwiek aktywności zarobkowej. Wsparcie prawne i księgowe, dostęp do doradztwa oraz instytucjonalne wsparcie (np. punkty doradcze) są tu kluczowe. Ważnym elementem są również potrzeby infrastrukturalne – brak transportu, problemy z mobilnością, ograniczona liczba lokalnych punktów wsparcia sprawiają, że nawet osoby chętne do działania pozostają bierne. Respondenci podkreślali konieczność zapewnienia dowozu na zajęcia, organizacji aktywności w miejscach dostępnych i bliskich zamieszkania. Dla rozwoju aktywności zarobkowej wskazywano także na potrzebę tworzenia inkubatorów działalności – miejsc, gdzie seniorzy mogliby testować swoje pomysły, rozwijać umiejętności, otrzymać wsparcie techniczne, organizacyjne i promocyjne. Formy takie jak warsztaty, przestrzenie współpracy (coworkingowe), wspólne inicjatywy (np. catering, rękodzieło) mogłyby stanowić bazę dla budowania mikroprzedsiębiorczości osób 60+.

5. Podsumowanie

Podsumowanie badania przeprowadzonego w grupie urzędników odpowiedzialnych za działania na rzecz osób 60+ ukazuje zróżnicowane doświadczenia, potrzeby i wyzwania związane z aktywizacją tej grupy społecznej. Wypowiedzi respondentów wskazują, że aktywność osób starszych jest postrzegana jako ważna i potrzebna, choć nie zawsze w praktyce odpowiednio wspierana. Charakter działań zależy w dużej mierze od lokalnych uwarunkowań – dostępności środków finansowych, otwartości władz samorządowych, infrastruktury oraz postaw samych seniorów. Obecna aktywność osób 60+ skupia się głównie na sferze społecznej – uczestnictwie w zajęciach edukacyjnych, kulturalnych, rekreacyjnych i integracyjnych. Inicjatywy takie jak kluby seniora, domy dziennego pobytu, zajęcia grupowe czy współpraca z lokalnymi instytucjami kultury i edukacji są pozytywnie oceniane i cieszą się zainteresowaniem uczestników. Szczególnie doceniane są działania dające poczucie wspólnoty i sensu – wspólne gotowanie, wolontariat czy udział w wydarzeniach lokalnych. Jednocześnie zauważalne są bariery ograniczające szerszy udział osób starszych – wykluczenie transportowe, zdrowotne, niska motywacja, wyuczona bezradność, a także stereotypy społeczne dotyczące starości i roli seniora w społeczeństwie. Zagadnienie aktywności zarobkowej osób 60+ jest rzadko podejmowane w praktyce działań urzędów. Respondenci wskazują na bardzo ograniczone doświadczenia w tym zakresie, co wynika z braku systemowych rozwiązań oraz formalnych barier – np. ograniczeń programów senioralnych, które wykluczają osoby aktywne zawodowo. Jednocześnie dostrzegają potencjał i korzyści z aktywności zarobkowej – nie tylko finansowe, ale również społeczne i psychologiczne. Problemem pozostaje brak strukturalnego wsparcia, zarówno informacyjnego, jak i organizacyjnego. Osoby starsze często nie wiedzą, jakie

możliwości mają, obawiają się formalności i nie znają sposobów na legalne, bezpieczne dorabianie. Brakuje lokalnych punktów wsparcia, inkubatorów inicjatyw, dostosowanych szkoleń i doradztwa.

Formy wsparcia oferowane przez jednostki samorządu terytorialnego są często fragmentaryczne i uzależnione od aktywności pojedynczych osób lub możliwości projektowych. Tam, gdzie funkcjonują aktywne kluby seniora lub inne formy organizacji działań, widać pozytywne efekty. Jednak ich zasięg jest ograniczony, a dostęp do nich często zależy od miejsca zamieszkania, dostępności transportu czy lokalnych decyzji politycznych. Istnieje silna potrzeba bardziej systemowego, skoordynowanego podejścia do aktywizacji osób 60+, uwzględniającego zarówno potrzeby społeczne, jak i potencjał zarobkowy tej grupy. Wśród potrzeb najczęściej wymienianych przez urzędników znajdują się: uproszczenie dostępu do informacji i usług, wsparcie technologiczne i prawne, rozwój oferty lokalnych instytucji, zwiększenie finansowania działań senioralnych oraz wzmocnienie współpracy z organizacjami pozarządowymi. Ważna jest także zmiana postaw – zarówno wśród seniorów, jak i decydentów – oraz stworzenie przestrzeni dla oddolnych inicjatyw, które często napotykają na opór lub brak zrozumienia.

Większość jednostek nie koncentruje się na aktywizacji zarobkowej seniorów, a raczej na ich integracji społecznej i kulturalnej. Jednak w kilku przypadkach pojawiają się działania związane z zatrudnieniem lub wsparciem w podejmowaniu pracy. Niektóre instytucje oferują pomoc w znalezieniu pracy, ale nie prowadzą aktywnej polityki w tym zakresie. Istnieją również bariery w aktywizacji zarobkowej seniorów, takie jak formalne ograniczenia programów czy sytuacja finansowa seniorów w danym regionie. Niektóre jednostki dostrzegają możliwość przekuwania pasji na dochód, ale nie prowadzą formalnych programów wsparcia w tym zakresie. Istnieją też bariery organizacyjne i formalne, które ograniczają możliwość łączenia aktywności zawodowej z uczestnictwem w oferowanych programach. Większość respondentów postrzega aktywność zarobkową seniorów jako pozytywne zjawisko, podkreślając jej korzyści społeczne, psychiczne i finansowe. Jednakże skala tego zjawiska jest niewielka, a seniorzy często nie są zainteresowani pracą zarobkową po przejściu na emeryturę. Przyczyny to m.in. wysokie emerytury, zmęczenie zawodowe, brak siły fizycznej, a także ograniczenia zdrowotne i stereotypy dotyczące roli seniorów. Główne bariery to brak pomysłów na formy zatrudnienia, niewystarczające wsparcie instytucjonalne oraz negatywne podejście władz lokalnych. Potrzebne są działania promocyjne, informacyjne i organizacyjne, które ułatwiłyby seniorom podjęcie aktywności zarobkowej, jeśli tego chcą. Opór seniorów wobec aktywizacji zarobkowej ma różne przyczyny – od mentalności i obaw przed zmianami po realne trudności związane z formalnościami i warunkami pracy. Przekonanie seniorów do pracy wymaga długoterminowego podejścia, eliminowania barier biurokratycznych, budowania zaufania i tworzenia ofert dostosowanych do ich potrzeb i możliwości.

Aby skutecznie wspierać aktywizację zarobkową seniorów, JST powinny zapewnić dostęp do informacji o ofertach pracy, stworzyć przestrzeń sprzyjającą pracy i przedsiębiorczości seniorów, oferować szkolenia technologiczne oraz minimalizować biurokrację. Kluczowe jest również odkrywanie talentów seniorów i ich rozwój w kierunku działalności zarobkowej, np. poprzez inkubatory twórczości i sprzedaż produktów lokalnych. Najskuteczniejszym sposobem zachęcania seniorów do aktywności są bezpośrednie spotkania i rozmowy, a nie materiały drukowane. Mentoring, prelekcje i małe grupy szkoleniowe są lepszym rozwiązaniem niż duże, formalne szkolenia. Ważne jest także wyjście do seniorów, zwłaszcza tych, którzy nie mają dostępu do Internetu i nie mogą samodzielnie dotrzeć na zajęcia. Otwarte kluby seniora oraz punkty doradcze mogłyby pełnić kluczową rolę w informowaniu o dostępnych możliwościach.

Podsumowanie badań TDI – StillActive (eksperci ds. dostępności)

Badanie dotyczyło doświadczeń w aktywizacji osób 60+. Ogółem przeprowadzono 5 wywiadów z osobami z dużym stażem pracy w obszarach wsparcia osób starszych. Respondenci to koordynatorzy dostępności, rzecznicy osób z niepełnosprawnością, specjaliści w obszarze pomocy społecznej.

1. Charakterystyka aktywności osób 60+

Charakterystyka aktywności osób 60+ na podstawie wypowiedzi ekspertów wskazuje na złożony i zróżnicowany obraz, który zależy od wielu czynników, takich jak miejsce zamieszkania, stan zdrowia, dostępność infrastruktury, czy też indywidualna motywacja. Eksperci podkreślają, że aktywność seniorów w Polsce rośnie i że coraz częściej są oni świadomi możliwości, jakie daje im wiek emerytalny. Jednocześnie zauważalne są wyraźne różnice w poziomie zaangażowania między seniorami zamieszkującymi duże miasta a osobami starszymi z mniejszych miejscowości i terenów wiejskich. W tych ostatnich aktywność często ogranicza się do „trójkąta życia” – dom, lekarz, parafia – wynikającego z braku ofert aktywizacyjnych oraz społecznych oczekiwań, że seniorzy mają poświęcić się rodzinie, głównie wnukom. Najczęściej podejmowane formy aktywności to uczestnictwo w klubach seniora, uniwersytetach trzeciego wieku, działania w stowarzyszeniach, aktywność religijna, sportowa (m.in. spacer, nordic walking), kulturalna i towarzyska. Eksperci podkreślają rosnącą popularność inicjatyw, które łączą aktywność fizyczną z aspektem społecznym, takich jak wyjazdy integracyjne, zajęcia fitness czy wydarzenia tematyczne. Coraz częściej seniorzy angażują się też w działania wolontariackie, co daje im poczucie sprawczości i przynależności do wspólnoty.

Główne motywacje seniorów do podejmowania aktywności to potrzeba unikania samotności, chęć bycia potrzebnym, utrzymania kontaktu z rówieśnikami, dbania o zdrowie oraz realizacji odkładanych przez lata pasji. Istotne jest również pragnienie bycia zauważanym i docenianym przez otoczenie – co ma bezpośrednie przełożenie na dobrostan psychiczny i poczucie sensu. Zidentyfikowane przez ekspertów bariery w podejmowaniu aktywności przez osoby starsze obejmują szereg czynników. Na poziomie indywidualnym są to ograniczenia zdrowotne, brak motywacji i zamknięcie się w sobie. Bariery społeczne obejmują stereotypowe postrzeganie roli osoby starszej – jako tej, która powinna ustąpić miejsca młodszemu i poświęcić się rodzinie. Z kolei bariery środowiskowe to m.in. problemy z transportem, brak infrastruktury lokalnej, wykluczenie cyfrowe oraz niedostateczna dostępność przestrzeni publicznej (schody, brak windy, nieczytelne oznaczenia). Eksperci wskazują również na bariery systemowe, jak np. sztywne regulacje formalne ograniczające udział osób częściowo pracujących w programach aktywizacyjnych. Wskazano także na potrzebę wprowadzenia zmian w polityce publicznej, które zwiększyłyby możliwości aktywizacji osób 60+. Wśród propozycji pojawiły się m.in.: większa elastyczność w programach dla seniorów, zniesienie ograniczeń formalnych związanych z uczestnictwem w klubach seniora, wsparcie finansowe inicjatyw oddolnych, wzmocnienie edukacji międzypokoleniowej, budowa świadomości roli osób starszych w społeczeństwie oraz tworzenie dedykowanej infrastruktury i usług wspierających seniorów w ich otoczeniu lokalnym. Eksperci podkreślają także, że skuteczność programów i inicjatyw zależy w dużej mierze od liderów – ludzi z pasją i wiedzą, którzy potrafią odpowiednio je poprowadzić i zmotywować do udziału. Rekomendują również odejście od jednorodnych rozwiązań – potrzeby osób starszych są bardzo zróżnicowane, w zależności od wieku, stanu zdrowia, wcześniejszych doświadczeń zawodowych i rodzinnych, a także aspiracji.

2. Charakterystyka ewentualnej aktywności zarobkowej osób 60+

Aktywność zarobkowa osób 60+ według ekspertów ma charakter marginalny i wciąż rzadko jest podejmowana w sposób systemowy, choć oceniana jest jako zjawisko pożądane i potrzebne – zarówno z perspektywy rynku pracy, jak i indywidualnego dobrostanu seniorów. Eksperci zgodnie wskazują, że starsze osoby mają znaczący, często niewykorzystany potencjał – zarówno kompetencyjny, jak i społeczny – który mógłby zostać wykorzystany w warunkach odpowiedniego wsparcia i elastycznych form zatrudnienia. Podstawową motywacją do podejmowania pracy zarobkowej po 60. roku życia jest sytuacja finansowa – zwłaszcza wśród osób, które przeszły na emeryturę z niskimi świadczeniami, często po latach pracy na najniższych składkach, lub które wcześniej nie pracowały w sposób ciągły. Seniorzy podejmują aktywność zarobkową nie tyle z chęci luksusu, co w celu utrzymania dotychczasowego poziomu życia lub zaspokojenia podstawowych potrzeb. Drugą istotną motywacją jest potrzeba bycia potrzebnym, utrzymania kontaktów społecznych oraz podtrzymywania własnego poczucia wartości i sensu życia. Wielu ekspertów podkreśla, że praca może stanowić ważny element profilaktyki zdrowotnej – psychicznej i fizycznej – chroniąc przed izolacją i biernością.

Eksperci zwracają uwagę na zróżnicowanie wewnętrzne grupy osób 60+, co wpływa na ich możliwości i chęć podjęcia pracy. Osoby z wykształceniem wyższym, doświadczeniem zawodowym w profesjach specjalistycznych (np. lekarze, nauczyciele akademicy), chętniej podejmują aktywność zarobkową w znanych im dziedzinach. Osoby o niższych kwalifikacjach, szczególnie po pracy fizycznej, często pracują tylko z konieczności. Niemniej jednak, w opinii ekspertów, rynek pracy wciąż nie oferuje odpowiednich form zatrudnienia dopasowanych do możliwości i potrzeb seniorów. Wśród głównych barier w aktywności zarobkowej ekspercki i eksperci wskazują dyskryminację ze względu na wiek, brak elastycznych ofert pracy oraz negatywne stereotypy o wydolności i efektywności pracowników 60+. Problemy prawne i systemowe, takie jak ograniczenia wynikające z obowiązujących przepisów (np. brak możliwości rejestracji jako osoby poszukującej pracy w wieku emerytalnym, ograniczenia w programie „Senior+”), skutecznie hamują rozwój aktywizacji zawodowej. Równie istotne są bariery zdrowotne, wykluczenie cyfrowe oraz brak dostępu do informacji o możliwych formach dorabiania.

W opinii ekspertów, skuteczne wsparcie aktywności zarobkowej powinno opierać się na systemowym podejściu – od kampanii społecznych niwelujących stereotypy, przez tworzenie przyjaznych regulacji prawnych (np. ułatwienie łączenia pracy z emeryturą), po organizację kursów i szkoleń dla seniorów. Kluczowe byłoby także tworzenie elastycznych form pracy, częściowych etatów oraz działań lokalnych z udziałem instytucji publicznych, samorządów i organizacji pozarządowych. Warto zwrócić uwagę, że mimo ogólnego uznania dla potencjalnych korzyści płynących z pracy seniorów, eksperci przestrzegają przed próbami narzucania aktywności zarobkowej jako obowiązku. Praca powinna pozostać wyborem wynikającym z woli i możliwości osoby starszej, a nie presji ekonomicznej czy społecznej. Istotne jest również odpowiednie dopasowanie ofert pracy – nie tylko do kompetencji, ale i do fizycznych możliwości oraz stylu życia osób starszych.

3. Obecne formy wsparcia aktywności osób 60+, w tym ze strony jednostek samorządu terytorialnego

Obecne formy wsparcia aktywności osób 60+ są zróżnicowane, przy czym dużą część inicjatyw realizują organizacje pozarządowe, samorządy lokalne oraz instytucje edukacyjne i kulturalne. Eksperci podkreślają, że w wielu przypadkach to właśnie NGO oraz środowiska lokalne

odpowiadają za organizację najciekawszych i najbardziej angażujących działań, często przy współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego (JST). Na poziomie lokalnym wsparcie dla seniorów przyjmuje różne formy. W niektórych gminach funkcjonują rozbudowane programy, jak np. „Dąbrowski Senior 2030”, który integruje seniorów z procesami partycypacyjnymi, włącza ich w planowanie lokalnych polityk, wspiera poprzez programy zdrowotne, spacerów badawcze, wydarzenia miejskie oraz angażuje ich jako wolontariuszy i doradców. To podejście pokazuje, że JST mogą skutecznie pełnić rolę animatorów aktywności społecznej i obywatelskiej osób starszych. Innym przykładem zaangażowania JST jest wsparcie techniczne i lokalowe – udostępnianie przestrzeni, sal na działania grup nieformalnych i organizacji senioralnych, a także drobne wsparcie finansowe na działania projektowe. Wsparcie to, choć często ograniczone, bywa decydujące dla rozwoju lokalnych inicjatyw. W Dąbrowie Górniczej funkcjonują także rozwiązania łączące aktywizację z profilaktyką zdrowotną, jak np. program „obiad dla seniora”, w którym dofinansowywane są posiłki w restauracjach, dostępne wyłącznie po opuszczeniu domu – co sprzyja kontaktom społecznym.

W powiecie mikołowskim powołano Forum Seniorów, które pełni funkcję konsultacyjno-doradczą i organizuje spotkania edukacyjne, wydarzenia promujące zdrowie, aktywność fizyczną i integrację społeczną. W niektórych miastach obserwuje się też rozwój usług opiekuńczo-wspierających, takich jak asystenci osób z niepełnosprawnościami, co umożliwia seniorom bardziej aktywny udział w życiu społecznym. Uniwersytety trzeciego wieku, kluby seniora i koła gospodyń wiejskich pozostają istotnymi instytucjami wspierającymi rozwój aktywności kulturalno-oświatowej. Choć działają niezależnie od JST, często korzystają z ich wsparcia organizacyjnego lub finansowego. W środowiskach wiejskich koła gospodyń wiejskich spełniają także funkcję integracyjną i mogą być początkiem działań o charakterze zarówno społecznym, jak i zarobkowym. Eksperci dostrzegają jednak nierówności w dostępie do oferty aktywizacyjnej – zarówno między miastem a wsią, jak i w zależności od zasobności budżetowej samorządów. W mniejszych miejscowościach często brakuje infrastruktury, transportu, informacji o ofercie. Istnieją też ograniczenia wynikające z przepisów – np. program „Senior+” wyklucza osoby aktywne zawodowo, co utrudnia elastyczne łączenie pracy i uczestnictwa w życiu społecznym. Wskazywane są również potrzeby lepszego przepływu informacji i promocji działań na rzecz seniorów. Problemy komunikacyjne i brak spójnego systemu informowania sprawiają, że wiele osób starszych nie wie o istniejących możliwościach. W ocenie ekspertów, skuteczne wsparcie powinno więc łączyć działania infrastrukturalne, finansowe, organizacyjne oraz komunikacyjne.

4. Potrzeby wsparcia aktywności osób 60+, w tym zarobkowej

Potrzeby wsparcia aktywności osób 60+, zarówno w wymiarze społecznym, jak i zawodowym, są wielowymiarowe i wynikają zarówno z uwarunkowań systemowych, jak i indywidualnych barier oraz aspiracji samych seniorów. Eksperci, z którymi przeprowadzono wywiady, wskazują na szereg działań, które mogłyby istotnie poprawić sytuację osób starszych oraz zwiększyć ich możliwości uczestnictwa w życiu społecznym i rynku pracy. Na poziomie podstawowym seniorzy potrzebują wsparcia w zakresie infrastruktury i dostępu do miejsc aktywności. Wielu z nich mieszka w rozproszonych, słabo skomunikowanych miejscowościach, gdzie dostęp do klubów seniora, uniwersytetów trzeciego wieku czy instytucji kultury jest ograniczony. Brakuje także wystarczającej liczby przestrzeni, w których mogliby się spotykać, rozwijać zainteresowania, uczestniczyć w zajęciach ruchowych czy integracyjnych. Eksperci postulują zwiększenie nakładów na infrastrukturę społeczną i zapewnienie seniorom dostępu do przestrzeni publicznych nieodpłatnie lub na preferencyjnych warunkach.

Drugim istotnym obszarem jest komunikacja i informacja. Wiele osób starszych nie posiada kompetencji cyfrowych, co w połączeniu z ograniczoną dostępnością czytelnych i przyjaznych form przekazu skutkuje brakiem wiedzy o istniejących możliwościach wsparcia. Eksperci podkreślają potrzebę stworzenia prostego, spójnego systemu informowania – za pomocą ulotek, plakatów, ogłoszeń w kościołach, przychodniach czy mediach lokalnych – oraz wspierania kontaktu bezpośredniego, który dla tej grupy odbiorców jest najskuteczniejszy. W kontekście aktywności zarobkowej potrzeby są jeszcze bardziej złożone. Seniorzy, którzy chcieliby kontynuować pracę lub podjąć ją na nowo, napotykają na wiele barier: formalnych, społecznych i systemowych. Eksperci wskazują na potrzebę zmiany przepisów, które obecnie często zniechęcają do pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego – m.in. poprzez niekorzystne opodatkowanie czy brak możliwości formalnego dorabiania bez utraty przywilejów. Podkreślają również, że należy promować elastyczne formy zatrudnienia – krótsze godziny pracy, zatrudnienie na część etatu, praca zdalna, zadaniowa. Niezbędne jest także stworzenie systemu wsparcia kompetencyjnego – poprzez szkolenia, kursy przekwalifikowujące oraz spotkania informacyjne organizowane przez urzędy pracy i lokalne instytucje. Takie działania powinny odpowiadać na realne możliwości i oczekiwania seniorów – zwłaszcza tych, którzy przez wiele lat nie uczestniczyli w życiu zawodowym lub wykonują prace fizyczne. Równie ważna jest indywidualna diagnoza potrzeb – np. poprzez centra wsparcia dla seniorów, które oferowałyby kompleksowe doradztwo w zakresie ścieżek rozwoju, w tym także aktywności zarobkowej. Eksperci apelują również o promowanie pozytywnego wizerunku pracy osób starszych. Wciąż silne są stereotypy dotyczące niewydolności, braku kompetencji czy niskiej wydajności seniorów. Potrzebne są kampanie społeczne ukazujące ich jako wartościowych, doświadczonych pracowników, którzy mogą być realnym wsparciem dla rynku pracy, zwłaszcza w kontekście zmian demograficznych. Podkreślają też znaczenie współpracy międzysektorowej – urzędów, organizacji pozarządowych, przedsiębiorstw i społeczności lokalnych – które wspólnie mogłyby tworzyć system wspierający osoby 60+ w aktywnym starzeniu się.

Podsumowując, potrzeby osób starszych w zakresie wsparcia aktywności – zarówno społecznej, jak i zarobkowej – koncentrują się wokół czterech filarów: dostępności infrastruktury, skutecznej informacji, elastycznego i zindywidualizowanego systemu zatrudnienia oraz przełamywania barier mentalnych i stereotypów. W ocenie ekspertów, tylko komplementarne i skoordynowane działania w tych obszarach mogą przynieść trwały efekt i realnie zwiększyć poziom aktywności osób 60+.

5. Podsumowanie

Wypowiedzi ekspertów pokazują złożony i wielowymiarowy obraz aktywności osób 60+ w Polsce. Zgodnie z ich doświadczeniem, aktywność ta nie jest jednorodna – różni się w zależności od kondycji zdrowotnej, sytuacji życiowej, miejsca zamieszkania i wcześniejszych doświadczeń zawodowych. Eksperci podkreślają, że choć wielu seniorów wykazuje dużą chęć działania, to nadal istnieje znaczna liczba osób wycofanych, zamkniętych w domach, nierzadko z powodu problemów zdrowotnych lub psychicznych. Widoczne są też różnice między dużymi miastami a mniejszymi miejscowościami, gdzie dostęp do infrastruktury i ofert aktywności jest ograniczony. Formy aktywności, które cieszą się największym zainteresowaniem wśród seniorów, to głównie udział w klubach seniora, uniwersytetach trzeciego wieku, organizacjach społecznych i spotkaniach towarzyskich. Dużą popularnością cieszą się wycieczki, zajęcia sportowe, wydarzenia kulturalne, a także aktywność religijna. Głównymi motywatorami do podejmowania aktywności są potrzeba kontaktów społecznych, ucieczka przed samotnością, chęć poczucia się potrzebnym i utrzymania sprawności fizycznej oraz psychicznej.

Eksperci zwracają uwagę na liczne bariery utrudniające seniorom aktywność. Wśród najczęściej wymienianych pojawiają się bariery finansowe, ograniczenia zdrowotne, problemy z transportem, brak dostępności przestrzeni publicznej i dostosowanej infrastruktury, a także wykluczenie cyfrowe i niska świadomość dostępnych form wsparcia. Wiele osób starszych doświadcza także presji kulturowej i społecznej – nadal powszechne jest oczekiwanie, że seniorzy powinni poświęcać się rodzinie, szczególnie opiece nad wnukami, a ich własne potrzeby często są lekceważone lub niezrozumiane przez otoczenie. Choć eksperci zauważają, że oferta dla seniorów stopniowo się poszerza, to nadal nie jest wystarczająca. Podkreślają, że wiele działań – mimo swojej wartości – trafia do wąskiego grona osób już aktywnych, podczas gdy grupa najbardziej potrzebująca wsparcia pozostaje poza zasięgiem działań instytucjonalnych. Zwracają uwagę na konieczność tworzenia lokalnych centrów informacji i wsparcia, gdzie seniorzy mogliby uzyskać kompleksową pomoc, a także na znaczenie bezpośredniego kontaktu i kampanii informacyjnych dostosowanych do potrzeb odbiorców.

Eksperci widzą duży potencjał w aktywności zawodowej osób 60+, choć podkreślają, że powinna ona być oparta na dobrowolności, elastyczności i dostosowaniu do możliwości danej osoby. Obecnie jednak brakuje systemowych rozwiązań wspierających taką aktywność. Wskazują na potrzebę zmiany przepisów, które ograniczają możliwości zatrudnienia seniorów, jak również na bariery wynikające ze stereotypów wieku i braku ofert pracy dostosowanych do ich potrzeb. Eksperci są zgodni, że osoby starsze mają ogromny potencjał – wiedzę, doświadczenie i motywację – który w odpowiednich warunkach może zostać z powodzeniem wykorzystany. Na poziomie rekomendacji eksperci wskazują na konieczność włączenia samych seniorów w proces tworzenia programów i inicjatyw. Podkreślają, że tylko działania współtworzone z odbiorcami mają szansę być skuteczne. Wskazują również na potrzebę kampanii społecznych budujących pozytywny obraz starości, edukacji międzypokoleniowej oraz wspierania inicjatyw oddolnych i działań organizacji pozarządowych. Wszystkie te elementy są niezbędne, aby odpowiedzieć na zróżnicowane potrzeby osób starszych i realnie wspierać ich aktywność w wielu wymiarach życia.

Podsumowanie badań IDI i TDI – StillActive (rekomendacje)

Na podstawie analizy wywiadów z trzech grup respondentów – osób 60+, urzędników oraz ekspertów – wyłania się spójny obraz kluczowych działań, które mogą przyczynić się do zwiększenia aktywizacji zarobkowej osób starszych, a w szczególności wskazują na istotną i wieloaspektową rolę jednostek samorządu terytorialnego (JST). Przede wszystkim JST powinny pełnić funkcję koordynatora i inicjatora działań ukierunkowanych na aktywizację zarobkową osób 60+, łącząc lokalne zasoby i instytucje w zintegrowaną sieć wsparcia. To samorządy jako najbliższe społeczności lokalnych, mają potencjał do rozpoznania realnych potrzeb starszych mieszkańców i dostosowania programów do ich sytuacji życiowej i zawodowej. Istotne jest, by działania te nie miały charakteru jednorazowego czy odgórnego, lecz opierały się na stałej współpracy z samymi seniorami oraz z lokalnymi partnerami – organizacjami pozarządowymi, instytucjami kultury, przedsiębiorcami i instytucjami rynku pracy.

JST mogłyby stworzyć i utrzymywać lokalne centra informacji i doradztwa zawodowego dedykowane osobom starszym, w których seniorzy otrzymywaliby kompleksową pomoc – od diagnozy kompetencji, przez poradnictwo zawodowe i psychologiczne, po pomoc w znalezieniu zatrudnienia i wsparcie prawne. Takie punkty mogłyby również pośredniczyć w organizacji elastycznych form pracy oraz promować oferty odpowiadające możliwościom osób starszych – m.in. w obszarach usług sąsiedzkich, opiekuńczych, rzemieślniczych, gastronomicznych czy edukacyjnych. Dzięki współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami JST mogłyby wspierać tworzenie mikroprzedsiębiorstw prowadzonych przez seniorów lub umożliwiać dorabianie w formie zleceń i krótkoterminowych umów. Ważną rolę samorządów jest także niwelowanie barier instytucjonalnych i infrastrukturalnych. Obecnie wiele osób w wieku 60+ napotyka przeszkody formalne w uczestnictwie w działaniach aktywizacyjnych, np. z uwagi na status osoby pracującej lub trudności z przemieszczaniem się. JST powinny dążyć do zmiany lokalnych regulaminów i dostosowywać je do zmieniających się realiów, tak aby udział w programach nie był ograniczony jedynie do osób nieaktywnych zawodowo. Równocześnie konieczne jest zapewnienie transportu do miejsc aktywności oraz poprawa dostępności przestrzeni publicznej.

JST mogą również odegrać kluczową rolę w zmianie społecznego postrzegania pracy osób starszych. Potrzebne są kampanie społeczne i promocyjne, które z jednej strony wzmacniałyby poczucie sprawczości i wartości wśród samych seniorów, a z drugiej – przeciwdziałałyby stereotypom związanym z wiekiem na rynku pracy. Warto w tym celu wykorzystywać autorytet lokalnych liderów, seniorów-ambasadorów i praktyczne przykłady osób, które z sukcesem realizują się zawodowo po sześćdziesiątce. Ostatecznie, działania samorządów muszą iść w parze z systemowym wsparciem – zarówno legislacyjnym, jak i finansowym. JST powinny aktywnie aplikować o środki zewnętrzne na rzecz działań wspierających aktywność zawodową seniorów, jednocześnie budując własne budżety senioralne, umożliwiające realizację długofalowych, stabilnych programów. Kluczowe będzie także włączenie osób starszych w projektowanie tych rozwiązań – tylko wtedy będą one adekwatne i rzeczywiście skuteczne.

Podsumowanie badań FGI – StillActive (osoby 60+)

W badaniu wzięło udział 8 osób, w tym 3 mężczyzn i 5 kobiet, w wieku 62 – 78 lat, reprezentujących powiat mikołowski oraz sąsiadujące gminy: Łaziska Górne, Orzesze, Ormontowice i Wiry. Wszyscy są aktywnymi uczestnikami i współorganizatorami działań aktywizujących osoby 60+. Większość respondentów nie podejmuje już aktywności zarobkowej, podkreślając brak czasu, zaangażowanie w działalność społeczną oraz zobowiązania rodzinne i stan zdrowia. Niektórzy dorabiali jeszcze do niedawna. Obecnie pracują dorywczo 2 osoby. Respondenci są aktywnymi użytkownikami Internetu, a głównym ich celem jest utrzymywanie kontaktu z bliskimi i społecznością, w której funkcjonują. Przeglądanie zasobów Internetu służy im również do znajdowania ciekawych ofert rzeczowych, finansowych, ale i poszukiwania treści informacyjnych i edukacyjnych oraz proponowanych lokalnie aktywności, np. przeglądają propozycje bibliotek i domów kultury.

1. Charakterystyka aktywności osób 60+

Aktywność osób 60+ obejmuje szeroki zakres działań wykraczających poza zaspokajanie podstawowych potrzeb życiowych. Przejawia się m.in. w różnorodnych formach ruchu fizycznego – od spacerów, jazdy na rowerze, nordic walking, przez gimnastykę, jogę, taniec, aż po zajęcia fitness dedykowane osobom starszym. Część osób 60+ podejmuje te działania z dużym zaangażowaniem, często samodzielnie organizując codzienną aktywność fizyczną. Istotnym obszarem jest także aktywność społeczna i towarzyska, realizowana poprzez uczestnictwo w Klubach Seniora, Uniwersytetach Trzeciego Wieku, stowarzyszeniach, a także w ramach wolontariatu i pomocy sąsiedzkiej. Osoby 60+ rozwijają również swoje pasje i zainteresowania – od rękodzieła, malarstwa, śpiewu, po fotografię, pisanie poezji czy tworzenie kronik rodzinnych. Wyzwania intelektualne podejmują poprzez udział w warsztatach, szkoleniach, naukę języków obcych czy korzystanie z nowych technologii. Ważnym aspektem ich aktywności jest także troska o zdrowie – poprzez zdrowy styl życia, dietę, ruch oraz udział w programach profilaktycznych. Motywatorami tej aktywności są przede wszystkim: chęć utrzymania dobrej kondycji fizycznej i zdrowia, potrzeba kontaktu z innymi – szczególnie z osobami w podobnym wieku i o zbliżonych zainteresowaniach – oraz wewnętrzna potrzeba samorealizacji. Istotne znaczenie ma również dostępność lokalnych inicjatyw i dobra komunikacja informacji o wydarzeniach. Osoby 60+ cenią sobie cykliczność działań, która sprzyja budowaniu nawyków i poczucia przynależności.

Z drugiej strony, aktywność osób 60+ napotyka na bariery. Część z nich wynika z lokalnych uwarunkowań – braku odpowiednich przestrzeni, ograniczeń transportowych, odpłatności zajęć czy niewystarczającej informacji o dostępnych wydarzeniach. Inne przeszkody mają charakter indywidualny – problemy zdrowotne, brak motywacji, przyzwyczajenia do bierności czy obowiązki opiekuńcze wobec bliskich. Co ciekawe, opieka nad wnukami nie została wskazana jako bariera ograniczająca aktywność. Wśród rozwiązań wspierających aktywność seniorów wskazuje się m.in.: poprawę dostępności transportowej i infrastrukturalnej, tworzenie dedykowanych przestrzeni (np. Domów Seniora), budowanie poczucia bezpieczeństwa i wspólnoty, organizację cyklicznych wydarzeń oraz skuteczne informowanie o dostępnych inicjatywach. Ważną rolę odgrywają liderzy – osoby z pasją, które inspirują innych – oraz możliwość czerpania z doświadczeń osób starszych z innych krajów. Ciekawym rozwiązaniem jest także organizowanie równoległych aktywności dla kobiet i mężczyzn, co może sprzyjać większemu zaangażowaniu obu grup.

2. Charakterystyka ewentualnej aktywności zarobkowej osób 60+

Aktywność zarobkowa osób 60+ wynika z różnych motywacji, zarówno społecznych, jak i ekonomicznych. Dla wielu praca stanowi sposób na utrzymanie kontaktu z ludźmi, wyjście z domu i poczucie bycia potrzebnym. Część osób podejmuje zatrudnienie nie z konieczności, lecz z potrzeby aktywności i sensownego wypełnienia czasu. Inni z kolei dorabiają, by móc pozwolić sobie na dodatkowe przyjemności, takie jak podróże czy droższe zakupy. Choć w badaniu nie wskazano bezpośrednio przypadków pracy z powodu trudnej sytuacji finansowej, respondenci są świadomi, że niskie emerytury mogą zmuszać niektórych do kontynuowania pracy. Jednak aktywność zarobkowa osób starszych napotyka na liczne bariery. Najczęściej wskazywane są ograniczenia zdrowotne i fizyczne, które uniemożliwiają wykonywanie wielu zawodów, zwłaszcza tych wymagających wysiłku fizycznego. Dodatkowo, przepisy dotyczące świadczeń emerytalnych i rentowych często ograniczają możliwość legalnego dorabiania – nawet niewielki dochód może skutkować utratą części świadczeń. Kolejną przeszkodą są oczekiwania ze strony rodziny, zwłaszcza dzieci, które liczą na pomoc dziadków w opiece nad wnukami. Choć nie zawsze jest to traktowane jako obciążenie, może znacząco ograniczać możliwość podjęcia pracy. Respondenci zwracają również uwagę na brak odpowiednich ofert pracy – zarówno pod względem charakteru, jak i elastyczności godzinowej czy poziomu wynagrodzenia. Prace dostępne dla tej grupy często są poniżej ich kwalifikacji, mało satysfakcjonujące i społecznie niedoceniane, co może budzić wstyd lub obawy przed oceną.

Wśród proponowanych rozwiązań wspierających aktywność zarobkową osób 60+ pojawiają się postulaty stworzenia systemowych rozwiązań dedykowanych seniorom – zarówno po stronie pracodawców, jak i instytucji publicznych. Ważne jest, by oferty pracy były dostępne w sposób przejrzysty i dostosowany do możliwości tej grupy wiekowej. Dobrym pomysłem wydają się także lokalne systemy wymiany usług i pomocy, oparte na wzajemności i zaufaniu społeczności. Osoby 60+ podkreślają również potrzebę godziwego wynagrodzenia – niezależnie od formy zatrudnienia – oraz elastyczności czasu pracy. Kluczowe znaczenie mają także działania informacyjne i promujące pozytywny wizerunek aktywnej zawodowo osoby starszej.

3. Obecne formy wsparcia aktywności osób 60+, w tym ze strony jednostek samorządu terytorialnego

W powiecie mikołowskim funkcjonują różne instytucje wspierające osoby 60+, jednak ich rola i skuteczność są odbierane przez osoby starsze w sposób zróżnicowany. Centrum Usług Społecznych (CUS), przekształcone z MOPS-u, nie jest jeszcze powszechnie rozpoznawane jako instytucja dostępna dla wszystkich osób 60+ – część z nich uważa, że oferta CUS jest skierowana wyłącznie do osób objętych pomocą społeczną. Powiatowy pełnomocnik ds. senioralnych działań głównie w Mikołowie, co powoduje poczucie wykluczenia wśród mieszkańców innych gmin, którzy postulują powołanie lokalnych pełnomocników dedykowanych seniorom. Rady Seniorów, które mogłyby pełnić funkcję doradczą i opiniującą, istnieją tylko w niektórych gminach, a ich skuteczność zależy od przyznanego budżetu i wsparcia ze strony władz lokalnych. Mikołów stanowi pozytywny przykład, gdzie współpraca między samorządem a osobami 60+ jest aktywna i efektywna, natomiast w innych gminach brakuje zaangażowania, co zniechęca osoby starsze do działania. Mimo to, osoby starsze często samodzielnie organizują wydarzenia i zdobywają środki na ich realizację, oczekując od

samorządów przede wszystkim wsparcia lokalowego i transportowego. Wskazuje się również na potrzebę tworzenia przestrzeni do spotkań oraz zapewnienia równego dostępu do informacji i możliwości uczestnictwa w życiu społecznym.

4. Potrzeby wsparcia aktywności osób 60+, w tym zarobkowej

Osoby 60+ zgłaszają szereg potrzeb związanych z aktywnością społeczną i zarobkową, które wymagają wsparcia ze strony jednostek samorządu terytorialnego. W zakresie aktywności zarobkowej postulują utworzenie lokalnych punktów informacyjnych, w których mogliby znaleźć oferty pracy dostosowane do ich możliwości oraz zgłaszać własne propozycje. Potrzebują elastycznych form zatrudnienia, godziwego wynagrodzenia oraz pracy zgodnej z ich kompetencjami i zainteresowaniami. Wskazują również na potrzebę kampanii społecznych promujących pozytywny wizerunek aktywnego seniora oraz potrzebę zatrudniania osób 60+ w urzędach, co mogłoby przełamywać stereotypy i budować społeczną akceptację. W kontekście osób starszych z niepełnosprawnościami pojawia się potrzeba specjalistycznego wsparcia, ale także szansa na aktywizację innych osób starszych poprzez szkolenia na asystentów osób z niepełnosprawnością. Osoby 60+ oczekują również lepszej komunikacji i współpracy z władzami lokalnymi, które powinny nie tylko deklarować wsparcie, ale realnie angażować się w tworzenie warunków sprzyjających aktywności – zarówno społecznej, jak i zarobkowej. Kluczowe znaczenie mają tu dostępność lokali, transport publiczny, równość w dostępie do inicjatyw oraz systemowe podejście do polityki senioralnej.

5. Podsumowanie

Uczestnicy badania mówią o sobie, że są pokoleniem przejściowym. Nie ma jeszcze systemowych rozwiązań prawnych, instytucjonalnych oraz wystarczającej świadomości społecznej, że warto aktywizować grupę osób 60+. Są pewni, że w kolejnym pokoleniu to się zmieni. Są przedstawicielami grupy czynnych osób, mają przekonanie, że ta grupa będzie coraz liczniejsza. Obecnie sami muszą wywalczyć prawa dla siebie, by móc podtrzymywać i nawiązywać więzi oraz korzystać z aktywności, które ich cieszą. Aktywnie poszukują środków finansowych, piszą projekty, szukają sponsorów. Uczestniczą w dostępnych zajęciach prowadzonych przez Kluby Seniorów, UTW i stowarzyszenia, ale także sami tworzą lokalne grupy aktywizacyjne (np. cykliczne wyjścia grup Nordic Walking, spotkania przyjacielskie lub zorganizowane wyjazdy). Korzystają z mediów społecznościowych (Facebooka, WhatsApp i Messengera) by się komunikować oraz szukać ciekawych aktywności. Są ciekawi i chętni by poznawać nowe technologie, np. AI, korzystać z aplikacji i rozwiązań finansowych. Mają świadomość, że w tym zakresie „nie nadążają” za młodym pokoleniem, a ich samoocena w związku z tym może być niepewna. Obecnie widzą ogromną potrzebę zdobywania samodzielności w zakresie bezpieczeństwa medycznego – umiejętności udzielenia podstawowej pierwszej pomocy, wstępnej diagnostyce niepokojących objawów chorób oraz radzenia sobie z obsługą osób przewlekle chorych lub osób z niepełnosprawnością w rodzinach. Są chętni by nabywać taką wiedzę, a nawet służyć pomocą innym osobom 60+ w tym zakresie.

Aktywność zarobkowa nie jest postrzegana jako priorytet. Badana grupa jest na tyle dobrze uposażona, że praca, jeśli ją podejmują, musi sprawiać im przyjemność, dawać satysfakcję i być opłacalna finansowo. Brak konieczności zarabkowania ogranicza ich aktywność. Ponadto, wydaje się, że samo poszukiwanie pracy może być obciążające fizycznie i psychicznie dla osób

60+. Obecnie nie ma bowiem oficjalnej oferty pracy dla osób starszych. Można ją zdobyć albo „przez znajomości”, albo szukając ofert „na czarnym rynku”. Zatrudnianie nieoficjalne umożliwia osobom 60+ dodatkowy zarobek, ale często jest to praca poniżej ich kwalifikacji oraz za mniejsze stawki. W związku z tym zdarza się, że nie przyznają się do tego, że pracują i gdzie pracują. Badani mają poczucie, że wartość pracy osób 60+ jest w społeczeństwie deprecjonowana, że udziela się niepisanej zgody na niższe zarobki osób starszych oraz funkcjonowanie w szarej strefie.

Kluczowy i decydujący o podjęciu lub nie aktywności zarobkowej wydaje się więc element godnościowy związany z poszukiwaniem pracy, dostępną ofertą, wielkością uposażenia oraz samopoczuciem w miejscu pracy. Podejmując działania na rzecz osób starszych warto podkreślać i pokazywać:

- Wartość pracy osób 60+, istotny wkład, który ich aktywność wniesie do przestrzeni społecznej. Element wartościowości pracy może być bardziej motywujący niż argument finansowy.
- Samopomoc lub pomoc wzajemną wśród osób 60+ – integracja pokolenia, budowanie poczucia siły i sprawczości.
- Przykłady aktywnych osób starszych oraz możliwości, które otwierają się przed zarabiającymi osobami – satysfakcja z pomocy innym, ze wspólnie spędzanego czasu oraz z możliwości wydawania zarobionych pieniędzy (wyjazdy, poznawanie świata, odpoczynek).
- Wsparcie instytucjonalne oferowane osobom starszym w lokalnych społecznościach i działania JST. Dostępne, znane informacje o podejmowanych inicjatywach:
 - Lista instytucji publicznych, stowarzyszeń prywatnych oraz wszelkich dostępnych aktywności dla osób 60+ w lokalnych społecznościach.
 - Osoby kontaktowe, które dedykowane są społeczności osób starszych w powiatach i gminach.
 - W zakresie aktywizacji zarobkowej – oficjalne oferty pracy lub miejsca, gdzie można oferować swoje usługi / umiejętności.

Elementy istotne, na które osoby starsze nie mają wpływu to:

- Wykluczenie transportowe oraz brak lokali / pomieszczeń do realizacji aktywności. W tym zakresie chcieliby otrzymać przychylność i wsparcie władz lokalnych, JST.
- Przepisy prawne ograniczające możliwości zarobkowania oraz kształtowanie świadomości społecznej przychylnej podejmowaniu aktywności poza rodzinami. W tym zakresie oczekują zmian legislacyjnych oraz kampanii społecznych podejmowanych przez władze państwowe.

Podsumowanie badań FGI – StillActive (urzędnicy)

W grupie urzędników w badaniu wzięło udział 8 osób, reprezentujących władze lokalne i stowarzyszenia funkcjonujące w powiecie mikołowski oraz w niektórych, okolicznych gminach (Orzesze i Łaziska Górne), a działające na rzecz aktywizacji osób 60+. Staż pracy respondentów to od 2 do 30 lat, piastowane stanowiska – od kierowniczych poprzez koordynatorów projektów po wykonawcze. Respondenci posiadają wykształcenie średnie i wyższe, urzędnicze lub inne kierunkowe. Wszyscy mają kontakt zawodowy z osobami starszymi, różny co do zakresu.

1. Charakterystyka aktywności osób 60+

Aktywność osób 60+ rozumiana jest jako wszelkie działania podejmowane poza zaspokajaniem podstawowych potrzeb życiowych. W powiecie mikołowskim zauważalne są istotne różnice w poziomie aktywności w zależności od miejsca zamieszkania – mieszkańcy miast, zwłaszcza Mikołowa, mają znacznie większy dostęp do oferty zajęć i przestrzeni sprzyjających aktywizacji niż osoby mieszkające w sołectwach i na terenach wiejskich. Motywatorami aktywności są zarówno potrzeby wewnętrzne, jak i możliwości stwarzane przez lokalne instytucje, organizacje pozarządowe i samorządy. W Mikołowie działa wiele podmiotów oferujących zajęcia dla osób 60+, takich jak Klub Seniora, Fundacja Zakątek Pokoleń, Uniwersytet Trzeciego Wieku czy Centrum Aktywności Społecznej. Osoby starsze mają dostęp do różnorodnych zajęć – ruchowych, edukacyjnych i integracyjnych – często organizowanych w estetycznych, przyjaznych przestrzeniach. Dodatkowym atutem jest dostępność architektoniczna wielu miejsc, co sprzyja uczestnictwu osób z niepełnosprawnością.

Jednak aktywność osób starszych napotyka również na liczne bariery. Do najważniejszych należą ograniczenia zdrowotne i fizyczne, które nasilają się wraz z wiekiem, a także kwestie finansowe, które mogą ograniczać dostęp do płatnych zajęć czy członkostwa w stowarzyszeniach. Część osób 60+ przyzwyczajona jest do życia skoncentrowanego wokół domu, pracy w ogrodzie czy kontaktów sąsiedzkich, co utrudnia im otwarcie się na nowe formy aktywności. Szczególnie mężczyźni rzadziej angażują się społecznie. Dodatkowo, samotność, depresja i przeciążenie obowiązkami opiekuńczymi (tzw. „pokolenie kanapkowe”) mogą prowadzić do izolacji i wycofania. W gminach wiejskich istotnym problemem pozostaje wykluczenie transportowe, które ogranicza możliwość uczestnictwa w zajęciach.

W odpowiedzi na te wyzwania, jednostki samorządu terytorialnego wdrażają różnorodne rozwiązania. Proponowane są programy dedykowane mężczyznom, które uwzględniają ich zainteresowania i preferencje, a także działania aktywizujące osoby samotne i w kryzysie psychicznym. Dobrą praktyką jest aktywizacja międzypokoleniowa, polegająca na współpracy osób starszych z dziećmi i młodzieżą w ramach wspólnych zajęć i wydarzeń. Urzędnicy podkreślają również znaczenie psychoedukacji, kampanii społecznych oraz wzmacniania samopomocy wśród osób 60+. Istotnym elementem wsparcia jest także skuteczna komunikacja – choć obecnie dominuje forma drukowana, pojawia się potrzeba większego wykorzystania mediów społecznościowych, by dotrzeć do szerszego grona odbiorców.

2. Charakterystyka ewentualnej aktywności zarobkowej osób 60+

Aktywność zarobkowa osób 60+ w ocenie urzędników jednostek samorządu terytorialnego budzi mieszane odczucia i jest postrzegana jako obszar trudny do rozwinięcia bez wyraźnych impulsów ze strony samych osób starszych. Dotychczasowe próby aktywizacji zawodowej tej

grupy – takie jak warsztaty, spotkania z doradcami zawodowymi czy projekty lokalne – spotkały się z bardzo ograniczonym zainteresowaniem. Osoby starsze często deklarują, że po wielu latach ciężkiej pracy chcą odpocząć i nie są zainteresowani powrotem na rynek pracy. Jednocześnie urzędnicy dostrzegają potrzebę systemowych rozwiązań, które mogłyby zachęcić pracodawców do zatrudniania osób starszych, np. poprzez dofinansowanie wynagrodzeń. Wskazują też na oczekiwanie na nowe przepisy prawne, które mogłyby stworzyć ramy dla skutecznej polityki aktywizacyjnej.

Motywacje do podejmowania pracy przez osoby 60+ są zróżnicowane. Część osób, zwłaszcza kobiet, podejmuje zatrudnienie z powodu niskich świadczeń emerytalnych lub braku wcześniejszego zatrudnienia. Inni kontynuują pracę z przyzwyczajenia, w ramach ciągłości zawodowej lub z braku pomysłu na zagospodarowanie czasu po przejściu na emeryturę. Jednak na drodze do aktywności zarobkowej stoi wiele barier. Należą do nich przede wszystkim ograniczenia zdrowotne, brak elastycznych form zatrudnienia, niechęć do podnoszenia kwalifikacji, a także brak ofert pracy dostosowanych do możliwości i oczekiwań osób 60+. Prace etatowe, wymagające pełnej dyspozycyjności, są przez nich odrzucane na rzecz ewentualnych zajęć dorywczych. Dodatkowo, szybki rozwój technologii i cyfryzacja budzą lęk i poczucie niekompetencji, co zniechęca do podejmowania pracy, zwłaszcza w środowiskach wymagających obsługi nowoczesnych narzędzi. Istotną barierą jest również społeczna mentalność i kultura pracy, która w Polsce wciąż opiera się na efektywności i tempie działania, nie sprzyjając tzw. „slow workingowi”. Osoby starsze obawiają się, że ich styl pracy – spokojniejszy, bardziej relacyjny – nie zostanie zaakceptowany przez pracodawców i klientów. Dodatkowo, niektóre programy wsparcia, jak Senior+, nie przewidują uczestnictwa osób zarabiających, co paradoksalnie zniechęca do podejmowania pracy. Problemem są także godziny zajęć organizowanych dla osób starszych, które często pokrywają się z potencjalnym czasem pracy, uniemożliwiając łączenie aktywności społecznej z zarobkową.

Podsumowując, aktywność zarobkowa osób 60+ wymaga nie tylko zmian systemowych i legislacyjnych, ale także zmiany społecznego podejścia do pracy osób starszych, większej elastyczności rynku pracy oraz działań edukacyjnych i wspierających, które pomogą tym osobom odnaleźć się w nowej rzeczywistości zawodowej.

3. Obecne formy wsparcia aktywności osób 60+, w tym ze strony jednostek samorządu terytorialnego

Jednostki samorządu terytorialnego podejmują różnorodne działania wspierające aktywność osób 60+, w tym także w obszarze aktywności zarobkowej. Jednym z kluczowych rozwiązań jest zatrudnianie osób starszych w urzędach i instytucjach publicznych, co nie tylko umożliwia im kontynuację pracy, ale również buduje pozytywny wizerunek osób starszych jako aktywnych i kompetentnych członków społeczeństwa. Obecność osób 60+ w punktach obsługi interesantów może sprzyjać lepszej komunikacji i wzajemnemu zrozumieniu, szczególnie w kontaktach z innymi osobami starszymi. Takie działania mają potencjał zmiany społecznej mentalności i przełamywania stereotypów dotyczących wieku i pracy. Kolejną formą wsparcia jest promowanie zatrudnienia osób 60+ w roli opiekunów medycznych i społecznych, zwłaszcza w opiece nad innymi osobami starszymi. Dzięki empatii, doświadczeniu i łatwości w nawiązywaniu relacji, osoby te mogą pełnić ważną rolę w domach pomocy społecznej czy w opiece indywidualnej. W tym celu postulowane są szkolenia z zakresu podstawowych

umiejętności opiekuńczych, które umożliwiłyby im podjęcie pracy w elastycznej, dostosowanej do ich możliwości formie.

Samorządy oczekują również na wdrożenie nowych rozwiązań legislacyjnych, które przewidują m.in. dofinansowanie wynagrodzeń dla pracodawców zatrudniających osoby w wieku emerytalnym. Choć niektórzy urzędnicy pozostają sceptyczni co do skuteczności takich programów, wskazują na potrzebę systemowego wsparcia i uproszczenia procedur, które mogłyby zachęcić pracodawców do otwartości na starszych pracowników. Dodatkowo, proponuje się włączenie osób 60+ do grup o specjalnym statusie w ramach zamówień publicznych i projektów grantowych, co mogłoby zwiększyć ich szanse na zatrudnienie i uczestnictwo w inicjatywach społecznych. Przykładem może być przyznawanie dodatkowych punktów w ocenie ofert, w których przewidziano zatrudnienie osób w wieku emerytalnym. Takie działania nie tylko wspierają aktywność zawodową seniorów, ale również wzmacniają ich pozycję społeczną i poczucie sprawczości.

4. Potrzeby wsparcia aktywności osób 60+, w tym zarobkowej

Jednostki samorządu terytorialnego dostrzegają rosnącą potrzebę wsparcia aktywności osób 60+, jednak dotychczasowe działania w zakresie aktywizacji zarobkowej nie przyniosły oczekiwanych rezultatów. Mimo prób organizowania szkoleń i spotkań informacyjnych we współpracy z urzędami pracy, zainteresowanie osób starszych było znikome. Urzędnicy wskazują, że brakuje im odpowiednich narzędzi legislacyjnych i motywacyjnych, które pozwoliłyby skutecznie wspierać tę grupę. Z nadzieją oczekują na nowe przepisy, które umożliwią m.in. dofinansowanie wynagrodzeń dla pracodawców zatrudniających osoby starsze oraz stworzenie elastycznych form zatrudnienia, takich jak stopniowe przechodzenie na emeryturę. Wśród najważniejszych potrzeb wskazywanych przez samorządy znajduje się konieczność zacieśnienia współpracy z ośrodkami medycznymi i wydziałami zdrowia, szczególnie w zakresie dostępności geriatricznej i wspólnego działania na rzecz osób starszych w trudnej sytuacji zdrowotnej lub życiowej. Postuluje się również stworzenie programu asystentów – osób przeszkolonych w zakresie opieki i podstawowej wiedzy medycznej, którzy mogliby towarzyszyć mniej samodzielnym osobom 60+. Co istotne, takimi asystentami mogliby być również sprawni seniorzy, co sprzyjałoby wzajemnemu wsparciu i aktywizacji. Kolejną potrzebą jest zapewnienie dostępnych i dobrze wyposażonych lokali w każdej gminie, które mogłyby pełnić funkcję klubów seniora, dziennych domów opieki oraz przestrzeni do międzypokoleniowych spotkań. Wskazuje się, że skoro udało się zrealizować ogólnopolski program budowy orlików, możliwe byłoby również stworzenie podobnej infrastruktury dla osób starszych. Promowana jest także idea osiedli społecznych, w których osoby starsze mieszkają obok rodzin z dziećmi, co sprzyja naturalnym więziom i integracji międzypokoleniowej.

W zakresie aktywności zarobkowej potrzebne jest większe zaangażowanie pracodawców oraz urzędów pracy, które obecnie nie oferują dedykowanych rozwiązań dla osób po osiągnięciu wieku emerytalnego. Dobrym przykładem są działania podejmowane w Gdańsku, gdzie liczba ofert pracy dla osób 60+ jest znacznie wyższa, a wydarzenia aktywizujące są atrakcyjne i profesjonalnie zorganizowane. Urzędnicy postulują również utworzenie specjalnych komórek w urzędach pracy zajmujących się osobami starszymi oraz wprowadzenie mechanizmów premiujących zatrudnianie osób starszych w projektach i zamówieniach publicznych.

Na koniec, podkreślona została potrzeba stworzenia jednego, kompleksowego punktu informacyjnego dla osób 60+ i ich rodzin, w którym można byłoby uzyskać wsparcie w zakresie zdrowia, finansów, opieki i aktywności. Taki punkt powinien być wyposażony w aktualne dane kontaktowe do konkretnych osób i instytucji, co ułatwiłoby szybkie i skuteczne reagowanie na potrzeby osób starszych.

5. Podsumowanie

Urzędnicy są ostrożni w swoich opiniach i generalnie niechętni do inicjowania działań w zakresie aktywizacji zarobkowej osób 60+. Dostrzegają nacisk władz na tę grupę związany ze starzeniem się i depopulacją społeczeństwa. Równocześnie, nie widzą chęci powrotu do pracy lub zmiany kwalifikacji osób starszych. Czują się niezręcznie w obecnej sytuacji. Czekają na rozwiązania legislacyjne, które dadzą im jakieś narzędzia motywacyjne i ukierunkują działania.

Akceptowanymi przez nich działaniami są te, które kierowane są do grupy osób starszych zainteresowanych pracą. Ich zdaniem na pewno warto koncentrować się na przedłużaniu aktywności zarobkowej najmłodszych „seniorów” i stworzeniu systemu stopniowego przechodzenia na emeryturę. Kolejnym koniecznym elementem byłaby współpraca z pracodawcami i wygenerowanie rozwiązań zalecanych i akceptowanych przez nich. Rozważane jest objęcie pracy osób starszych systemami dofinansowania, jak w przypadku osób z niepełnosprawnością lub inne systemy promowania pracy osób starszych. W zakresie działania urzędów, ważne byłoby otwarcie Urzędu Pracy na oferty pracy dla osób 60+ i zarządzanie nimi – udostępnianie, organizacja targów pracy i podnoszenie kwalifikacji.

Urzędnicy nie mają natomiast problemu z wyobrażeniem sobie miejsc pracy osób 60+. Uznają wręcz, że częstsza obecność pracujących starszych ludzi, przyczyniłaby się do przybliżenia i „oswojenia” starości. Widzieliby sens częstszego zatrudniania osób 60+ w urzędach, przy obsłudze klientów, ale przede wszystkim zachęcaliby ich do zarobkowania w pracy na rzecz innych osób starszych – jako opiekunowie medyczni, asystenci czy towarzysze osób z niepełnosprawnością, którzy potrzebują pomocy w codziennym funkcjonowaniu.

Przewodniki opisujące aktywizację zarobkową osób 60+ wyobrażają sobie jako stronę internetową, aktualizowaną o szczegóły lokalne. Chcieliby tam znaleźć przykłady konkretnych ludzi, case study osób, które podjęły aktywność zarobkową, także osób z niepełnosprawnością. Mogą to być inicjatywy zbiorowe prowadzone przez grupy osób 60+, rozwiązania praktyczne, z konkretnych zastosowań w Polsce i za granicą, by motywować do działania, otwierać oczy i pokazywać możliwości. Nieszablonowe, nawet odważne rozwiązania, mogą przetrzeć szlaki zmianom mentalności w społeczeństwie i zbudować szersze przyzwolenie dla pracy osób starszych. W sposób szczególny akceptację innego sposobu pracy – spokojniejszego, opartego na kontakcie, w kierunku slow workingu.

Urzędnicy natomiast podchodzą z ogromnym zaangażowaniem do zwiększania ogólnej aktywności osób starszych. Pracując w tym sektorze, uznają to za sens i cel swoich działań. Wskazują przede wszystkim na niejednorodność tej grupy społecznej, konieczność dobrego opisanie różnic oraz zidentyfikowania odmiennych potrzeb i kierowania działań celowanych do poszczególnych grup. Myśląc o aktywizacji osób starszych wskazują kluczowe elementy do zmiany:

- Braki lokali, dedykowanych miejsc dla osób starszych oraz wykluczenie transportowe – konieczność rozwiązań lokalnych oraz wsparcie ze strony centralnego systemu polityki społecznej.
- Niewystarczająca pomoc społeczna i opiekuńcza, rosnące zapotrzebowanie na nią. Oprócz rozwiązań systemowych widzą możliwość dodatkowej:
 - Psychoedukacji oraz szkoleń opiekuńczo-medycznych dla osób 60+ – podnoszenie wiedzy i umiejętności, kształtowanie świadomości i uważności na oznaki chorób oraz innych problemów podeszłego wieku.
 - Samopomoc wśród osób starszych – uwrażliwianie oraz aktywne szukanie osób, które wymagają zaopiekowania. W tym zakresie można też prowadzić kampanie społeczne uwrażliwiające na oznaki problemów osób starszych oraz sposoby reagowania na nie.
 - Możliwa praca dla osób 60+: asystenci medyczni, „opieka wytchnieniowa”, etc.
- Mentalność społeczna – konieczność przełamywania stereotypów funkcjonowania społecznego osób starszych, czyli bierności i zamykania się w domach, ewentualnie koncentracji na opiece nad wnukami. Warto:
 - Prowadzić aktywizację międzypokoleniową – system wzajemnych kontaktów i wsparcia pomiędzy pokoleniami – możliwość uczenia się od siebie i uwrażliwiania na różnorodność pokoleniową.
 - Pokazywać przykłady aktywności osób starszych, ich inicjatywy społeczne oraz pracę, którą podejmują. Zamiast efektywności, przedstawiać jakość podejmowanych przez osoby 60+ działań.
- Komunikacja z osobami starszymi – dedykowane miejsca i jednostki w JST, które będą w stanie zebrać jak najwięcej potrzebnych informacji. Dostępność informacji nie tylko drukowanej, ale też w postaci stron internetowych i komunikatów w mediach społecznościowych, które stają się coraz popularniejsze w tej grupie społecznej.

Podsumowanie badań FGI – StillActive (rekomendacje)

W obliczu starzejącego się społeczeństwa i wyzwań demograficznych, potrzeba wspierania aktywności osób 60+ – zarówno ogólnej, jak i zarobkowej – staje się coraz ważniejsza. Choć urzędnicy lokalni z rezerwą podchodzą do inicjowania działań w zakresie aktywizacji zawodowej osób starszych, dostrzegają jednocześnie konieczność stworzenia systemowych rozwiązań, które umożliwią osobom starszym kontynuowanie pracy / dorabianie w sposób dostosowany do ich możliwości. Wskazują na potrzebę wprowadzenia elastycznych form zatrudnienia oraz stopniowego przechodzenia na emeryturę, co mogłoby zachęcić młodszych „seniorów” do pozostania aktywnymi zawodowo. Kluczowe znaczenie ma tu współpraca z pracodawcami oraz stworzenie systemu zachęt – w tym dofinansowań – który uczyni zatrudnianie osób starszych realną i atrakcyjną opcją.

Z perspektywy samorządów, istotne jest również otwarcie urzędów pracy na potrzeby tej grupy wiekowej. Obecnie brakuje dedykowanych ofert i struktur wspierających osoby starsze w powrocie do aktywności zarobkowej. Urzędnicy postulują utworzenie specjalnych komórek zajmujących się osobami 60+, organizację targów pracy, szkoleń oraz doradztwa zawodowego. Jednocześnie podkreślają, że aktywność zarobkowa osób starszych nie musi ograniczać się do tradycyjnych form zatrudnienia – dużą wartość widzą w pracy osób starszych na rzecz ich rówieśników, np. jako opiekunowie, asystenci czy towarzysze osób mniej samodzielnych. W tym celu warto rozwijać programy szkoleniowe z zakresu opieki i podstawowej wiedzy medycznej, które umożliwią podjęcie pracy w środowisku bliskim wiekowo i emocjonalnie.

Zarówno urzędnicy, jak i osoby starsze dostrzegają potrzebę zmiany społecznej mentalności wobec pracy osób starszych. Wskazują na konieczność promowania pozytywnych przykładów aktywności zawodowej i społecznej osób 60+, prezentowania ich historii, inicjatyw i osiągnięć. Takie działania mogą przyczynić się do przełamywania stereotypów i budowania społecznej akceptacji dla innego stylu pracy – spokojniejszego, bardziej relacyjnego, opartego na doświadczeniu i jakości, a nie wyłącznie na efektywności.

W zakresie ogólnej aktywności seniorów, samorządy z dużym zaangażowaniem podejmują działania wspierające ich uczestnictwo w życiu społecznym. Wskazują jednak na szereg barier, które wymagają systemowego wsparcia – przede wszystkim brak odpowiednich lokali, wykluczenie transportowe oraz niewystarczająca pomoc społeczna i opiekuńcza. W odpowiedzi na te wyzwania rekomendują rozwój infrastruktury lokalnej, tworzenie klubów seniora i domów dziennej opieki w każdej gminie, a także promowanie osiedli społecznych, w których seniorzy mogliby funkcjonować w naturalnym środowisku międzypokoleniowym.

Ważnym elementem wsparcia jest również rozwój komunikacji – zarówno poprzez dedykowane jednostki w strukturach JST, jak i nowoczesne kanały informacyjne, w tym strony internetowe i media społecznościowe. Urzędnicy podkreślają potrzebę stworzenia jednego, kompleksowego punktu informacyjnego, w którym seniorzy i ich rodziny mogliby uzyskać wsparcie w zakresie zdrowia, finansów, opieki i aktywności. Taki punkt, wyposażony w konkretne dane kontaktowe i osoby do rozmowy, mógłby znacząco ułatwić dostęp do pomocy i zwiększyć poczucie bezpieczeństwa wśród osób starszych.

Podsumowanie materiałów i rekomendacji przygotowanych przez partnerów zagranicznych

1. Finlandia: dobre praktyki i rekomendacje

Kluczowe kwestie w zakresie aktywności osób starszych w Finlandii: starzenie się społeczeństwa, postrzeganie seniorów jako wartościowego zasobu społecznego - koncepcja aktiivinen ikääntyminen¹ (aktywne starzenie się). Duże zróżnicowanie grupy seniorów pod względem stanu zdrowia, sytuacji materialnej, wykształcenia, zainteresowań czy wcześniejszych doświadczeń zawodowych. Bardzo ważna rola digitalizacji życia oraz dostępności rozproszonej populacji osób starszych w tym mieszkających na wsiach.

1.1. Przykłady dobrych praktyk w zakresie aktywizacji społecznej i ekonomicznej osób starszych

- **Program "Ikiliikkuja" (Dożywno Ruszający Sie)²**

Program łączący aktywizację społeczną z elementami aktywności zarobkowej dla osób 65+. Początkowo wprowadzony w Oulu z inicjatywy miasta. Seniorzy pełnią rolę instruktorów aktywności fizycznej dla swoich rówieśników oraz lokalnych grup sportowych. Kluczowe elementy: Szkolenia certyfikujące seniorów jako instruktorów "peer-to-peer"; Symboliczne wynagrodzenie za prowadzenie zajęć (model półwolontariacki); Przestrzenie miejskie do aktywności fizycznej dostosowane do potrzeb seniorów; Współpraca z lokalnymi klubami sportowymi i centrami zdrowia. Rezultaty: wzrost aktywności fizycznej wśród seniorów o 35% w rejonie Oulu, ponad 120 przeszkolonych seniorów-instruktorów, zmniejszenie wydatków na opiekę zdrowotną w grupie uczestników o ok. 20%, rozszerzenie programu na 12 innych gmin w Finlandii

- **"Mummon Kammari" (Izba Babci) - Tampere³**

Projekt zainicjowany przez samorząd Tampere we współpracy z lokalną parafią ewangelicką. Centrum wolontariatu i aktywności społecznej seniorów z elementami mikroaktywności zarobkowej. Kluczowe elementy: centrum aktywności z kawiarnią prowadzoną przez seniorów, system mikropracy dla seniorów (drobne usługi domowe, opieka, rękodzieło), bank czasu umożliwiający wymianę usług, międzypokoleniowe warsztaty przekazywania tradycyjnych umiejętności, wsparcie samorządu w postaci lokalu i częściowego finansowania. Rezultaty: ponad 800 aktywnych seniorów-wolontariuszy, około 150 seniorów uzyskujących regularne dochody z mikrouslug, zasięg pomocy obejmujący ponad 2000 gospodarstw domowych rocznie, model powielony w ponad 20 miejscowościach w Finlandii.

- **"Elämänote" (Uchwyt Życia) - Regionalne Centrum Kainuu⁴**

Kompleksowy program aktywizacji zawodowej seniorów wdrożony przez władze regionalne Kainuu we wschodniej Finlandii. Skupia się na wykorzystaniu tradycyjnych umiejętności

¹ https://jyx.jyu.fi/jyx/Record/jyx_123456789_96263

² <https://www.ikainstituutti.fi/ikiliikkuja/>

³ https://www.mummonkammari.fi/sivustot/mummon_kammari

⁴ <https://www.ikainstituutti.fi/elamanote-hankkeet/>

mieszkańców terenów wiejskich. Kluczowe elementy: spółdzielnie senioralne produkujące lokalne wyroby rzemieślnicze, centrum doradztwa biznesowego dla starszych przedsiębiorców, sieć mentorów biznesowych 60+ wspierających młodych przedsiębiorców, programy przekwalifikowania dla seniorów, platforma cyfrowa łącząca seniorów z potencjalnymi pracodawcami. Rezultaty: utworzenie 12 spółdzielni senioralnych, wzrost zatrudnienia w grupie 60+ o 18% w regionie, ponad 200 seniorów rozpoczęło własną działalność gospodarczą, zmniejszenie depopulacji terenów wiejskich.

1.2. Rekomendacje dla działań w zakresie aktywizacji społecznej i ekonomicznej osób starszych

Strategie i inicjatywy formalne

- **Stworzenie strategii opartej na wykorzystaniu partycypacji seniorów:**
Opracowanie odpowiedniej dla danego regionu strategii opartej na: ocenie lokalnej sytuacji seniorów (demografia, potrzeby, zasoby), mapowaniu istniejących inicjatyw i identyfikacji kierunków do rozwoju, określeniu priorytetów i celów działań, planie wdrożenia z jasnym podziałem odpowiedzialności, ewaluacji. Przykłady: Miasto Tampere co trzy lata aktualizuje swoją strategię senioralną (*Ikästrategia*) w procesie, w który zaangażowani są seniorzy uczestniczących w warsztatach konsultacyjnych.⁵
- ➔ **Lokalne rady seniorów:** Utworzenie formalnego organu doradczego złożonego z aktywnych seniorów, reprezentujących różne środowiska. Rada powinna mieć jasno określone kompetencje i zasoby, a także bezpośredni dostęp do władz lokalnych. Przykład: W gminie Lapinlahti rada seniorów ma zagwarantowany udział w posiedzeniach komisji rady gminy dotyczących spraw społecznych i zdrowotnych oraz własny budżet na inicjatywy aktywizacyjne.⁶
- ➔ **Centra aktywności senioralnej:** Stworzenie dedykowanej przestrzeni dla działań seniorów – miejsca, które będzie zarówno hub'em informacyjnym, jak i centrum realizacji różnorodnych inicjatyw. Przykład: *Porukkatalo* w Kouvola – miejsce spotkań otwarte dla mieszkańców w centrum miasta z kawiarenką, salami warsztatowymi, darmową siłownią, bankiem żywności dla mieszkańców, w tym seniorów oraz punktem informacyjnym o stowarzyszeniach działających w mieście.⁷
- ➔ **Integracja międzypokoleniowa:** Inicjatywy oraz projekty łączące seniorów z młodszymi pokoleniami w działaniach przynoszących obopólne korzyści, np. mentorowanie młodzieży NEET przez osoby doświadczone w życiu zawodowym. Mentoring uwzględniający potrzeby poszczególnych pokoleń, wymianę międzypokoleniową.⁸ Przykład: Tworzenie miejsc, w których naturalnie spotykają się

⁵ [https://tampere.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Kulttuuri_ja_vapaaikalaautakunta/Kokous_2732024/Ikaihminen_hyvinvoinnin_edistamisen_yle\(378819\)](https://tampere.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Kulttuuri_ja_vapaaikalaautakunta/Kokous_2732024/Ikaihminen_hyvinvoinnin_edistamisen_yle(378819))

⁶ <https://www.lapinlahti.fi/fi/kunta-ja-paatoksen-teko/paatoksenteke/neuvostot>

⁷ <https://www.kouvola.fi/kouvolankaupunki/osallistu-ja-vaikuta/yhteisotilat-alueilla/keskusta-alueen-yhteisotila/>

⁸ <https://www.xamk.fi/hanke/mentoring-neets-generational-intelligent-mentoring-of-neet-young/>

różne pokolenia (np. Porukkatalo w Kouvola, Sukupolvien Talo w Tampere, w którym znajdują się wspólne przestrzenie do różnorodnych aktywności).

- **Współdzielone mieszkalnictwo:** Programy łączące seniorów potrzebujących towarzystwa i pomocy z młodymi ludźmi poszukującymi niedrogiego zakwaterowania.

Wspieranie aktywności społecznej osób starszych

Aktywność społeczna seniorów może przybierać różne formy – od wolontariatu, przez udział w klubach zainteresowań, po działalność w organizacjach obywatelskich. Skuteczne wspieranie tej aktywności jest procesem, który składa się z przygotowania, implementacji i ewaluacji.

- **Mapowanie i docenianie istniejącego zaangażowania:** Przeprowadzenie oceny potrzeb obecnie aktywnych seniorów i form ich działalności. Docenienie zaangażowania seniorów.
- **Wsparcie logistyczne i infrastrukturalne:** Zapewnienie przestrzeni, sprzętu i zaplecza technicznego dla inicjatyw senioralnych.
- **Wsparcie w budowaniu sieci kontaktów:** Organizacja wydarzeń umożliwiających seniorom spotkanie potencjalnych organizacji do wspólnych działań i nawiązanie nowych kontaktów.
- **Wsparcie w pozyskiwaniu funduszy:** Pomoc w identyfikacji źródeł finansowania oraz przygotowaniu wniosków grantowych.
- **Szkolenia rozwijające umiejętności:** Organizacja warsztatów rozwijających kompetencje przydatne w działalności społecznej (zarządzanie projektami, komunikacja, pozyskiwanie funduszy).
- **Programy wymiany umiejętności Rozwiązania międzypokoleniowe:** Inicjatywy, w których seniorzy uczą młodsze pokolenia tradycyjnych umiejętności, a w zamian otrzymują wsparcie w obszarach, w których młodszy mają przewagę (np. nowe technologie).

Kluczowe elementy w programach aktywizacyjnych dla seniorów

- Język korzyści – komunikacja z seniorami.

Przystępny i zrozumiały dla seniora język. Podkreślenie korzyści w przekazie, czyli tego co konkretnie senior będzie z tego miał z korzystania z danej usługi. Należy uwzględnić potrzeby seniorów (np. chęć polepszenia sytuacji materialnej lub nadanie życiu sensu).

- Wzięcie pod uwagę potrzeby jednostek

Problem: Traktowanie seniorów jako jednolitej grupy osób potrzebujących pomocy, a nie jako zróżnicowanych jednostek z unikalnymi umiejętnościami i potrzebami.

Rekomendacja: Stosowanie podejścia angażującego seniorów na każdym etapie planowania i realizacji działań. Używanie języka doceniającego doświadczenie i kompetencje osób

starszych. Uwzględnienie różnic między różnymi grupami (60-75) a "starszymi seniorami" (75+), a także indywidualistycznego zróżnicowania wynikające z wykształcenia, doświadczeń zawodowych, stanu zdrowia i zainteresowań.

→ Nadmierny nacisk na wykorzystanie technologii

Problem: Projektowanie działań wymagających zaawansowanych umiejętności cyfrowych, dostępu do urządzeń i internetu, co może wykluczać znaczącą część seniorów.

Rekomendacja: Oferowanie wersji cyfrowych, jak i analogowych, dostęp do usług mobilnych. Zapewnienie wsparcie technicznego i edukacji cyfrowej jako opcji dopełniającej.

→ Inicjatywy i projekty krótkoterminowe

Problem: Inicjowanie działań projektowych, które po zakończeniu finansowania nie mają możliwości kontynuacji, ze względu na brak zasobów.

Rekomendacja: Planowanie działania z myślą o jego kontynuacji i trwałości. Możliwość samofinansowania lub stopniowego przejmowania odpowiedzialności przez samych uczestników.

→ Bariery uczestnictwa

Problem: Nieuwzględnianie ograniczeń ekonomicznych, transportowych czy zdrowotnych, które mogą uniemożliwiać udział niektórym seniorom.

Rekomendacja: Przeprowadzenie diagnozy barier partycypacji i metod ich zwalczania, np. przez organizację transportu, dostosowanie przestrzeni fizycznej czy oferowanie działań o różnym stopniu wymagań fizycznych.

2. Grecja: wybrane dobre praktyki i rekomendacje

Kluczowe kwestie w zakresie aktywności osób starszych w Grecji: mała aktywność zarobkowa, ubóstwo, izolacja społeczna, mała aktywność edukacyjna. Bariery prawne i społeczne dla aktywizacji i zarabkowania osób w wieku emerytalnym. Straty finansowe przy podejmowaniu pracy na emeryturze. Bariery geograficzne i komunikacyjne wynikające z rozproszenia populacji. Wyraźnie gorsza sytuacja kobiet w wyniku czynników kulturowych i socjoekonomicznych oraz demografii.

2.1. Dobre praktyki w Grecji w zakresie aktywizacji społecznej i ekonomicznej osób starszych

Grecja wdrożyła szereg krajowych i wspieranych przez Europę inicjatyw mających na celu poprawę jakości życia, umiejętności i włączenia społecznego osób w wieku 60 lat i starszych. Programy te koncentrują się na zatrudnieniu, edukacji, opiece zdrowotnej, wzmocnieniu pozycji cyfrowej i aktywnym uczestnictwie w życiu społecznym.

- **DYPA (Publiczne Służby Zatrudnienia - dawniej OAED)** zapewnia różnorodne usługi związane z zatrudnieniem dostosowane do potrzeb osób starszych. Obejmują one spersonalizowane doradztwo zawodowe, dostęp do uczenia się przez całe życie oraz programy szkolenia umiejętności cyfrowych mające na celu zwiększenie szans na zatrudnienie dla osób w wieku 50 lat i starszych. w ostatnich latach DYPA nawiązała

współpracę z instytucjami edukacyjnymi i sektorem prywatnym w celu promowania inicjatyw w zakresie przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji, które odpowiadają na potrzeby rynku pracy.

- **INE GSEE i KANEP-GSEE (Instytuty Powszechnej Konfederacji Greckich Pracowników).** Instytucje te prowadzą programy kształcenia i szkolenia zawodowego dla dorosłych, skierowane w szczególności do bezrobotnych lub nisko wykwalifikowanych osób starszych. Programy obejmują poprawę umiejętności czytania i pisanie, szkolenia ICT i certyfikowane kursy zawodowe w celu zwiększenia reintegracji na rynku pracy. Często działają one w ramach krajowych i unijnych projektów współfinansowanych.
- **Hellenic Open University (HOU)** HOU oferuje elastyczne możliwości uczenia się na odległość dla dorosłych, w tym osób powyżej 60. roku życia, poprzez w pełni internetowe programy studiów licencjackich i podyplomowych. Jego misja wspiera uczenie się przez całe życie i dostępność, umożliwiając osobom starszym realizację nowych celów akademickich lub rozwijanie kwalifikacji zawodowych bez ograniczeń geograficznych lub wiekowych.
- **ESPA (umowa o partnerstwie na rzecz ram rozwoju)** ESPA to greckie ramy krajowe dla funduszy strukturalnych i inwestycyjnych UE. Finansuje szeroki zakres projektów mających na celu aktywne starzenie się, dostęp do opieki zdrowotnej, integrację cyfrową i ochronę socjalną. Poprzez ukierunkowane działania ESPA promuje usługi społeczne, środowiska przyjazne dla osób starszych i programy wspierające niezależne życie seniorów. Programy te odzwierciedlają rosnący nacisk Grecji na aktywne starzenie się, umiejętności cyfrowe i rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu, zgodnie ze strategiami UE dotyczącymi zmian demograficznych i uczenia się przez całe życie. Służą one nie tylko jako mechanizmy wsparcia społecznego, ale także jako ścieżki do znaczącego zaangażowania i rozwoju osobistego dla populacji 60+.

Grecja wdrożyła kilka skutecznych inicjatyw mających na celu promowanie aktywności społecznej i ekonomicznej wśród osób starszych:

- **Otwarte Ośrodki Opieki dla Osób Starszych (KAPI)** - finansowane ze środków publicznych ośrodki społeczne świadczące usługi rekreacyjne, socjalne i profilaktyki zdrowotnej dla seniorów w gminach. Ośrodki KAPI, prowadzone przez lokalne gminy, są kamieniem węgielnym opieki środowiskowej dla osób starszych. Oferują one profilaktyczne usługi zdrowotne, zajęcia rekreacyjne, wsparcie społeczne i zaangażowanie kulturalne. Ośrodki te odgrywają kluczową rolę w zwalczaniu izolacji społecznej, promowaniu zdrowego stylu życia i wspieraniu dialogu międzypokoleniowego
- **Programy "Aktywne starzenie się" realizowane przez samorządy lokalne** - Obejmują one zajęcia z aktywności fizycznej, warsztaty umiejętności cyfrowych i programy międzypokoleniowe, które angażują seniorów w życie społeczności.
- **Sieci wolontariatu osób starszych w Salonikach** - inicjatywy te promują solidarność międzypokoleniową poprzez angażowanie seniorów w mentoring i działania kulturalne.

- **Miejskie programy uczenia się przez całe życie** - oferują seminaria i zajęcia z różnych przedmiotów, zwiększając rozwój osobisty i integrację społeczną starszych obywateli.
- **Partnerstwa publiczno-prywatne na rzecz zatrudniania seniorów** - szczególnie w projektach związanych z dziedzictwem kulturowym i turystyką, seniorzy są rekrutowani ze względu na swoją wiedzę i znajomość lokalnej historii.
- **Program "Eithalia" - Aktywne uczestnictwo osób starszych poprzez wolontariat.** Program "Eithalia", realizowany we współpracy z organizacją ELIX, Uniwersytetem w Patras, PROOPSIS - grecką firmą konsultingową specjalizującą się w doradztwie biznesowym, zarządzaniu projektami, szkoleniach i marketingu, założoną w 2009 r., która zapewnia strategiczne wytyczne zarówno podmiotom sektora prywatnego, jak i publicznego, pomagając im zoptymalizować działania i osiągnąć swoje cele - oraz OTE Academy - największą grecką organizacją zajmującą się szkoleniami zawodowymi, która zapewnia innowacyjne usługi edukacyjne mające na celu rozwój zawodowy i osobisty - ma na celu promowanie aktywnego uczestnictwa osób starszych poprzez wolontariat. Jego działania obejmują stworzenie platformy mediacyjnej między emerytami a organizacjami poszukującymi wolontariuszy, szkolenie kadry kierowniczej organizacji pozarządowych, gmin i służb publicznych w zakresie korzystania z platformy i wzmacniania ich umiejętności cyfrowych, ale także organizację ogólnokrajowego spotkania w Atenach z konferencjami i innymi działaniami podnoszącymi świadomość. Program wzmocnił partycypację społeczną osób starszych i zwalczał negatywne stereotypy, promując solidarność między innymi grupami wiekowymi, a zwłaszcza młodszymi.
- **Program subsydiowanego zatrudnienia dla seniorów (55-67 lat).** DYPA od czasu do czasu wdraża programy subsydiowania zatrudnienia osób długotrwale bezrobotnych w wieku 55-67 lat w instytucjach sektora publicznego. Program ten ma na celu reintegrację osób starszych na rynku pracy i zapewnia zachęty finansowe dla pracodawców do zatrudniania tej grupy wiekowej. Pomimo wyzwań, takich jak wymóg zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin, program jest ważnym wysiłkiem na rzecz wykorzystania doświadczenia osób starszych.
- **Program "Pomoc w domu".** Program "Pomoc w domu" zapewnia usługi opieki domowej seniorom, którzy napotykają trudności w różnych kwestiach, głównie w samoopiece. Usługi obejmują opiekę osobistą, wsparcie pielęgniarstwa, pomoc domową, niezbędne leki, a także niezbędne wyżywienie. Program ten przyczynia się do utrzymania autonomii osób starszych i uniknięcia instytucjonalizacji.
- **Inicjatywa rewitalizacji wioski Fourni (Evrytania).** w wiosce Fourni w Evrytanii inicjatywa współpracy między lokalnymi agencjami a Kościołem Grecji ma na celu rozwiązanie problemu demograficznego. w ten sposób zapewnia zachęty finansowe dla nowych rodzin do osiedlania się w wiosce, ale także wzmacnia lokalną społeczność na różne sposoby, a także nowych mieszkańców, którzy się przeprowadzają. Inicjatywa ta doprowadziła do wzrostu liczby ludności i rewitalizacji lokalnej społeczności, dając przykład innym obszarom wiejskim.

- **Uniwersytety Trzeciego Wieku (U3A).** Choć w Grecji nie są one tak rozpowszechnione jak w innych krajach europejskich, podjęto pierwsze i pilotażowe próby stworzenia nieformalnych "uniwersytetów trzeciego wieku" za pośrednictwem lokalnych organów, fundacji i partnerstw z uniwersytetami publicznymi. Ich celem jest oferowanie osobom starszym programów edukacyjnych w obszarach takich jak historia, filozofia, sztuka i kultura, umiejętności cyfrowe, języki obce (głównie angielski), ale także edukacja w zakresie ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju. Wykazano, że uczestnictwo w takich programach zmniejsza poczucie izolacji doświadczane przez osoby w wieku 65 lat i starsze.
 - Warsztaty edukacyjne: Tematy obejmują historię, filozofię, sztukę, literaturę, kreatywne pisanie i umiejętności cyfrowe.
 - Nauka międzypokoleniowa: Seniorzy wchodzą w interakcje z młodszymi pokoleniami, wymieniając się wiedzą i doświadczeniami.
 - Platforma edukacyjna online: Ze względu na pandemię COVID-19 program przeszedł na format e-learningowy, umożliwiając uczestnikom dostęp do materiałów, wykonywanie ćwiczeń i dołączanie do wirtualnych wykładów. Od momentu uruchomienia Uniwersytet Trzeciego Wieku w Grecji zaangażował ponad 400 uczestników, zapewniając 471 godzin zajęć edukacyjnych
- **Programy wymiany kulturowej i mentoringu.** w niektórych obszarach podjęto działania, w ramach których osoby starsze posiadające specjalistyczne umiejętności uczestniczą jako "mentorzy" w programach przekazywania elementów kulturowych, takich jak nauka tradycyjnych sztuk i rzemiosł (np. tkactwo, rzeźba w drewnie), przekazywanie lokalnej historii mówionej lub tradycyjnej muzyki, ale także uczestniczenie w zajęciach szkolnych jako gawędziarze ze względu na wcześniejsze doświadczenia.
- **Platformy internetowe do tworzenia sieci społecznościowych dla osób starszych.** Kilka gmin lub organizacji przystąpiło do tworzenia platform społecznościowych wyłącznie dla osób powyżej 60 roku życia, w celu zapobiegania wykluczeniu społecznemu, informowania o działaniach i programach, które ich dotyczą, a także tworzenia społeczności elektronicznych z osiami tematycznymi (np. zdrowie, kultura, samodoskonalenie) Przykłady istnieją w Niemczech i Skandynawii, podczas gdy w Grecji organizacje pozarządowe podejmują wysiłki w celu wprowadzenia podobnych aplikacji cyfrowych.
- **Przedsiębiorstwa społeczne dla seniorów.** Choć nie jest ich wiele, w Grecji istnieje kilka udanych przykładów, w których grupy osób starszych założyły spółdzielnie socjalne (SOE) w celu komercjalizacji tradycyjnych produktów, generowania dochodów, ale także oferowania usług społecznych poprzez dostępne warsztaty lub szkoły sztuki tradycyjnej.
- **Condé Nast Traveler** - program turystyki socjalnej, który dotuje krajowe wakacje dla kwalifikujących się mieszkańców, ze szczególnym uwzględnieniem osób starszych (zarządzany przez DYPA jako część greckiej polityki społecznej dla poprawy jakości życia emerytów i osób w trudniej sytuacji zapewnienie im dostępności wakacji, przy

okazji wspierana jest lokalna gospodarka turystyczna) Program jest roczny, zazwyczaj odnawiając się każdego lata na kolejny 12-miesięczny okres. Beneficjenci otrzymują vouchery umożliwiające im rezerwację pobytów w zatwierdzonych hotelach lub obiektach noclegowych w całej Grecji przy minimalnych lub zerowych kosztach.

2.2.Rekomendacje dla działań na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej osób starszych

Aby wspierać aktywne starzenie się osób w wieku 60+ w Grecji, wymagana jest wieloaspektowa strategia - taka, która odnosi się zarówno do społecznego, jak i ekonomicznego wymiaru zaangażowania seniorów. w oparciu o istniejące praktyki i zidentyfikowane luki, zaproponowano następujące zalecenia:

- **Usuwanie ograniczeń i limitów w regulacjach prawnych** takich jak cięcia emerytur pracującym osobom 60.
- **Wzmocnienie inicjatyw władz lokalnych:** Umożliwienie gminom rozszerzenia programów, takich jak warsztaty "Aktywne starzenie się", nauka międzypokoleniowa i koordynacja wolontariatu, zapewnienie bezpłatnych lub dotowanych seminariów edukacyjnych w kontekście uczenia się przez całe życie przyczynia się do ich wzmocnienia.
- **Strategie wsparcia i strategiczne partnerstwa.** Ustanowienie krajowej strategii na rzecz "aktywnego starzenia się", z podstawą prawną i konkretnym rocznym planem działania, w celu wzmocnienia woli politycznej i podejmowania inicjatyw i planów działania. Skuteczność działań oparta na dostępności finansowania i istnienia ram instytucjonalnych. Celowe jest wykorzystanie europejskich instrumentów finansowych, takich jak Europejski Fundusz Społeczny+, współpraca z fundacjami i organizacjami charytatywnymi, takimi jak Fundacja Stavrosa Niarchosa (SNF) lub Fundacja TIMA (jest prywatną organizacją filantropijną z siedzibą w Grecji, zajmującą się wspieraniem inicjatyw poprawiających jakość życia osób starszych), czy rozwój międzynarodowych partnerstw z agencjami Unii Europejskiej, poprzez programy takie jak Erasmus + dla osób starszych, zwiększa wymianę know-how między państwami. Wreszcie, konieczne jest
- **Zmiany postaw i wiedzy społeczeństwo wobec osób starszych: Walka z ageizmem i stereotypami:** Rozpoczęcie kampanii publicznych w celu zmiany postrzegania osób starszych jako zdolnych, wykwalifikowanych i wartościowych współpracowników. Unikanie obrazu osób starszych jako wymagających opieki, zwłaszcza w sektorze zdrowia.
- **Indywidualizacja rozwiązań:** uwzględnianie różnorodności osób starszych w oparciu o grupy wiekowe, płeć, status społeczno-ekonomiczny i położenie geograficzne, także wcześniejszych doświadczeń zawodowych i pochodzenia rodzinnego. Polityki nie powinny być horyzontalne, ale zindywidualizowane.
- **Stosowanie języka korzyści dla motywowania osób starszych do aktywności:** Skupianie się na osobistych korzyściach płynących z aktywności - takich jak zdrowie, godność i niezależność - a nie na obowiązkach czy obciążeniach, podkreślanie ochrony zdrowia psychicznego i fizycznego, zachowania autonomii i godności. Wykorzystanie osobistych narracji osób starszych, które skorzystały z działań wspierających dla zwiększenia skuteczności kampanii informacyjnych i mobilizacyjnych.

- **Włączanie osób starszych w planowanie i decyzje:** uczestnictwo samych osób starszych w planowaniu i wdrażaniu działań, aby interwencje były dla nich odpowiednie.
- **Rozszerzenie integracji cyfrowej:** szkolenia z zakresu umiejętności cyfrowych dla seniorów, aby umożliwić im udział w nowoczesnych platformach komunikacji, nauki i zatrudnienia. Obejmuje np. korzystanie z poczty elektronicznej, usług online (takich jak strony rządowe), ale także mediów społecznościowych, platform telepracy lub wolontariatu. Przykładem są międzynarodowe standardy, takie jak "Silver Digital Inclusion", które zostały wdrożone w krajach Europy Północnej. Inicjatywa "Ageing@Coimbra" w Portugalii promuje włączenie cyfrowe osób starszych poprzez programy edukacyjne i partnerstwa z lokalnymi agencjami, zwiększając umiejętności cyfrowe i dostęp do usług cyfrowych (Interreg Europe).
- **Walka z izolacją społeczną.** Np. inicjatywy mające na celu zmniejszenie izolacji społecznej wśród osób starszych (jak KAPI opisane wyżej). Przykład: Niemcy, gdzie pilotażowy program, współfinansowany przez Europejski Fundusz Społeczny (EFS), ma na celu zwalczanie samotności i izolacji wśród osób starszych poprzez lokalne inicjatywy i dostosowane usługi wsparcia.
- **Aktywizacja społeczna i mobilnościowa osób starszych przez wspieranie ich podróży:** Przykładem jest program turystyki społecznej IMSERSO w Hiszpanii - dotowane podróże dla osób starszych, promujące integrację społeczną i "aktywne starzenie się. (jak w Grecji Condé Nast Traveler opisany wyżej) w Danii "Cycling Without Age" oferuje bezpłatne przejażdżki trójkołowcami dla osób starszych, prowadzone przez wolontariuszy (łączenie pokoleń).
- **Tworzenie środowisk przyjaznych dla osób starszych.** Program "Quartier 2020" w Stuttgarcie w Niemczech koncentruje się na tworzeniu dzielnic przyjaznych osobom starszym poprzez zapewnienie narzędzi i wsparcia w celu dostosowania lokalnej infrastruktury do potrzeb osób starszych (Interreg Europe). Odbывается to poprzez adaptację przestrzeni publicznej i usług, zwiększając w ten sposób autonomię i jakość życia osób starszych.
- **Poprawa transportu publicznego i dostępności do miejsc pracy i usług.** Zapewnienie fizycznego dostępu do ośrodków aktywności społecznej i gospodarczej, zwłaszcza na obszarach wiejskich i wyspiarskich (specyfika Grecji!), np. bezpłatnych lub obniżonych kosztów podróży dla osób w wieku 60+ w partnerstwie z publicznymi lub prywatnymi operatorami transportu, takimi jak przewoźnicy autobusowi lub miejskie "taksówki społeczne". Tworzenie mobilnych jednostek wsparcia społecznego, które okresowo odwiedzają odległe społeczności, oferując spersonalizowaną pomoc i połączenie z sieciami miejskimi.
- **Poprawa uczenia się przez całe życie.** Poprzez m.in. Uniwersytet Trzeciego Wieku
- **Promowanie elastycznych modeli zatrudnienia,** które odpowiadają możliwościom i potrzebom seniorów np. zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, zatrudnienie sezonowe.
- **Wykorzystanie doświadczenia i kompetencji seniorów: np. w rolach mentorów,** szczególnie w obszarach takich jak edukacja, turystyka i kultura,
- **Promowanie przedsiębiorczości wśród osób w wieku 60+.** Przykładem są programy i inicjatywy finansowane przez UE – np. ESPA i DYPA - obejmujące szkolenia i możliwości mentorskie dla osób starszych zainteresowanych uruchomieniem małych

firm lub przedsiębiorstw społecznych. Instytucje takie jak Sekretariat Generalny ds. Polityki Rodzinnej i Równouprawnienia oraz lokalne centra kształcenia ustawicznego w Grecji oferują warsztaty mające na celu przekwalifikowanie lub podniesienie kwalifikacji osób w wieku 55+, zachęcając do samozatrudnienia i mikro przedsiębiorczości.

- **Specjalne platformy internetowe wspierające pracę seniorów:** przykładem jest **EmploiSenior.net**, internetowa inicjatywa opracowana we Francji w celu wspierania zatrudnienia osób starszych, służy jako dobry przykład dobrej praktyki. Platforma łączy seniorów z ofertami pracy dostosowanymi do ich doświadczenia i potrzeb, walczy z uprzedzeniami związanymi z wiekiem na rynku pracy, wspiera wykorzystanie narzędzi cyfrowych w promowaniu aktywnego starzenia się, uczestnictwa w życiu gospodarczym i solidarności międzypokoleniowej. Oferuje 66 kategorii stanowisk, obejmujących zadania związane z opieką nad dziećmi, ale także konsultanta firmy, umożliwiając osobom starszym wykorzystanie ich doświadczenia i pozostanie aktywnym na rynku pracy (AGE Platform Europe). Dla Grecji kluczowe jest by oferty obejmowały także pracę w niepełnym wymiarze lub sezonową (obecne wsparcie publicznych służb zatrudnienia (DYPA) jak dotacje dla pracodawców zatrudniających osoby w wieku 55-67 lat, często oferują jedynie stanowiska w pełnym wymiarze godzin.
- **Dostosowanie środowiska pracy.** Przykładem jest polityka Austrii, która dostosowuje środowisko pracy do potrzeb starszych pracowników, poprzez elastyczne godziny i odpowiednie warunki pracy. Dostosowanie środowiska pracy do potrzeb starszych pracowników może zwiększyć ich zatrudnienie i wykorzystać ich doświadczenie.
- **Wzmocnienie uczestnictwa w samorządzie lokalnym.** Zachęcanie osób starszych do angażowania się w lokalne zarządzanie jest niezbędne do promowania aktywnego starzenia się i zapewnienia, że polityka odzwierciedla ich potrzeby. Podczas gdy niektóre kraje europejskie, takie jak Polska, wprowadziły lokalne rady dla osób starszych, Grecja nie ustanowiła jeszcze ustrukturyzowanych krajowych ram uczestnictwa seniorów w podejmowaniu decyzji na szczeblu lokalnym. Jednak greckie gminy oferują programy społecznościowe, które wspierają osoby starsze. Ponadto niektóre samorządy współpracują ze stowarzyszeniami seniorów w celu rozwiązywania problemów związanych ze starzeniem się, ale formalne rady osób starszych pozostają ograniczone.

3. Niemcy: wybrane dobre praktyki i rekomendacje

3.1. Wybrane dobre praktyki w Niemczech w zakresie aktywizacji społecznej i ekonomicznej osób starszych

- **Seniorengeossenschaft Riedlingen (Stowarzyszenie Seniorów Riedlingen. *Od ludzi dla ludzi*)**

Celem projektu **jest** wspieranie wzajemnej pomocy i ekonomicznej integracji osób starszych. Stowarzyszenie oferuje seniorom ciekawe pole do działania, a jednocześnie możliwość dodatkowego zabezpieczenia na starość. Zainteresowane osoby pracują w instytucji, którą sami organizują. Pomagają w opiece nad osobami starszymi, ale także młodszymi, które są

zależne od pomocy i wsparcia z zewnątrz. Jeśli sami potrzebują pomocy, korzystają z oferty/usług spółdzielni. Najważniejsze elementy projektu to: organizowanie pomocy dla osób starszych przy jednoczesnym wykorzystaniu potencjału i aktywizacji osób starszych; organizacja pracy i usług przez seniorów dla seniorów; świadczenie usług dla osób starszych (np. transport, zakupy, pomoc w domu i ogrodzie domowa, opieka i wsparcie dla osób z demencją).

Kluczowym elementem programu jest **system kont czasowych (Zeitkonten)**, który działa w następujący sposób: **członkostwo**: osoby zapisujące się do Seniorengenossenschaft stają się członkami stowarzyszenia, **wzajemna pomoc**: członkowie oferują sobie wzajemnie pomoc w codziennych sprawach (np. zakupy, transport, opieka, drobne naprawy, towarzystwo), **czas jako waluta**: zamiast pieniędzy za każdą godzinę pomocy członek otrzymuje kredyt czasowy, który zapisywany jest na jego koncie; **wymiennosc**: zgromadzone godziny można później wykorzystać, prosząc o pomoc innych członków np. jeśli ktoś pomagał innym przez rok, sam może później otrzymać wsparcie, gdy będzie tego potrzebował; **zarządzanie kontami**: czas jest rejestrowany i zarządzany przez koordynatorów stowarzyszenia

Rezultaty projektu obejmują: wysoki poziom samoorganizacji i solidarności społecznej mieszkańców gminy; redukcja samotności i izolacji społecznej; model przejęty przez inne miasta; rozbudowa struktur samopomocowych; prewencja spodziewanych skutków zmian demograficznych; wzmacnianie solidarności międzypokoleniowej

Dodatkowe informacje o programie: <https://www.riedlingen-seniorengenossenschaft.de>

- **Digitalambulanzen Bremerhaven (Sieć Cyfrowych Przychodni)**

Celem projektu jest wzmocnienie kompetencji cyfrowych i społecznej integracji osób starszych poprzez łatwo dostępne oferty edukacyjne. Brak umiejętności cyfrowych jest problemem w interakcjach społecznych. Ze względu na postępującą cyfryzację wszystkich dziedzin życia, uczestnictwo cyfrowe staje się w coraz większym stopniu warunkiem wstępnym uczestnictwa w życiu społecznym. Najważniejsze elementy: szkolenia z zakresu obsługi smartfonów, tabletów i internetu, zaangażowanie osób starszych jako „cyfrowych trenerów”, indywidualne konsultacje i zajęcia grupowe w centrach dzielnicowych. Rezultaty to: wzmocnienie uczestnictwa cyfrowego osób starszych; zaangażowanie i przeszkolenie setek osób starszych w zakresie umiejętności posługiwania się smartfonami, tabletami i internetem; nowe role społeczne dla osób starszych jako multiplikatorów; wzmocnienie samodzielności w codziennym życiu

Informacje dodatkowe o programie: <https://www.digitalpakt-alter.de/gute-praxis/netzwerk-digitalambulanzen-im-land-bremen/>

- **GenerationenWerkstatt – Landkreis Osnabrück (Warsztaty Generacyjne – Powiat Osnabrück)**

Celem projektu jest wspieranie transferu wiedzy i aktywności zawodowej osób starszych poprzez współpracę z młodzieżą. Projekt GenerationenWerkstatt powstał z potrzeby zbliżenia młodzieży i seniorów oraz wykorzystania potencjału emerytowanych fachowców. Seniorzy pełnią w nim rolę mentorów – wspierają młodych ludzi w pracy warsztatowej, przekazując im wiedzę techniczną, wartości zawodowe i życiowe. Projekt jest odpowiedzią na rosnące zapotrzebowanie na specjalistów w zawodach technicznych oraz potrzebę budowania więzi

międzypokoleniowych. Dzięki temu projektowi młodzież zdobywa praktyczne umiejętności, a seniorzy odnajdują nowy sens i radość z aktywności społecznej.

Najważniejsze elementy projektu: **Seniorzy – mentorzy i przewodnicy:** emerytowani fachowcy (np. rzemieślnicy, inżynierowie) wspierają młodzież w pracy projektowej, pełnią rolę nauczycieli, doradców i wzorów do naśladowania. **Uczniowie:** młodzież w wieku 13–15 lat bierze udział w projektach technicznych w lokalnych firmach. **Firmy partnerskie:** udostępniają przestrzeń, narzędzia i wsparcie techniczne, współpracują z mentorami (seniorami) i szkołami. **Szkoły:** rekrutują uczniów i wspierają organizację zajęć

Rezultaty to m.in.: aktywizacja seniorów jako mentorów i przewodników; zwiększenie poczucia sensu, aktywności społecznej, satysfakcja z przekazywania wiedzy i doświadczenia młodszemu pokoleniu; nowe relacje i możliwość dalszego rozwoju osobistego; zbliżenie młodzieży i seniorów poprzez wspólne działania warsztatowe, wzmocnienie więzi międzypokoleniowych, zwiększenie zainteresowania zawodami technicznymi i rzemieślniczymi wśród młodzieży. promocja zawodów technicznych i rzemieślniczych

Dodatkowe informacje o programie:

<https://ursachenstiftung.de/projekte/generationenwerkstatt/>

3.2.Rekomendacje dla działań na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej osób starszych wynikające z projektów

Wsparcie dla działań dla seniorów - formalne, finansowe i i organizacyjne

- wsparcie gminne przy zakładaniu i organizacji stowarzyszenia
- wyjaśnienie ram prawnych i finansowych
- prowadzenie działań informacyjnych w celu pozyskania członków, a później nowych członków stowarzyszeni
- długofalowe wsparcie finansowe i medialne zwiększa trwałość i zasięg projektu

Współpraca międzypokoleniowa i międzysektorowa

- współpraca z lokalnymi organizacjami i wolontariatem
- wykorzystanie lokalnych sieci, organizacji senioralnych i firmy do rekrutacji seniorów
- współpraca z lokalnymi firmami
- promowanie podejścia peer-to-peer (seniorzy uczą seniorów)
- zaangażowanie seniorów jako mentorów w projektach edukacyjnych i społecznych

Wspieranie kompetencji seniorów

- dostosowanie edukacji cyfrowej do potrzeb osób starszych
- szkolenia z komunikacji z młodzieżą (Generacja Z i ALFA)

4. Podsumowanie

Analiza sytuacji w Grecji i Finlandii pokazuje na wspólne z Polską kwestie sytuacji osób starszych, jak utrudniony dostęp do aktywności społecznej czy ekonomicznej ze względu na wykluczenie cyfrowe, komunikacyjne czy ograniczenia zdrowotne oraz – szczególnie w Grecji – finansowe. Aktywność zawodowa może być ograniczana formalnie przez utrudnienia w podejmowaniu pracy jak kary finansowe w Grecji lub wspierana przez promowanie pracujących emerytów dodatkowo lub organizacyjnie. Sytuacja kobiet seniorek zwykle jest

inna niż mężczyzn, ich liczebność w starszej populacji, wcześniejsze doświadczenia zawodowe, role społeczne czy oczekiwana długość życia stawiają im inne wyzwania i ograniczenia.

Przykłady dobrych praktyk wskazują na dwa główne źródła wsparcia seniorów w aktywności społecznej i ekonomicznej: instytucje publicznych i ich agend oraz organizacji pozarządowych. Ich działania obejmują bardzo zróżnicowane cele zarówno proste wsparcie cyfrowe jak też długofalowe formy samoorganizacji seniorów w szerokiej współpracy z otoczeniem. Szczególnie interesujące są te, które starają się wykorzystywać istniejące kompetencje seniorów, uzupełniać ewentualne braki (zwłaszcza cyfrowe) oraz przenosić ich wiedzę i doświadczenie dla innych grup, np. osób młodych czy innych seniorów lub kanalizować w produkty i usługi przynoszące seniorom korzyści społeczne i/lub materialne.

W rekomendacjach widać dość spójnie konieczność wypracowania strategii krajowych i lokalnych dla aktywizacji seniorów, dostosowania działań i komunikacji do specyfiki tej grupy, a także szerokiej współpracy międzysektorowej, nie tylko już zaangażowanych w polityki senioralne, ale też innych podmiotów jak firmy, szkoły czy inne organizacje pozarządowe. Kluczowe jest wsparcie organizacyjne, jak tworzenie platform współpracy i informacji oraz odpowiedni dobór kanałów komunikacji. Bazą dla aktywizacji seniorów mogą być korzyści materialne, ale równie ważne okazują się korzyści społeczne czy osobiste jak możliwość dalszego rozwoju czy przekazywania nabytych doświadczeń i poczucie przydatności dla innych.

Rekomendacje dla poszczególnych części modelowego rozwiązania

Części modelu StillActive dla osób 60+ - oczekiwana zawartość, forma, tematyka, itp.

1. Przewodnik o potrzebie aktywności osób starszych

Ideą przewodnika jest przedstawienie osobom starszym benefitów wynikających z utrzymywania aktywności społecznej czy zawodowej niezależnie od wieku. Celem nadrzędnym jest przekonanie do utrzymania aktywnego trybu życia, który sprzyja zachowaniu zdrowia psychicznego i fizycznego. Praca na emeryturze lub w wieku emerytalnym jest dobrą okazją, by spróbować czegoś nowego, utrzymać kontakt z innymi ludźmi i uzupełnić ewentualne braki w budżecie domowym.

Pierwsze wrażenia

Badani uczestnicy FGI uznali tego typu przewodnik za dobry pomysł. Mają wrażenie, że będzie czytany, szczególnie, jeśli będzie miał wymiar lokalny i odnajdą w nim propozycje dla siebie. Nie odczytali tej propozycji wyłącznie jako motywacyjnej, ale chcieli uzyskać od razu konkretne propozycje, z których mogliby skorzystać.

Oczekiwania

- **Treści** – powinny koncentrować się na elementach nagradzających związanych z aktywnością i pracą, zarówno w wykonywaniu ciekawych czynności, dobrym wynagrodzeniu oraz uzyskanych efektach. Oprócz zachęt powinien też przekazać konkretne informacje o instytucjach zrzeszających i aktywizujących starsze osoby:
 - Istotne benefity z aktywizacji – samozadowolenie związane z pracą i dobrymi, legalnymi zarobkami = istotny element godnościowy.
 - Przykłady starszych osób, które dzięki aktywności poprawiły jakość swojego życia (np. sfinansowali wakacje, poznali nowych ludzi, zaczęli spełniać marzenia). Dodatkowo, przykłady profitów oraz sposobów na skorzystanie z dodatkowo zarobionych pieniędzy. Ciekawe pomysły na czas spędzony na emeryturze, np. podróż statkiem, zwiedzenie nietuzinkowych miejsc, ale i droższe, mniej dostępne aktywności typu joga, warsztaty tańca = uruchomienie wyobraźni, rozbudzenie potrzeb.
 - Spis organizacji zrzeszających osoby starsze – ogólnopolskich oraz lokalnych – wraz z danymi kontaktowymi, miejscami spotkań.
 - Informacja o ofercie przeznaczonej dla osób 60+, jakie zajęcia odbywają się lokalnie. Już samo to może zachęcić niektórych do uczestnictwa – będą wiedzieli gdzie przyjść.
 - Nie można pominąć tych, którzy nie będą zarabiać ze względu na stan zdrowia.
- **Ton wypowiedzi** – połączenie lekkiego podejścia z powagą związaną z istotnością przekazu. Przekaz emocjonalny, który może poruszyć, zmotywować. Pokazać też fizyczny aspekt – radość ze spotkania z innymi – swojej, ale i współmałżonków, aby uwrażliwiać na potrzeby osób, z którymi osoby starsze mieszkają.

- **Forma** – zarówno drukowana jak i elektroniczna, aby dotrzeć zarówno do tych, którzy korzystają ze smartfonów oraz Internetu oraz tych którzy robią to rzadziej lub w ogóle.
- **Ilustracje / rysunki** – powinny stanowić ważny element publikacji, aby zachęcić do otworzenia oraz nie znudzić podczas czytania.

Sposoby komunikowania / promowania

- Ciekawa szata graficzna – zachęcająca do przejrzania lub wejścia na stronę.
- Podkreślenie elementu wspólnotowego – od spotkania, przez tworzenie czegoś, po wspólnotę niedomagań.

2. Obszary aktywności 60+ (potencjalne możliwości pracy zarobkowej dla osób starszych)

Opracowanie prezentujące potencjalne obszary pracy zarobkowej dla osób starszych. Wyznaczenie kierunków przygotowania osób 60+ do aktywności zarobkowej.

Pierwsze wrażenia

Dobrze przyjęte, jak każda nowa propozycja skierowana do osób starszych. Szczególnie wartościowa o ile oferować będzie konkrety – rozwiązania, propozycje zarobkowania dostępne lokalnie.

Oczekiwania

- **Treści** – konkretne oferty pracy i szkoleń pozwalających na dostosowanie swoich umiejętności do potrzeb rynku. Dodatkowo miejsce, gdzie można by samemu umieszczać CV lub specyficzne kwalifikacje.
 - Miejsca, gdzie można przejrzeć oferty pracy dla osób 60+, ale także zaoferować swoje umiejętności (np. korepetycje lub pracę fizyczną).
 - Przedstawienie kursów / szkoleń, które umożliwi przekwalifikowanie się lub doszkolenie w umiejętnościach, które są pożądane przez lokalnych pracodawców.
 - Oferty realnie dostosowane do potrzeb osób starszych – krótszy czas pracy, elastyczność w zakresie godzin, umowy czasowe, na dzieło, nie stałe.
- **Przykłady zawodów**, które mogliby wykonywać emeryci:
 - Praca na zastępstwo / „pracownik rezerwowy” – konkretne zakłady pracy szkolą grupę osób starszych, którzy świadczą usługi pracy w razie choroby lub urlopu pracowników etatowych.
 - Recepcja / rejestracja – w hotelach, przychodniach.
 - Obsługa drobnych punktów usługowych, np. biura podróży.
 - Urzędy – „Seniorzy” mogliby być twarzami miast czy gmin.
- **Forma** – czytelna, zrozumiała, prosta.

- Forma biuletynu, jak gazeta, aktualizowana co jakiś czas.
- Strona internetowa, aktualizowana na bieżąco lokalnie, by pokazywać dostępne oferty.

3. Zestaw szkoleń dla osób starszych zwiększających ich aktywność, w tym zarobkową

Zestaw aktywności edukacyjnych pozwalających osobom 60+ poznać swój potencjał, szkolenia w formie warsztatów przygotowujących do aktywności zarobkowej – motywowanie oraz nabywanie konkretnych umiejętności.

Pierwsze wrażenia

Osoby starsze chętnie korzystają ze szkoleń, kursów, szczególnie jeśli są darmowe.

Oczekiwana treść / tematyka szkoleń:

- **Cyfryzacja** – interesuje większość osób starszych, niezależnie na jakim poziomie zaawansowania są.
 - Praktyczne korzystanie z Internetu – płacenie rachunków, korzystanie z Blika, instalacja aplikacji, bezpieczne zakupy w Internecie, podpis elektroniczny, generowanie faktur, obsługa platform mObywatel czy ePUAP.
 - Także bardziej artystycznie – wykorzystanie komórki jako zaawansowanego aparatu fotograficznego, robienie zdjęć i wykorzystanie (obróbka, zgrywanie).
 - Część osób w sposób szczególny interesuje się AI, jej możliwościami i obsługą. Chcieliby się nauczyć z niej korzystać, ale w wersji, która będzie później dla nich dostępna, czyli raczej wersja nieodpłatna i mniej zaawansowana.
- **Obsługa projektów**, przyznanych grantów – pisanie wniosków o dofinansowanie, obsługa projektu pod kątem rozliczeń, finansów i wszelkiej dokumentacji. Rozumienie pojęć prawnych w tym zakresie. Osoby starsze mają mnóstwo pomysłów na eventy i szukają ich finansowania.
- **Umiejętności wystąpień publicznych**, referatów, przedstawiania swoich opinii.
- **Kursy językowe** przed sezonami wakacyjnymi – angielski, ale też hiszpański czy włoski, mniej niemiecki – osoby 60+ chciałyby ćwiczyć konwersacje by porozmawiać z innymi podczas wyjazdów.
- **Szeroko pojęte bezpieczeństwo** – pierwsza pomoc, podstawowa wiedza medyczna i pielęgnacyjna. Opieka nad osobą starszą, wykonywanie podstawowych zabiegów pielęgnacyjnych w sposób bezpieczny dla chorego oraz osoby, która to wykonuje.

Preferowane formy szkoleń

- Głównie stacjonarne – chcą się spotkać z innymi, porozmawiać, ale przede wszystkim czują się niepewnie i niekompetentnie w zakresie obsługi komputera i szkoleń online. Chcieliby by ktoś był przy nich, gdy instalują aplikacje i pierwszy raz je obsługują. W przypadku nauki rozwiązań cyfrowych mają pomysł podziału, część zajęć stacjonarnie

w celu zobaczenia i nauczenia się, a następne zajęcia online, jako możliwość przetestowania umiejętności.

Sposoby komunikowania / promowania

W zakresie kursów i szkoleń osoby starsze mają wrażenie, że nie trzeba ich promować, bo chętnych jest dużo. Ważniejsze, aby informacja o nich była szeroko dostępna. Powinny być powiadomione Rady Seniorów i Kluby Seniorów w poszczególnych gminach, które przekazują pozostałym. Częstym sposobem komunikacji są obecnie grupy na WhatsApp i tą drogą chcieliby dowiadywać się o akcjach lokalnych i szkoleniach.

Części modelu dla przedstawicieli JST - oczekiwana zawartość, forma, tematyka, itp.

1. Poradnik organizacyjno-metodyczny dla JST z aktywizacji osób starszych

Poradnik to zbiór metod planowania i realizacji, przez różnego typu JST, działań dotyczących zachęcania i przygotowywania do podjęcia lub utrzymania aktywności połączonej z zarabkowaniem przez osoby starsze. Chodzi przede wszystkim o stworzenie osobom starszym możliwości podjęcia dodatkowych zajęć zarobkowych, które nie będą dla nich zbyt dużym obciążeniem, a pobudzą aktywność i poczucie sprawczości.

Pierwsze wrażenia

Pierwsze reakcje Urzędników, to raczej wycofanie i dystans wobec takiej idei przewodnika. Nie odrzucają pomysłu, ale uważają, że nie można zmuszać osób starszych do pracy, więc przewodnik musiałby uwzględnić działania dotyczące tylko osób chętnych do podejmowania tego typu aktywności. Tak jak wspominali wcześniej, w powiecie organizowane były, wraz z Urzędem Pracy, działania ukierunkowane na aktywizację zarobkową – propozycje szkoleń, podnoszenia kwalifikacji, ale nie było chętnych do tego typu programu.

Oczekiwania

- **Treść** – Urzędnicy przede wszystkim chcieliby oprzeć się na przepisach umożliwiających działania w zakresie aktywizacji osób starszych. Widzą konieczność współpracy z pracodawcami w tym zakresie oraz uwzględnienie lokalnych perspektyw i uwarunkowań (demograficznych, kulturowych, związanych z mentalnością społeczności w regionie). Chcieliby także znaleźć tam przykłady konkretnych rozwiązań by przewodnik nie był tylko teoretyczny, ale motywował do działania.
 - Przedstawienie kwestii prawnych, na podstawie których prowadzić można politykę aktywizacji seniorów. Obecnie, oprócz dedykowanych projektów, Urzędnicy, nie mają zbyt wielu narzędzi legislacyjnych, które mogą pomóc im w tym zakresie.
 - Pokazać perspektywy czasowe depopulacji szacowanej dla regionu – teoretycznie jest to kwestia znana, ale warto ją przypominać w kontekście konieczności podejmowania szerokich działań zabezpieczających.
 - Przedstawienie narzędzi, pomysłów, jak zachęcać pracodawców do zatrudniania osób starszych oraz metod, jak komunikować potencjalne zyski z ich zatrudniania.
 - Konkretnie pomysły dotyczące zatrudniania i utrzymania pracy osób starszych:

- Np. nad elastycznością okresu przechodzenia na emeryturę, np. stopniowego ograniczania zatrudnienia. W ten sposób można byłoby utrzymać aktywizację osób, które najchętniej podjęłyby się pracy, czyli najmłodszych emerytów.
 - Seniorzy Seniorom, czyli praca związana z pomocą innym potrzebującym z tej grupy wiekowej w ramach prac socjalnych (nie wolontariatu). Nie musi być stricte medyczna, może być oparta na szeroko pojętej opiece.
 - Pokazać przykłady inicjatyw osób 60+, w Polsce lub za granicą, przedsięwziąć, aktywizacji, które mogłyby być wzorem dla innych. Inspiracją do tego pomysłu są inicjatywy zarobkowe prowadzone przez osoby z niepełnosprawnością, np. restauracje. Zdaniem urzędników, tylko poprzez zaskoczenie, zobaczenie osób starszych w nietypowych miejscach i sytuacjach pracy, zmieni się stopniowo świadomość społeczna i wzrośnie akceptacja i zrozumienie dla aktywności osób 60+
 - Edukacja społeczna / obecność osób starszych w procesie wychowania i kształcenia dzieci, by przyzwyczaić społeczeństwo do prowadzonych przez nich działań.
 - Dopasowane do lokalnej specyfiki regionów oraz konsultacje zaproponowanych metod – respondenci mają przekonanie, że mieszkańcy Śląska są specyficzni i nie wszystkie podejmowane gdzie indziej działania, sprawdzą się u nich. Chcieliby zatem by wypracowany zarys przewodnika – metody planowania i realizacji, podejmowania i utrzymywania aktywności zarobkowej – był skonsultowany ze starszymi mieszkańcami przed wdrożeniem.
- Przykłady lokalnej specyfiki, które trzeba wziąć pod uwagę: wysokie uposażenia emerytalne części osób starszych, niskie uposażenia samotnych kobiet, specyfika wykształcenia oraz tradycyjnych relacji rodzinnych w regionie.
- **Ton wypowiedzi** – pokazać problem, zagrożenia związane ze zmianami demograficznymi oraz propozycje, które pozwolą je minimalizować oraz radzić sobie z nimi. Ton poważny.
- **Forma – w oparciu o przykłady.**
- Strona internetowa z odnośnikami i filmami.
 - Syntetyczna, nie szczegółowa, bez konieczności czytania dużej ilości litego tekstu.
 - Oparta na wykresach, grafikach – by zwizualizować treści, poruszyć, „zapalić lampki” w głowach, ale także móc przedstawić np. pracodawcom konkretne wyliczenia z korzyściami wynikającymi z zatrudniania osób 60+.
 - Przykłady, zdjęcia rozwiązań, realizowanych w Polsce lub za granicą działań aktywizujących osoby starsze.

Sposoby komunikowania / promowania

Jeśli przewodnik będzie praktyczny, oparty na przykładach zastosowań, nie powinno być problemu z jego odbiorem. Dla urzędników syntetyczna forma oraz postać strony internetowej już będzie zachęcająca. A konkretne przykłady mogą zmotywować i zachęcić do dzielenia się z seniorami pomysłami.

2. Poradnik dla JST – aktywność osób starszych z niepełnosprawnością

Zwrócenie uwagi na specyfikę potrzeb osób starszych z niepełnosprawnością, które mogą stanowić coraz większy odsetek osób starszych. Wskazówki, porady, rozwiązania dostosowane do potrzeb osób z różnym rodzajem niepełnosprawności.

Pierwsze wrażenia

Pierwsze co przychodzi na myśl urzędnikom to konieczność zapewnienia lokali dla osób niepełnosprawnych do stałych lub dziennych pobytów oraz terapii zajęciowych by ulżyć opiekunom. Widzą też oczekiwania i naciski młodszego pokolenia do zabezpieczenia opieki nad niepełnosprawnymi osobami starszymi.

Oczekiwana zawartość

- **Treści** – powinny koncentrować się na akcjach i programach uwrażliwiania społecznego i możliwości wykorzystania potencjału sprawnych osób starszych w tym zakresie, a także przykładach aktywności, także zarobkowej, które mogą być realizowane przez osoby z różnymi niepełnosprawnościami. Posłuży to zarówno edukacji społecznej, ale i może stanowić przykład dla pracodawców, a urzędnikom da konkretne przykłady rozwiązań.
 - Edukacja w zakresie rodzajów niepełnosprawności i ograniczeń, które wiążą się z każdym z nich. Grupa Seniorów dotkniętych niepełnosprawnościami nie jest jednorodna i konieczne będzie dostosowanie działań i aktywizacji do różnych sytuacji i potrzeb. Pomysł oddania głosu konkretnym osobom i opowiedzenia o sobie i swoich potrzebach w przewodniku, będzie zwiększał wiarygodność i łatwiej zapadał w pamięć.
 - Kontrola społeczna, wychwytywanie osób samotnych, niepełnosprawnych, którzy potrzebują opieki. Tu pomoc i akcja w rodzaju Seniorzy dla Seniorów, bardzo by się przydała, ponieważ oni wiedzą kto i w jakim stanie mieszka blisko nich.
 - Case study / przykłady aktywności, także zarobkowej osób z niepełnosprawnością. Dzięki temu pracodawcy, ale i urzędnicy, mogliby poznać konkretne sytuacje i oswoić się z nimi.
 - Programy uwrażliwiające, budowanie empatii – dla dzieci, starszych – poprzez „poczucie” jak to jest być osobą starszą lub z jakimś rodzajem niepełnosprawności. Można skorzystać z pomocy Fundacji „Poczuj żeby zrozumieć”, która prowadzi tego typu akcje.
- **Ton wypowiedzi** – zdecydowanie poważny. Urzędnicy obawiają się by nie urazić nikogo kto znajduje się w ciężkiej sytuacji.

- **Forma przewodnika** – strona internetowa lub forma drukowana.
 - Może zawierać grafiki lub wykresy w przypadku wskazywania statystyk.
 - Case study w postaci filmów, wypowiedzi, zdjęć. Tak jak będzie najlepiej przedstawić historię konkretnej osoby.

3. Zestaw szkoleń dla JST z wdrażania wypracowanych rozwiązań

Zestaw aktywności pozwalających pracownikom JST na wdrożenie rozwiązania z sukcesem.

Pierwsze wrażenia

Urzędnicy regularnie uczestniczą w szkoleniach i mają podstawowe zastrzeżenie, że przy wdrażaniu jakiegokolwiek programu powinna być jednocześnie informowana i brać udział grupa zainteresowana, czyli osoby starsze. To zakłada szkolenia stacjonarne, które pomagają skoncentrować się na danej kwestii.

Oczekiwana treść / Tematyka szkoleń

- Praktyczne szkolenia pokazujące perspektywę osób starszych czy osób z niepełnosprawnością. Pomagają nie tylko uwrażliwiać, ale uczą konkretnych zachowań – na co zwracać uwagę, kiedy pomóc, w jaki sposób to zrobić, etc.
- Dostosowywanie rozwiązań do różnych grup i potrzeb. Tu właściwie potrzebny byłby cykl szkoleń uwzględniających różne grupy i znaleźć rozwiązania, które mogłyby im pomóc.
- Kontakt z rodziną osoby starszej. Rodziny, w których funkcjonują osoby starsze i kontakty z nimi są przez urzędników uznawane za szczególnie trudne. Nie radzą sobie z kontaktem i uzyskiwaniem pomocy od nich. Widzą też jaki wysiłek jest wkładany i ile to rodzinę kosztuje.
- Praca z osobą starszą roszczeniową oraz roszczeniową osobą starszą z niepełnosprawnością.
- Prowadzenie kampanii społecznych – jak poprowadzić kampanię, np. dotyczącą psychoedukacji i uwrażliwienia społecznego na osoby starsze.

Preferowane formy szkoleń

- Stacjonarne – jeśli chodzi o nabywanie umiejętności miękkich, prezentację programów oraz szkolenia, gdzie odbywać się będzie dyskusja lub rozważane będą kwestie wdrażania. Spotkanie face to face sprzyja wymianie doświadczeń i wypracowywaniu rozwiązań.
- Online – szkolenia formalne, nabywanie umiejętności twardych – korzystanie z konkretnych programów, kwestie prawne, finansowe, kadrowe. Jeśli szkolenie będzie dotyczyło rozliczeń, np. pomiędzy JST, pracodawcami a osobami starszymi, szkolenie online umożliwi nagranie oraz jednostkową koncentrację i zrobienie notatek.

Zakończenie

W obliczu dynamicznych zmian demograficznych i starzejącego się społeczeństwa, aktywizacja osób 60+ – zarówno w wymiarze społecznym, jak i zawodowym – staje się jednym z kluczowych wyzwań polityki publicznej. Przeprowadzona analiza, oparta na wywiadach z przedstawicielami trzech grup: osób starszych, urzędników oraz ekspertów, pozwala na sformułowanie spójnych rekomendacji, które mogą stanowić podstawę skutecznych działań wspierających tę grupę społeczną.

Zebrane opinie wskazują jednoznacznie, że jednostki samorządu terytorialnego (JST) powinny odegrać centralną rolę w procesie aktywizacji osób starszych. Ich bliskość wobec społeczności lokalnych, znajomość lokalnych uwarunkowań oraz możliwość integrowania różnych zasobów i partnerów czynią z nich naturalnych liderów działań na rzecz osób starszych. Samorządy mogą nie tylko inicjować i koordynować działania, ale również tworzyć trwałe struktury wsparcia – takie jak lokalne centra doradztwa zawodowego, punkty informacji społecznej czy sieci współpracy z organizacjami pozarządowymi i przedsiębiorcami.

Ważnym aspektem jest dostosowanie form wsparcia do realnych potrzeb i możliwości osób starszych. Elastyczne formy zatrudnienia, możliwość dorabiania na zlecenie, wsparcie mikroprzedsiębiorczości czy praca w środowisku rówieśniczym to tylko niektóre z rozwiązań, które mogą zwiększyć atrakcyjność i dostępność aktywności zarobkowej dla tej grupy. Równocześnie konieczne jest usuwanie barier – zarówno formalnych, jak i infrastrukturalnych – które ograniczają udział seniorów w życiu społecznym i ewentualnej aktywności zarobkowej. W tym kontekście szczególne znaczenie mają działania na rzecz poprawy mobilności (głównie poprzez zapewnienie lokalnego transportu) czy dostępności przestrzeni publicznej (zapewnienie miejsc spotkań). Nie mniej istotna jest zmiana społecznego postrzegania pracy osób starszych. Wciąż obecne stereotypy i uprzedzenia wobec osób 60+ na rynku pracy wymagają aktywnego przeciwdziałania – poprzez kampanie społeczne, promowanie pozytywnych przykładów oraz wzmacnianie poczucia wartości i sprawczości wśród samych osób starszych. W tym celu warto angażować lokalnych liderów, seniorów-ambasadorów oraz przedstawiać historie osób, które z powodzeniem łączą wiek z aktywnością zarobkową i społeczną. Uczestnicy wywiadów podkreślali również znaczenie współpracy międzysektorowej – nie tylko pomiędzy instytucjami publicznymi i organizacjami pozarządowymi, ale także z sektorem prywatnym czy edukacyjnym. Tylko poprzez wspólne działania możliwe będzie stworzenie spójnego systemu wsparcia, który odpowiada na zróżnicowane potrzeby osób starszych. Kluczowe znaczenie ma tu również rozwój odpowiednich kanałów komunikacji oraz stworzenie jednego, kompleksowego punktu informacyjnego, który ułatwi osobom starszym i ich rodzinom dostęp do potrzebnych usług i informacji. Aktywizacja osób 60+ nie powinna być postrzegana wyłącznie przez pryzmat ekonomiczny. Dodatkowy dochód bywa ważny, ale równie ważne są korzyści społeczne i osobiste – poczucie przynależności, sensu, wpływu na otoczenie i możliwość dzielenia się doświadczeniem. Dlatego też wszelkie działania powinny być projektowane z udziałem samych osób starszych.

Podsumowując, jako najważniejsze rekomendacje można wskazać:

- tworzenie lokalnych centrów informacji i doradztwa zawodowego dla seniorów,
- promowanie elastycznych form zatrudnienia oraz wspieranie mikroprzedsiębiorczości osób starszych,

- niwelowanie barier instytucjonalnych i infrastrukturalnych, które ograniczają dostęp do aktywności,
- zmiana społecznego postrzegania pracy osób starszych poprzez kampanie informacyjne i promowanie pozytywnych przykładów,
- budowanie trwałych partnerstw lokalnych z organizacjami pozarządowymi, przedsiębiorcami i instytucjami rynku pracy,
- zapewnienie systemowego wsparcia finansowego i legislacyjnego, umożliwiającego realizację długofalowych programów.

Analiza sytuacji osób starszych w Grecji, Finlandii i Niemczech pokazuje, że mimo różnic kulturowych i systemowych, wiele wyzwań związanych z aktywnością społeczną i zawodową seniorów ma charakter uniwersalny. W każdym z tych krajów osoby starsze mierzą się z barierami utrudniającymi im pełne uczestnictwo w życiu społecznym i ekonomicznym – są to m.in. wykluczenie cyfrowe, ograniczenia zdrowotne, trudności komunikacyjne, a w przypadku Grecji także problemy finansowe. Warto zauważyć, że aktywność zawodowa seniorów może być zarówno ograniczana – np. poprzez niekorzystne przepisy podatkowe, jak i wspierana – poprzez system zachęt, elastyczne formy zatrudnienia czy pozytywny przekaz społeczny. Szczególną uwagę zwraca się na sytuację kobiet-seniorek, które często znajdują się w mniej uprzywilejowanej pozycji niż mężczyźni. Wynika to z ich wcześniejszych doświadczeń zawodowych, ról społecznych oraz dłuższej średniej długości życia, co przekłada się na inne potrzeby i wyzwania w późniejszym wieku. Wśród dobrych praktyk wyraźnie widać, że kluczową rolę w aktywizacji seniorów odgrywają instytucje publiczne oraz organizacje pozarządowe. Ich działania są zróżnicowane – od prostego wsparcia cyfrowego, przez tworzenie przestrzeni do samoorganizacji, aż po inicjatywy, które pozwalają seniorom wykorzystywać swoje kompetencje i doświadczenie w pracy z innymi grupami społecznymi. Szczególnie cenne są te rozwiązania, które łączą rozwój osobisty z korzyściami społecznymi i materialnymi – np. poprzez tworzenie usług lub produktów przez seniorów, mentoring międzypokoleniowy czy udział w projektach lokalnych. Z doświadczeń tych krajów płynie jasna rekomendacja: skuteczna aktywizacja osób starszych wymaga przemyślanej strategii – zarówno na poziomie krajowym, jak i lokalnym. Działania powinny być dostosowane do specyfiki tej grupy wiekowej, uwzględniać jej różnorodność i opierać się na szerokiej współpracy międzysektorowej. Kluczowe znaczenie ma także odpowiednia komunikacja – prosta, dostępna i prowadzona różnymi kanałami.

Generalnie pozytywnie zostały przyjęte planowane do wypracowania części modelu StillActive. Najważniejsze oczekiwania w stosunku do poszczególnych elementów są następujące:

1. Przewodnik o potrzebie aktywności osób starszych

- Treść powinna skupiać się na korzyściach z aktywności – nie tylko finansowych, ale też emocjonalnych i społecznych.
- Wskazane są inspirujące historie innych seniorów, którzy dzięki aktywności poprawili jakość życia.
- Potrzebny jest spis organizacji i miejsc spotkań, z danymi kontaktowymi i informacją o lokalnych zajęciach.
- Przewodnik powinien uwzględniać także osoby, które nie mogą pracować – np. z powodów zdrowotnych.

- Ton przekazu powinien być ciepły, motywujący, ale też poważny, pokazujący realne emocje i potrzeby.
- Forma mieszana – druk i wersja elektroniczna – by dotrzeć do różnych grup odbiorców.
- Ilustracje i grafiki są ważne – mają przyciągać uwagę i ułatwiać odbiór treści.
- Przewodnik powinien mieć atrakcyjną szatę graficzną i być promowany jako coś wspólnotowego – zachęcającego do działania razem z innymi.

2. Obszary aktywności 60+

- Konkretnie oferty pracy i szkoleń, które pozwolą seniorom dostosować swoje umiejętności do potrzeb rynku.
- Możliwość prezentowania własnych kompetencji – np. poprzez miejsce do zamieszczania CV lub ogłoszeń o oferowanych usługach.
- Oferty dostosowane do możliwości osób starszych – krótszy czas pracy, elastyczne godziny, umowy zlecenie lub dzieło.
- Prosta, czytelna forma – np. biuletyn przypominający gazetę, aktualizowany regularnie.
- Strona internetowa z bieżącymi ofertami pracy i szkoleń, dostosowana do lokalnych realiów.

3. Zestaw szkoleń dla osób 60+

Pożądane tematy szkoleń:

- Cyfryzacja – od podstawowych umiejętności (płatności online, aplikacje, bezpieczeństwo w sieci) po bardziej zaawansowane (fotografia mobilna, podstawy AI).
- Obsługa projektów i grantów – pisanie wniosków, rozliczenia, dokumentacja. Seniorzy mają wiele pomysłów i chcą umieć je realizować.
- Wystąpienia publiczne i autoprezentacja – umiejętność mówienia o sobie, prezentowania pomysłów.
- Kursy językowe – szczególnie konwersacyjne, przydatne podczas podróży.
- Bezpieczeństwo i opieka – pierwsza pomoc, podstawowa wiedza medyczna, opieka nad osobami starszymi.

Preferowana forma szkoleń to stacjonarne spotkania – osoby starsze chcą się spotykać, uczyć w grupie, mieć wsparcie „na żywo”, szczególnie przy tematach cyfrowych.

4. Poradnik dla JST

- Treści oparte na przepisach prawa, które umożliwiają działania aktywizujące – urzędnicy potrzebują jasnych podstaw do działania.
- Współpraca z pracodawcami – poradnik powinien zawierać pomysły, jak ich zachęcać do zatrudniania osób starszych.
- Przykłady konkretnych rozwiązań – inspiracje z Polski i zagranicy, pokazujące, że aktywizacja seniorów może być skuteczna i społecznie akceptowana.
- Pomysły na elastyczne formy zatrudnienia – np. stopniowe przechodzenie na emeryturę, praca „seniorzy dla seniorów” w ramach odpłatnych usług opiekuńczych.
- Uwzględnienie lokalnej specyfiki – poradnik powinien być konsultowany z mieszkańcami i dostosowany do warunków demograficznych, ekonomicznych i kulturowych danego regionu.

- Ton poważny, pokazujący skalę wyzwań demograficznych i potrzebę działania.
- Forma syntetyczna i wizualna – poradnik powinien być zwięzły, oparty na grafikach, wykresach i przykładach, a nie na długich tekstach.
- Dostępność online – najlepiej jako strona internetowa z dodatkowymi materiałami (np. filmami, przykładami działań).

5. Poradnik dla JST – aktywność osób starszych z niepełnosprawnością

- Zwrócenie uwagi na różnorodność potrzeb – osoby starsze z niepełnosprawnością to bardzo zróżnicowana grupa, dlatego działania muszą być dostosowane do konkretnych ograniczeń i możliwości.
- Edukacja społeczna – poradnik powinien zawierać treści uwrażliwiające, pokazujące, jak wygląda codzienność osób z niepełnosprawnością i jak można ich wspierać.
- Przykłady aktywności i pracy zarobkowej – konkretne historie osób z niepełnosprawnością, które są aktywne zawodowo lub społecznie, mogą inspirować i przełamywać stereotypy.
- Zaangażowanie sprawnych seniorów – np. w działania typu „Seniorzy dla Seniorów”, które mogą pomóc w identyfikowaniu potrzebujących i wspieraniu ich w codziennym życiu.
- Współpraca z organizacjami specjalistycznymi – np. fundacjami prowadzącymi programy empatii i edukacji (jak „Poczuj, żeby zrozumieć”).
- Ton poważny i wyważony – by nie urazić osób w trudnej sytuacji i zachować szacunek dla ich doświadczeń.
- Forma mieszana – drukowana i elektroniczna, z dodatkiem materiałów wizualnych (grafiki, wykresy, zdjęcia).
- Case study i wypowiedzi osób z niepełnosprawnością – najlepiej w formie filmów lub relacji, które zwiększają autentyczność i siłę przekazu.

6. Zestaw szkoleń dla JST

- Szkolenia uwrażliwiające – pokazujące perspektywę osób starszych i z niepełnosprawnością, uczące empatii i konkretnych zachowań pomocowych.
- Dostosowywanie rozwiązań do różnych grup – potrzeba cyklu szkoleń, które pomogą zrozumieć zróżnicowane potrzeby i znaleźć odpowiednie narzędzia.
- Relacje z rodzinami seniorów – temat trudny, ale ważny. Urzędnicy potrzebują wsparcia w komunikacji i współpracy z bliskimi osób starszych.
- Praca z osobami roszczeniowymi – jak radzić sobie z trudnymi sytuacjami i zachować profesjonalizm.
- Prowadzenie kampanii społecznych – jak skutecznie promować działania, budować świadomość i prowadzić psychoedukację.
- Szkolenia stacjonarne – idealne do pracy nad umiejętnościami miękkimi, wymiany doświadczeń i wspólnego wypracowywania rozwiązań.
- Szkolenia online – odpowiednie do tematów formalnych i technicznych (np. kwestie prawne, finansowe, rozliczenia). Możliwość nagrania i indywidualnego przyswajania wiedzy jest dużym atutem.