



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

JAK KSZTAŁTOWAĆ PARTNERSKIE RELACJE MIĘDZYPOKOLENIOWE?

**„Osoby starsze w oczach młodzieży
i młodzież w oczach osób starszych”**

www.rpo.gov.pl

Redakcja:

Barbara Imiołczyk, Główny Koordynator ds. Komisji Ekspertów i Rad Społecznych przy RPO

Prowadzenie warsztatów i zebranie wypracowanego materiału:

Dorota Jurzysta, trenerka, coach, konsultantka biznesu, współpracująca z GRUPĄ TROP

Agnieszka M. Staroń, trenerka, coach, mediatorka

Moderatorzy grup tematycznych:

Małgorzata Grabarczyk

Karolina Jurga

Urszula Pańczak

Jan Roehr

Olga Wojciechowska

Paulina Wójcik

Współpraca:

Hanna Szczeblewska,

Anna Chabiera,

Ewa Tułodziecka-Czapska,

Dariusz Supel

Spis treści

WSTĘP	4
1. OPIS METODY	7
MODERATOR czyli jak stymulować dialog.....	9
2. MATERIAŁY WARSZTATOWE DLA WSZYSTKICH GRUP	10
MOZAIKA POKOLEŃ – JACY JESTEŚMY	11
Materiały dla uczestników wszystkich grup oraz efekty ich pracy	12
GRUPA 1 - RODZINA	12
GRUPA 2 – PRACA	15
GRUPA 3 – SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA	20
GRUPA 4 - WOLONTARIAT.....	23
PRZYKŁADY DOBREJ WSPÓŁPRACY MIĘDZYPOKOLENIOWEJ.....	26

WSTĘP

Broszura, którą oddajemy do Waszych rąk, powstała w trakcie warsztatów poświęconych dialogowi międzypokoleniowemu. Warsztaty i debata zostały zorganizowane przez Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich we współpracy ze Szkołą Wyższą Psychologii Społecznej w dn. 15 czerwca 2012 r w Warszawie.

Celem tych działań było poszukiwanie odpowiedzi na pytania: Jak się dogadać? Co zrobić, aby było to łatwiejsze, a co za tym idzie, także przyjemniejsze? Jak sprawić, by każdy z nas mógł czerpać korzyści z niewiarygodnej różnorodności opinii, poglądów i możliwości? W jaki sposób udostępnić doświadczenia poszczególnych pokoleń, aby inne mogły z nich korzystać?

Trzeba zauważyć, że z założenia nie była to debata ekspercka. Wzięły w niej udział osoby z różnych pokoleń i z bardzo różnorodnymi doświadczeniami życiowymi. Pojawili się zarówno młodzi pracownicy międzynarodowych korporacji, jak i posiadające rodziny osoby w wieku średnim czy aktywni (zawodowo i społecznie) emeryci. Dzięki takiemu przekrojowi mogliśmy uzyskać bardzo szeroki wachlarz opinii i spostrzeżeń. Co ciekawe, niektóre z nich powtarzały się niezależnie od tego, jakie zagadnienia i pokolenia były w danej grupie omawiane.

Niniejsza publikacja zawiera materiały warsztatowe przygotowane wcześniej dla uczestników debaty oraz efekty prac grup warsztatowych. Materiały wprowadzające przygotowano i przetestowano w trakcie dwudniowych warsztatów pilotażowych, które miały miejsce w maju tego roku w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich.

W skład każdej grupy warsztatowej wchodziły osoby w różnym wieku. Każdy zespół pracował nad innym aspektem dialogu między pokoleniami. Wybrane zostały tematy dialogu międzypokoleniowego istotne ze względu na współzycie, współpracę, komunikację pokoleń:

- ✓ rodzina,
- ✓ praca,
- ✓ środowisko lokalne,
- ✓ wolontariat.

Warto zauważyć, że każda para moderatorów była międzypokoleniowa, co w zamyśle organizatorów miało zapewnić równowagę i ułatwić prezentowanie opinii różnych pokoleń biorących udział w debacie.

Grupy pracowały różnymi metodami, dlatego też efekty ich refleksji i dyskusji są podane w sposób zróżnicowany, oddają bowiem przyjętą przez zespół metodę pracy.

We wnioskach z prac wszystkich czterech grup warsztatowych pojawiły się postulaty:

1. Przeprowadzenia kampanii na rzecz dialogu międzypokoleniowego, której celem byłoby wskazanie korzyści z wzajemnych kontaktów osób z różnych grup wiekowych,

przełamanie stereotypów funkcjonujących w społeczeństwie, wykreowanie mody na dialog międzypokoleniowy;

2. Tworzenie wspólnej przestrzeni, przyjaznej osobom z różnych pokoleń oraz organizowanie zajęć, w których wszyscy równocześnie mogą brać udział;

3. Stymulowanie aktywności i zachęcanie do lepszego, wzajemnego poznania.

Wydaje się, że dialog międzypokoleniowy to element szerszych działań na rzecz tolerancji i zapobiegania wykluczeniu społecznemu. Wnioski z warsztatów stanowią cenny głos w dyskusji o konieczności wzmocnienia dialogu międzypokoleniowego. Zebrane wypowiedzi mogą stać się inspiracją i wzorcem do tworzenia ścieżek porozumienia w środowiskach lokalnych. Nie ma konieczności, aby tematy naszych warsztatów były dosłownie powtarzane. Mogą i powinny być dostosowane do konkretnych projektów lokalnych np. dotyczących rewitalizacji wspólnej przestrzeni. **Celem opisanych wydarzeń i proponowanych do szerszego stosowania metod było także upowszechnienie formy warsztatowej, jako instrumentu rozwijania kultury dialogu międzypokoleniowego.** Tego rodzaju warsztaty mogą przyczynić się nie tylko do wypracowania wspólnych rozwiązań przy określonych projektach, ale, co jest równie ważne, mogą przysłużyć się pogłębieniu świadomości uczestników w zakresie uwarunkowań związanych z relacjami międzypokoleniowymi, a tym samym uwrażliwić na wzajemne potrzeby i oczekiwania.

Adresatami niniejszej publikacji są wszyscy zainteresowani poznaniem, wspieraniem i rozwijaniem spotkań międzypokoleniowych, jako istotnego składnika naszego życia. Ryszard Kapuściński pisał w swoich wykładach „Ten Inny”, że *„Filozofia dialogu jest tym kierunkiem, orientacją czy nurtem, który chce zająć się problematyką człowieka – Ja, i co niesłychanie istotne, jego relacją z drugim człowiekiem, z Innym”*.

Szczególnie zwracamy się do:

- Samorządów lokalnych/ Biur ds. społecznych w urzędach gmin,
- Klubów seniora,
- Organizacji pozarządowych,
- Ośrodków młodzieżowych,
- Uniwersytetów Trzeciego Wieku,
- Ośrodków Pomocy Społecznej,
- Bibliotek publicznych.

Można przeprowadzić podobne spotkania, z wykorzystaniem publikowanych materiałów. Możecie też uczynić przedmiotem rozważań inne obszary, na których różne pokolenia się spotykają, np.: komunikacja publiczna, podwórko, Wasza wieś, szkoła.

Żyjemy w czasie błyskawicznych zmian. Dawno, dawno temu, kiedy czeladnik szewski uzyskał dyplom mistrzowski, to już do końca życia w tym samym miejscu, na tym samym kowadełku naprawiał buty. Najczęściej metodami poznanymi od Mistrza. Czasy się zmieniły, zmiany „szablonów, kowadełek i miejsc” następują zdecydowanie szybciej. To, czego się

wczoraj nauczyliśmy, dzisiaj musimy weryfikować. Zmieniają się także relacje i ich trwałość oraz znaczenie. Mamy niepowtarzalną okazję być jednocześnie i mistrzem, i uczniem. Alvin i Heidi Toffler w swojej książce pt. *Budowa nowej cywilizacji. Polityka trzeciej fali* opisali to tak:

(...) jesteśmy ostatnią generacją starej cywilizacji, a zarazem pierwszym pokoleniem nowej. Dlatego wiele naszych osobistych lęków, niejasności i uczuć zagubienia rodzi się z konfliktu, który rozgrywa się w nas samych i w instytucjach naszego życia. Jest to konflikt pomiędzy umierającą cywilizacją drugiej fali a wynurzającą się cywilizacją, która domaga się dla siebie miejsca. Jeżeli raz to zrozumiemy, wtedy wiele bezsensownych na pierwszy rzut oka wydarzeń ukáže swą głęboką treść. Zaczną się odsłaniać zarysy wielkiego wzorca przemian.

Kiedyś pokolenia zmieniały się co 25-30 lat i następowały kolejno jedno po drugim, a teraz socjologowie definiują różne pokolenia już co 10 lat, a obok siebie żyją ludzie z pokoleń B, X, Y a tymczasem nadchodzi już C. W tym kontekście warto zastanowić się, co tak naprawdę definiuje „**pokolenie**”.

Zgodnie ze słownikiem języka polskiego:

Pokolenie (generacja - łac. *generatio* - rodzenie, tworzenie) – w naukach społecznych i biologicznych termin posiadający kilka konotacji związanych z urodzeniem. W socjologii pokoleniem nazywana jest grupa osób, która zwłaszcza ze względu na podobny wiek, doświadczyła jakiegoś szczególnego wydarzenia lub wydarzeń. Wyróżnianie takich pokoleń jest kwestią konwencji i w poszczególnych przypadkach może budzić wątpliwości. W trakcie warsztatów i debaty, definiowanie poszczególnych pokoleń budziło dużo emocji. Warto zaznaczyć, iż prezentowana w materiałach systematyka pokoleń jest jedną w wielu możliwych a precyzyjne podanie np. zakresu dat urodzin poszczególnych pokoleń trudne do jednoznacznego doprecyzowania (różni autorzy w literaturze podają różne zakresy). Dlatego też proponowana **Mozaika pokoleń** jest jedynie propozycją i punktem wyjścia do szerszej dyskusji, która miała również miejsce w trakcie opisywanych wydarzeń. Być może dobrym pomysłem jest rozpoczęcie dyskusji o dialogu międzypokoleniowym, dyskusją w ogóle o postrzeganiu i rozróżnianiu pokoleń oraz o tym, co definiuje każde z nich: jakie wydarzenia, jakie postrzeganie podstawowych wartości.

Szalone tempo życia, stres, wielość zmian, coraz nowsze techniki komunikacyjne... Wydawałoby się, że nowoczesne możliwości sprzyjają dialogowi we wszelkich postaciach. W rzeczywistości okazuje się jednak, że nadmierna ilość napływających informacji niejako „zagłusza” dialog. Zwłaszcza ten między różnymi pokoleniami. Łatwiej jest kontaktować się z rówieśnikami. Trudniej z osobami wyraźnie młodszymi lub starszymi, rozmawiającymi nieco innym językiem (lub przy pomocy innych narzędzi, jakie oferują nowoczesne technologie). Tak naprawdę dialog międzypokoleniowy to sprawa nas wszystkich i każdego z osobna – ponieważ żyjemy w szybko zmieniającym się świecie.

Umiejętności komunikacji, wzajemnego zrozumienia i słuchania się nabierają coraz większego znaczenia. Każdy z nas może mieć wkład w kształtowanie partnerskiej relacji mistrz–uczeń. W niniejszej broszurce omawiamy zagadnienia związane z rodziną, pracą, społeczeństwem lokalnym i wolontariatem.

1. OPIS METODY

„Słyszę i zapominam. Widzę i pamiętam. Robię i rozumiem.”

Konfucjusz

Istotą metody pracy warsztatowej jest to, że zaprasza się do aktywności całą grupę, wszystkich uczestników. Wszyscy członkowie grupy działają, myślą, rozwiązują problemy, uczą się wzajemnie, wyciągają wnioski. Każdy z uczestników ma przestrzeń i możliwość do swobodnego wypowiedzenia swojego zdania, dzielenia się swoimi przemyśleniami i doświadczeniami. Dzięki temu uczestnicy uczą się od siebie nawzajem. „Stają się mądrzejsi mądrością grupy”. Ważną rolę spełnia prowadzący zajęcia warsztatowe, który powinien umiejętnie moderować wydarzenia zachodzące podczas zajęć, a także powinien być otwarty na propozycje uczestników. Aby każdy z uczestników mógł się wypowiedzieć, należy zadbać, aby liczba osób w grupie pracującej tą metodą nie była większa niż 16.

Podstawowe zasady metody grupowej wg C.D. Garvina to:

- budowanie idei wzajemnej pomocy,
- rozumienie i wykorzystywanie procesu grupowego,
- budowanie samodzielności i autonomiczności jednostki i grupy,
- uczenie wykorzystywania doświadczeń grupowych w sytuacjach życiowych.

W trakcie warsztatów i debaty wykorzystano następujące metody aktywnej, moderowanej pracy z grupą:

Analiza SWOT - jedna z najpopularniejszych technik analitycznych, służąca do porządkowania informacji. Technika ta polega na posegregowaniu posiadanych informacji o danej sprawie na cztery grupy (cztery kategorie czynników strategicznych):

- **S** (po angielsku: *Strengths*) – mocne strony: wszystko to, co stanowi atut, przewagę, zaletę analizowanego obiektu,
- **W** (po angielsku: *Weaknesses*) – słabe strony: wszystko to, co stanowi słabość, barierę, wadę analizowanego obiektu,
- **O** (po angielsku: *Opportunities*) – szanse: wszystko to, co stwarza dla analizowanego obiektu szansę korzystnej zmiany, dotyczy to zwłaszcza otoczenia, czyli warunków zewnętrznych, które mogą mieć pozytywny wpływ,
- **T** (po angielsku: *Threats*) – zagrożenia: wszystko to, co stwarza dla analizowanego obiektu niebezpieczeństwo zmiany niekorzystnej, dotyczy to zwłaszcza otoczenia, czyli warunków zewnętrznych, które mogą mieć negatywny wpływ na obiekt.

Sesja Ishikawy - diagram przyczyn i skutków (ang. *cause and effect diagram*), znany także jako diagram ryby lub jako diagram rybiej ości (ang. *fishbone diagram*) a także diagram drzewa błędów, bowiem po odwróceniu schematu o 90° zgodnie z ruchem wskazówek zegara diagram przypomina drzewo, używany jest do ilustrowania związków przyczynowo-skutkowych, pomaga w ten sposób oddzielić przyczyny od skutków danej sytuacji i dostrzec złożoność problemu.

Burza mózgów – swobodne zgłaszanie pomysłów dotyczących danego problemu. Być może potrzebne będzie wykorzystanie prowokacji i rzucanie pomysłami intencjonalnie pozbawionymi logiki. Burza mózgów to świadomy i ukierunkowany wysiłek podejmowany w celu dokonania zmiany danej sytuacji. Nie można nikomu nakazać być twórczym i oryginalnym, ale można zapewnić czas i ukierunkowanie potrzebne do zwiększenia kreatywności.

Należy zwrócić uwagę na następujące reguły:

- Każdy ma prawo zgłosić dowolną ilość pomysłów.
- Ważna jest liczba, a nie jakość pomysłów.
- Pomysły nie mogą być przez nikogo oceniane, krytykowane i komentowane.
- Można korzystać z wcześniej zgłoszonych pomysłów, zmieniać je lub rozwijać.
- Nie notuje się autora pomysłu.
- Pomysły mogą być najbardziej śmiałe i niedorzeczne.
- Pomysły powinny być notowane

Uwagi dla moderatorów i organizatorów podobnych projektów:

- Z uwagi na emocjonalne treści, może okazać się (jak to było na „naszych” warsztatach), że temat wymaga szerszego wstępu i dodefiniowania pojęć np. mozaiki pokoleń.
- Mozaika pokoleń, którą prezentujemy w materiałach, jest jedną z propozycji podziału na pokolenia. Z naszych doświadczeń wynika, że wzbudza dyskusję. Wymaga zatem osobnego omówienia i przedyskutowania. Można też dojść do podziału na pokolenia za pomocą pracy grup warsztatowych. Wtedy każda z grup ma szansę stworzyć własną mozaikę pokoleń i skonfrontować ją z propozycjami innych grup.
- Często zdarza się, że dla uczestników, dla których jest to pierwszy tak otwarty dialog na temat międzypokoleniowości, może być trudne koncentrowanie się tylko na jednym lub dwóch pokoleniach. Ogromną wartością jest wtedy spojrzenie przekrojowe na wszystkie pokolenia.
- Organizując takie przedsięwzięcia, należy pamiętać, aby zarezerwować wystarczającą ilość czasu na zbudowanie relacji z grupą i wykonanie pracy. Biorąc pod uwagę obszerność zagadnień i wielkość grupy, należy przyjąć, że spotkanie warsztatowe powinno trwać minimum 3 godziny.
- W przypadku organizowania spotkań, podczas których będzie pracować więcej niż 1 grupa (tak jak to miało miejsce w czasie naszej debaty) należy zadbać o jednakowe wytyczne dla grup co do techniki pracy i sposobu prezentacji danych. Z jednej strony może to prowadzić do pominięcia niektórych spostrzeżeń, z drugiej ogromnie ułatwi zestawianie i popularyzowanie informacji. Uzupełnieniem mogą być dodatkowe wywiady ustrukturyzowane z wybranymi członkami debaty.

Uwaga: istotnym aspektem przy organizacji tego rodzaju wydarzeń jest takie sformułowanie zaproszenia do udziału w nich, aby przedstawiciele wszystkich pokoleń nie tylko byli zaproszeni, ale poczuli, że ich obecność jest wręcz niezbędna. Może to się wiązać z wykorzystaniem różnych kanałów komunikacyjnych w celu dotarcia do przedstawicieli poszczególnych pokoleń. Jest to ważny element do wypracowania przy konkretnych projektach na poziomie lokalnym.

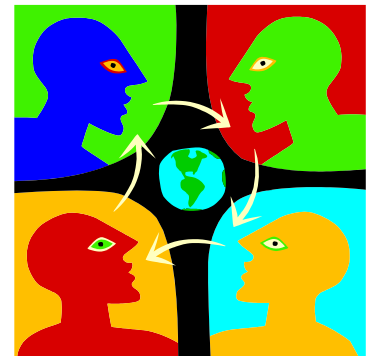
MODERATOR czyli jak stymulować dialog.

Określenie „moderator” pochodzi od łacińskiego słowa *moderor* (kieruję, hamuję, poskrabiam). Rolą moderatora jest kierowanie dyskusją grupy osób i porządkowanie informacji.

W sytuacjach dyskusji grupowej moderatorzy przyjmują na ogół jedną z dwóch postaw: pomagają w przestrzeganiu zasad i podpowiadają narzędzia pracy, pozostając przy tym w cieniu lub wpływają na dyskusję, podpowiadając istotne wątki, przypominając o założonym celu, łagodząc konflikty czy kierując sposobem pracy tak, by był on możliwie efektywny. Sposób moderowania zależy z jednej strony od samego moderatora i jego preferencji a z drugiej (przynajmniej tak być powinno) od aktualnych potrzeb i poziomu samodzielności grupy. Bo czasem wystarczy jedno dobre pytanie i dopilnowanie zebrania wszystkich pomysłów a innym razem potrzebny jest „holownik”, który „pociągnie” dyskusję i pomoże w aktywizowaniu jej uczestników.

Jakie kompetencje powinien mieć sprawny moderator? Właściwie niemal wszystkie związane z relacjami międzyludzkimi. Ważniejsze z nich to:

- ✓ Konsekwencja. Uzgodnienie zasad i przypominanie o konieczności ich przestrzegania.
- ✓ Stworzenie poczucia bezpieczeństwa wszystkim uczestnikom spotkania / debaty.
- ✓ Znajomość celu dyskusji i umiejętność o nim przypominanie, gdy dyskutanci „zapędzą się” w zbyt długie dygresje.
- ✓ Umiejętność zachęcającego wprowadzenia w temat rozmowy.
- ✓ Doprowadzanie do wspólnego poszukiwania rozwiązań (konsensus a nie polaryzacja; ewentualnie dyplomatyczny „protokół niezgodności”).
- ✓ Okazywanie zainteresowania (werbalnie i niewerbalnie).
- ✓ Uwaga. Umiejętność słuchania i dopytywania – tak, by wszyscy mogli zrozumieć wywód aktualnego mówcy.
- ✓ Parafrazowanie w sposób zwiększający rozumienie i zachęcający do dalszych poszukiwań.
- ✓ Dbłość o rozumienie wszystkiego przez wszystkich (dopytywanie o wyjaśnienia, definicje pojęć trudnych czy fachowych itp.).
- ✓ Dopuszczanie do swobodnej wymiany zdań i myśli dopóki jest to konstruktywne i zgodne z zasadami oraz celem.
- ✓ Panowanie nad emocjami (własnymi i grupy). Tonowanie osób narzucających swoje zdanie, agresywnych itp. oraz aktywizowanie osób wycofanych.
- ✓ Dobra organizacja. Panowanie nad czasem, zadbanie o narzędzia potrzebne podczas dyskusji i przed nią (by uczestnicy mogli się przygotować) itp.
- ✓ Umiejętność zbierania informacji i ich podsumowywania w sposób aktywizujący uczestników do uzupełniania wniosków / pomysłów / informacji.
- ✓ Umiejętność pracy zespołowej (współpraca z ko-moderatorem i innymi osobami w grupie lub wśród organizujących spotkanie).
- ✓ Poczucie humoru (i umiejętność śmiania się z siebie). Uśmiech.
- ✓ Szacunek do ludzi. Wszystkich!



Ogromnie istotna jest przy tym organizacyjna rola moderatora. Powinien on powitać grupę i zapoczątkować dyskusję, przedstawiając jej cel. Ustalić zasady i czas pracy. Sygnalizować upływ czasu. Podziękować i podsumować dyskusję na końcu spotkania.

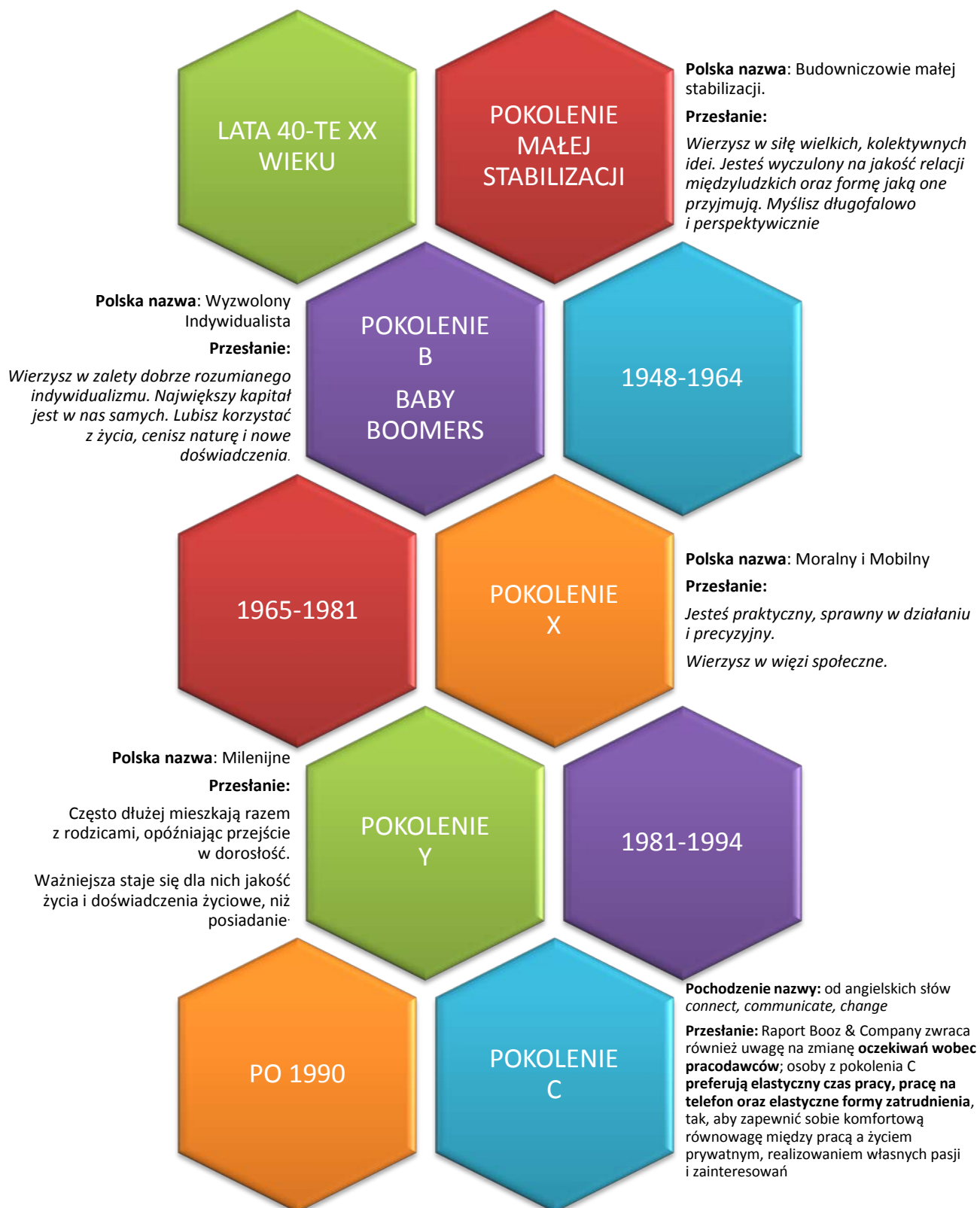
2. MATERIAŁY WARSZTATOWE DLA WSZYSTKICH GRUP

„Przez tysiąclecia ludzie żyli w świecie, w którym normą była stabilność. Jednym z jej podstawowych przejawów była naturalna sztafeta pokoleń. Starsi uczyli młodszych. Przekazywali im wiedzę niezbędną zarówno do uprawy roli, produkowania butów, jak i zachowania się w sytuacjach społecznych. Wiedzy tej zasadniczo było niewiele, była dość „stabilna” i prawie każdy dorosły wiedział po prostu więcej niż młody. Przy okazji przekazywania wiedzy odbywał się też dużo ważniejszy proces. Młodzi mieli szansę chłonąć mądrość, duchowe prawdy, głębokie refleksje. A jeśli mogli porozmawiać ze starcem (czyli osobą koło pięćdziesiątki), to często zaczynali rozumieć, o co w tym życiu chodzi.

Starsi od wieków mieli obyczaj przedstawiania swoich osobistych przemyśleń i głębokich odkryć jako prawd ostatecznych. Mówili: „Świat wygląda w taki oto sposób, a ty, młody, masz się tego nauczyć”. Na takim paradygmacie do dziś opiera się np. system oświatowy, w którym ocena z egzaminu (czyli odpowiedzi na przygotowane przez starszych pytania) stanowi o wartości człowieka. A sformułowanie „za czasów mojej młodości ludzie byli mądrzejsi, świat ogólnie był lepszy” towarzyszy ludzkości od zarania dziejów”.

Jacek Jakubowski

MOZAIKA POKOLEŃ – JACY JESTEŚMY



Materiały dla uczestników wszystkich grup oraz efekty ich pracy

GRUPA 1 - RODZINA

Materiały dla uczestników

„Problem dotyczy i starszych, i młodszych. Starsi zasklepiją się w swoim schemacie, że za ich czasów było lepiej, mądrzej i inaczej. Potrafią także w Polsce gloryfikować szarżynę pseudosocjalistyczną, co młodych skłania do pobłażliwego uśmiechu lub agresywnego rechotu. A młodzi z zapalem wpadają w pułapki kolejnych mód (...). Wiedzę (i to jak wynika z powyższych rozważań zawsze niepełną) można opanować dość szybko, ale mądrość zdobywa się latami. I to jest wyzwanie. Dla starszych – jak przekuć swoje doświadczenie, przebytą drogę na mądrość życzliwie ofiarowywaną młodszym. Bez rozdętego ego, bez przeświadczenia, że wszystko, co przyjdzie mi do głowy, jest prawdą, którą maluczkiem trzeba dobrotliwie wyjaśnić. A dla młodszych – jak żywą inteligencję, energię i wycucie czasów otworzyć na bezcenną głębię przetrawionych doświadczeń. Bez przekonania o bezużyteczności staruchów, których wiedzę zastąpić można wikipedią, a resztę sobie wygooglować.”

Jacek Jakubowski

PYTANIA PODSTAWOWE:

- Od czego zależy jakość relacji międzypokoleniowej?
- Co ma na nią wpływ?
- Co zrobić, by była bardziej efektywna dla wszystkich stron?
- Jakie konkretne działania ją wspierają lub mogą wspierać?

POKOLENIA ANALIZOWANE:

B (osoby urodzone w latach 1948-1964) i **Y** (osoby urodzone w latach 1981-1994)

Efekt pracy grupy RODZINA: JAK ZATEM WYGLĄDA DIALOG MIĘDZYPOKOLENIOWY W RODZINIE?

**DIALOG MIĘDZYPOKOLENIOWY MOŻE MIEĆ NASTĘPUJĄCE
MOCNE STRONY**

- wzmacnia tradycję, odwołuje się do wspólnych korzeni,
- przekazuje wartości ważne dla rodziny,
- podtrzymuje, kreuje i wzmacnia relacje w rodzinie,
- integruje rodzinę,
- daje nowe spojrzenie na świat.

DIALOG MIĘDZYPOKOLENIOWY MOŻE MIEĆ NASTĘPUJĄCE SŁABE STRONY

- może budzić sprzeciw pokoleniowy,
- może prowadzić do powielanie złych schematów rodzinnych,
- może budzić lęk o zachowanie hierarchii,
- może budzić obawy dotyczące zmienności ról, wynikającej ze zmienności świata (techniki, procedur społecznych).

DIALOG MIĘDZYPOKOLENIOWY MOŻE STWARZAĆ NASTĘPUJĄCE SZANSE

- rozwijanie relacji między członkami rodziny i co za tym idzie rozwijanie osobowości,
- poszerzenie świadomości siebie,
- budowanie tożsamości rodzinnej,
- świadomy wpływ na dokonywane wybory,
- budowanie bardziej świadomej współpracy pomiędzy członkami rodziny,
- stworzenie szansy, aby każdy mógł stać się mistrzem,
- ułatwienie startu ucznia.

DIALOG MIĘDZYPOKOLENIOWY MOŻE STWARZAĆ NASTĘPUJĄCE ZAGROŻENIA

- może ograniczać otwartość na świat,
- zagraża brakiem autentyczności,
- może powodować "utknięcie" mistrza w jego epoce,
- może wzmacniać występowanie stereotypów ról lub powodować pomieszanie ról,
- może tłumić indywidualność,
- może powodować podważanie autorytetów,
- może zachwiać poczuciem bezpieczeństwa z powodu zacierania się tradycyjnych ról.

SPOSOBY USUWANIA BARIER W DIALOGU MIĘDZYPOKOLENIOWYM

NA POZIOMIE INDYWIDUALNYM

- podtrzymywanie tradycji i wartości rodzinnych,
- systematyczne rodzinne burze mózgów na temat sposobów spędzania wspólnie czasu (świąt, wyjazdów itp.),
- zapraszanie osób trzecich (mediatora lub osoby zaufanej) do rozstrzygania sporów w rodzinie (również międzypokoleniowych),

- wspólne spędzanie czasu: hobby, np. wspólne wędkowanie, soboty kulinarne (seniorzy mogą uczyć młodsze pokolenia tradycyjnych przepisów); niedziele komputerowe (juniorzy mogą uczyć seniorów użytkowania komputera/telefonu komórkowego, itp.), wspólne wypadki do kina, do spa, na jogę, na warsztaty rękodzielnicze itp. Wzajemne odkrywanie talentów i zainteresowań (bez lęków, że nie zostaną zaakceptowane).

NA POZIOMIE LOKALNYM / SAMORZĄDOWYM

- organizowanie wspólnych przestrzeni (wykorzystując kluby osiedlowe, biblioteki, ośrodki kultury) dla mieszkańców starszych i młodszych w sąsiedztwie: imprezy, spotkania, festyny,
- współpraca klubów seniorów, Uniwersytetów Trzeciego Wieku i podobnych instytucji ze szkołami,
- spotkania osób z domów spokojnej radości z domami dziecka, ogniskami opiekuńczymi itp.,
- dofinansowanie/rabaty, bonusy dla konstruktywnych inicjatyw rodzinnych (np. tańsze bilety dla babci i wnuczka do kina, pakiety wyjazdowe dla seniora z juniorem i całej rodziny , bonusy w restauracji dla rodzin),
- organizowanie dnia seniora w społeczności lokalnej,
- organizowanie dnia sąsiada w społeczności lokalnej. Wspólne warsztaty komunikacji interpersonalnej dla młodszych i starszych.

NA POZIOMIE KRAJOWYM / RZĄDOWYM

- kampania społeczna przełamująca stereotypy,
- opracowanie i promocja rodzinnej gry planszowej: „Jakie zachowania z mojej strony budzą u Ciebie lęk, a jakie wzmacniają i budują naszą więź?”. Łatwiej czasem powiedzieć o tym, co nas boli, denerwuje poprzez grę niż bezpośrednio. Celem tej gry byłoby zatem usprawnienie komunikacji w rodzinie,
- dofinansowanie/rabaty, bonusy dla konstruktywnych inicjatyw rodzinnych (np. tańsze bilety dla babci i wnuczka do kina, pakiety wyjazdowe dla seniora z juniorem i całej rodziny , bonusy w restauracji dla rodzin,
- edukacja o okresie starości (dojrzałości...) od przedszkola do Uniwersytetów Trzeciego Wieku.

GRUPA 2 – PRACA

Materiały dla uczestników

Z badań Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce (2007 r) wynika, że choć pracodawcy deklarują brak uprzedzeń do osób 50+, to jednak zaledwie niecałe 18% z nich posiada oferty pracy skierowane w większości do tych osób. Przy tych samych kwalifikacjach zawodowych aż 55% badanych pracodawców chętniej zatrudniałoby pracowników młodszych. Zapominamy, że osoby 50+ to grupa niezwykle zróżnicowana, do której trudno jest stosować jednolitą miarę. Są w tej populacji osoby pamiętające jeszcze II wojnę światową, należące do pokolenia Października 56, Marca 68 i Grudnia 70 oraz Pierwszej Solidarności. Są osoby o różnych kwalifikacjach, wykształceniu, doświadczeniach i postawach życiowych. Są naukowcy, artyści, menedżerowie, rolnicy i bezrobotni. Są też tacy, którzy korzystają co prawda z wcześniejszej emerytury, ale aktywnie działają społecznie, i tacy, którzy już dawno nabyli uprawnienia emerytalne, ale wcale nie myślą o przechodzeniu na emeryturę.

PYTANIA PODSTAWOWE:

- Od czego zależy jakość relacji międzypokoleniowej?
- Co ma na nią wpływ?
- Co zrobić, by była bardziej efektywna dla wszystkich stron?
- Jakie konkretne działania ją wspierają lub mogą wspierać?

POKOLENIA ANALIZOWANE:

X (osoby urodzone w latach 1965-1981) i **Y** (osoby urodzone w latach 1981-1994)

Efekt pracy grupy PRACA:

JAK ZATEM WYGLĄDA DIALOG MIĘDZYPOKOLENIOWY W PRACY?

Zastanawialiśmy się, co ma wpływ na jakość dialogu międzypokoleniowego w sytuacjach zawodowych i w czym ten wpływ się przejawia.

Z punktu widzenia pracodawcy dialog międzypokoleniowy – jego budowanie, rozwijanie i czynienie efektywnym – jest elementem zarządzania wiekiem, czyli elementem zarządzania zasobami ludzkimi. Według definicji owo zarządzanie wiekiem polega na realizacji różnorodnych działań, które pozwalają na bardziej racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.

**DIALOG MIĘDZYPOKOLENIOWY MOŻE MIEĆ NASTĘPUJĄCE
MOCNE STRONY**

- stymulowanie rozwoju firmy, w przypadku dobrze funkcjonującego dialogu międzypokoleniowego,

- osiągnięcie lepszych wyników dzięki współpracy,
- zapewnienie lepszego stanu zdrowia/psychiki pracowników (w konsekwencji mniej zwolnień lekarskich),
- kreowanie wizerunku firmy – wzmocnienie / poprawa,
- zwiększenie kreatywności zespołu międzypokoleniowego,
- propagowanie mentoringu i uczenie się od siebie nawzajem (mentoring wzajemny: uczeń-mistrz, mistrz-uczeń),
- uzupełnienie kompetencji i zdolności,
- wykorzystanie międzypokoleniowej informacji marketingowej dzięki różnym kontaktom,
- wzbogacanie różnorodności doświadczeń,
- wykorzystywanie różnych etapów życia pracowników, powodujące lepszy rozkład pracy w czasie (np. urlopy, praca zmianowa).

DIALOG MIĘDZYPOKOLENIOWY MOŻE MIEĆ NASTĘPUJĄCE SŁABE STRONY

- pojawianie się braku porozumienia, konflikty,
- występująca rozbieżność postaw i wartości prowadząca do mobbingu lub minimalizowaniu wzajemnych kontaktów,
- prowadzenie pozornego dialogu ("z wierzchu" jest a w istocie go nie ma),
- występowanie braku przekazów dotyczących dobrych wzorców pracy,
- pojawianie się niedostatecznej znajomości wewnątrz grup dialogu,
- pojawianie się postaw i zachowań takich jak: poniżanie, ośmieszanie (m.in. ze względu na ubiór, język, sposób bycia, kondycja fizyczna, ubytki pamięci),
- pojawianie się postawy wzajemnego braku tolerancji i szacunku,
- uwypuklenie różnych modeli spędzania czasu wolnego,
- uwypuklenie różnych poziomów kompetencji,
- występowanie małej samoświadomości,
- występowanie braku komunikacji,
- wykorzystanie zarządzania przez konflikt stosowane przez niektóre firmy,
- występowanie różnych nieformalnych przestrzeni spotkań dla różnych pokoleń, co powoduje trudność w spotkaniu międzypokoleniowym.

DIALOG MIĘDZYPOKOLENIOWY MOŻE STWARZAĆ NASTĘPUJĄCE SZANSE

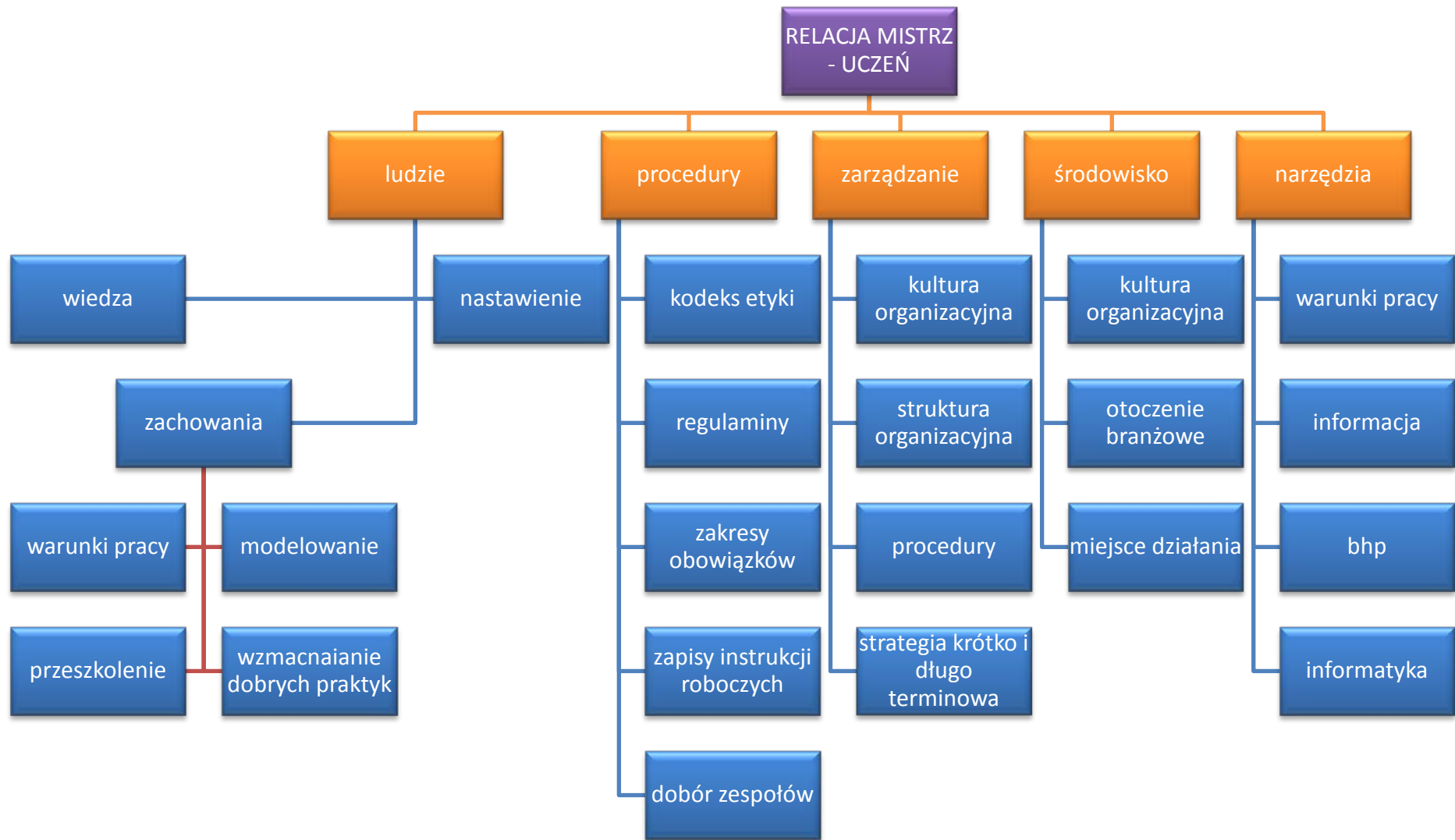
- zmiana kultury organizacyjnej,
- ekspansja na rynki zagraniczne dzięki połączeniu sił osób należących do różnych pokoleń,
- rozwój organizacyjny firmy,
- kontrola sytuacji rynkowej i swojego segmentu rynku,

- budowanie środowiska przyjaznego zróżnicowaniu międzypokoleniowemu, które jest wzorcem dla innych,
- tworzenie nowych miejsc pracy,
- zmiana świadomości i wzajemnego rozumienia pokoleń,
- wymiana doświadczeń,
- uzupełnianie się,
- elastyczność zespołu pracowników,
- zarządzanie wiekiem wbudowane w strategię firmy,
- pojawienie się osób młodszych i starszych w miejscach wcześniej dla nich „nieodostępnych”.

DIALOG MIĘDZYPOKOLENIOWY MOŻE STWARZAĆ NASTĘPUJĄCE ZAGROŻENIA

- uleganie stereotypom: konflikt „stary-młody”,
- rozpad zespołu/firmy, gdy rozbieżności się pogłębiają,
- nepotyzm – bariera dla rozszerzenia rynku pracy, pod płaszczykiem „ochrony pokoleń” pracują znajomi znajomych,
- nieadekwatny styl zarządzania: z jednej strony styl autorytarny, z drugiej strony zbyt liberalny prowadzący do chaosu lub do zarządzania przez konflikt,
- niedostateczna znajomość technologii przez starsze pokolenie,
- brak płaszczyzny porozumienia spowodowany poczuciem wyższości każdej z grup,
- podważanie i lekceważenie autorytetów,
- zacieranie się tradycyjnych ról.

W jaki sposób relacja Mistrz – Uczeń może wspierać dialog międzypokoleniowy w pracy – analiza z warsztatów



SPOSOBY USUWANIA BARIER W DIALOGU MIĘDZYPOKOLENIOWYM W PRACY

NA POZIOMIE PRACOWNIKA

- relacje interpersonalne i międzypokoleniowe zależą od nas samych i naszej aktywności,

NA POZIOMIE PRACODAWCY

- pracodawca powinien aktywnie uczestniczyć i wykorzystywać możliwości, które tworzy system na poziomie rządowym do budowania dialogu międzypokoleniowego w zarządzanych zespołach,

NA POZIOMIE KRAJOWYM / RZĄDOWYM

- polityka pracy realizowana przez rząd: rozwiązania prawne i systemowe oraz programy funkcjonujące w skali całego kraju, dotyczące norm prawnych i edukacyjnych dla pracujących a także dotyczące kultury organizacyjnej,
- zmiany w komunikacji i mentalności powinny być kształtowane już w szkole, na podstawie relacji nauczyciel–uczeń,
- zachęcanie pracodawców do zatrudniania droższych pracowników 40+,
- prowadzenie i rozpowszechnianie badań dotyczących możliwości fizycznych, psychicznych i kompetencyjnych różnych pokoleń i systemowe zapoznavanie pracodawców z wynikami,

GRUPA 3 – SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA

Materiały dla uczestników

Jak przy żadnym innym spojrzeniu, przy analizie dialogu międzypokoleniowego w kontekście społeczności lokalnej, różnice międzypokoleniowe ujawniają się już na etapie aparatu pojęciowego. Dla pokolenia dzisiejszych Seniorów przyjaciele to ludzie, dla których oddadzą ostatnią koszulę, dla obecnych nastolatków to 700 kontaktów na Facebooku. Seniorzy skupiają się wokół swojego osiedla, parafii, szkoły, zakładu pracy. Młodzi organizują się wokół projektów, czego najlepszym przykładem była sprawa ACTA, z przełomu 2011 i 2012 roku.

PYTANIA PODSTAWOWE:

- Jak wygląda rola mistrza w społeczności lokalnej? Czy zależy ona od wieku?
- Jakie są sposoby (kanały informacyjne) tworzenia społeczności lokalnej?
- Jak aktywizować przedstawicieli poszczególnych pokoleń?

PYTANIA POMOCNICZE WYPRACOWANE W TRAKCIE WARSZTATÓW:

- Czy jest potrzebny lider?
- Czy jest potrzeba monitorowania działań społeczności lokalnych?
- Jakie są efektywne sposoby informowania o potrzebach i problemach społeczności lokalnych, dostosowane do różnych pokoleń?
- Jak zmienia się zaangażowanie w działania lokalne w zależności od pokolenia – jakie są preferowane sposoby działania charakterystyczne dla różnych pokoleń?

POKOLENIA ANALIZOWANE:

Mała Stabilizacja (osoby urodzone w latach 40-tych) i **X** (osoby urodzone w latach 1965-1981)

Efekt pracy grupy SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA

MOCNE STRONY WPŁYWU DIALOGU MIĘDZYPOKOLENIOWEGO NA SPOŁECZNOŚĆ LOKALNĄ – ANALIZA NA PODSTAWIE POKOLENIA X

- **Cechy pokolenia X** (jako wstęp do analizy wpływu tego pokolenia na dialog a poprzez dialog na społeczność lokalną):
 - szersze spojrzenie,
 - większa dostępność do mediów,
 - pokolenie X dysponuje znacznie większym dostępem do nowych technologii – internet, komputery, telefony komórkowe i inne.
 - Pokolenie X dorastało w okresie przemian ustrojowych w Polsce, budowaniu demokracji i wolności obywatelskiej, w tym okresie tworzyły się organizacje obywatelskie mające znaczny wpływ na kształtowanie się życia społecznego,
 - duża mobilność,

- **Mocne strony:**

- wzmacnianie tradycji, odwołanie się do wspólnych korzeni,
- przekazywanie wartości,
- podtrzymywanie, kreowanie i wzmacnianie relacji w rodzinie,
- zwiększenie chęci integracji z różnymi środowiskami,
- nowe spojrzenie na świat,
- nastawienie na budowanie swojej kariery zawodowej i swojej pozycji w społeczeństwie,
- większa aktywność społeczna i zawodowa kobiet.

SŁABE STRONY WPŁYWU DIALOGU MIĘDZYPOKOLENIOWEGO NA SPOŁECZNOŚĆ LOKALNĄ – ANALIZA NA PODSTAWIE POKOLENIA X

- globalizacja - jako zjawisko utrudniające nawiązywanie lokalnych relacji,
- dezintegracja – osłabienie/zmiana norm i wartości społecznych, osłabienie relacji międzyludzkich,
- atomizacja – rozpad więzi społecznych, indywidualizm jednostek.

DIALOG MIĘDZYPOKOLENIOWY MOŻE STWARZAĆ NASTĘPUJĄCE SZANSE DLA SPOŁECZNOŚCI LOKALNYCH

- właściwa edukacja,
- przeciwdziałanie stereotypowemu postrzeganiu innych pokoleń,
- konsultacje społeczne i angażowanie ludzi w życie społeczności lokalnej,
- powstawanie rad młodzieży,
- powstawanie rad seniorów,
- powstawanie wspólnych inicjatyw w obszarze gospodarczym, kulturalnym - realizacja wspólnego celu, projektu czy nawet uruchomienie dochodowej inicjatywy, założenie firmy,
- zdiagnozowanie potrzeb każdej z grup,
- stworzenie wspólnej przestrzeni, miejsc spotkań, aktywności osób w różnym wieku,
- reaktywacja małych sklepów osiedlowych,
- odnajdywanie wspólnych zainteresowań i organizowanie spotkań tematycznych,
- organizowanie „święta rodziny” – wspólne wydarzenia, festyny, tzw. eventy, gdzie rodziny prezentują siebie np. poprzez pamiątki, kulinaria; okazje do budowania relacji,
- organizowanie wyprzedaży rzeczy używanych,
- organizowanie wernisaży twórczości własnej w najbliższym otoczeniu / o najbliższym otoczeniu.

DIALOG MIĘDZYPOKOLENIOWY MOŻE STWARZAĆ NASTĘPUJĄCE ZAGROŻENIA

Poniżej określone są zagrożenia i (w nawiasach) sposoby przeciwdziałania zagrożeniom:

- brak moderatora/lidera może utrudniać porozumienie lub je uniemożliwić (należy zadbać o dobrego lidera),
- brak zaufania (przedstawić dobre przykłady, że warto i że są efekty, pokazywanie negatywnych konsekwencji nie podjęcia działań),
- tylko interesy, brak więzi (budować i więzi i dbać o ich utrzymanie),
- niska jakość kontaktów (ograniczyć akcje okazjonalne/zrywy, koncentrować się na działaniach długofalowych budujących relacje i więzi),
- stereotypy (przełamywać stereotypy, m.in. przez edukację).

GRUPA 4 - WOLONTARIAT

Materiały dla uczestników

Wolontariat - bezpłatne, dobrowolne, świadome działanie na rzecz innych, wykraczające poza więzi rodzinno-koleżeńsko-przyjacielskie. Rodzaje wolontariatu: bezterminowy, krótkoterminowy, jednorazowy, okresowy, indywidualny, grupowy itd.

Wolontariusz - każda osoba fizyczna, która dobrowolnie, ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na rzecz organizacji, instytucji lub osób indywidualnych, wykraczając poza więzi koleżeńsko-rodzinne.

Według badania prowadzonego przez Stowarzyszenie Klon/Jawor tylko 2% Polaków poświęca pracy wolontarystycznej więcej niż 50 godzin rocznie. Od 2001 roku Stowarzyszenie prowadzi badania aktywności Polaków we współpracy ze Stowarzyszeniem Centrum Wolontariatu i firmą Millward Brown SMG/KRC. Według tych badań najliczniejszą grupą udzielającą się na rzecz innych jest młodzież w wieku 15-19 lat.

Są to wyniki zupełnie inne niż np. we Francji, gdzie średni czas poświęcany na wolontariat wynosi 23 godziny miesięcznie. Najaktywniejsze są w pracy grupy: najmłodsza (18-24 lat) i najstarsza, czyli osoby powyżej 65 roku życia. Również w Niemczech systematycznie rośnie grupa najstarszych wolontariuszy (powyżej 50 roku życia), którzy stanowią 42% wszystkich udzielających się społecznie osób.

Co zatem zrobić, aby uaktywnić ogromne pokłady energii i nieodkrytego jeszcze zapалу? Aby wykorzystać ogromny potencjał czasu wolnego, wiedzy i życiowego doświadczenia, jakim dysponują osoby starsze oraz pasję i energię młodszych? Jak rozwijać współpracę międzypokoleniową?

PYTANIA PODSTAWOWE:

- Jak rozwinąć pomysły poprzez konkretne działania?
- Jak aktywizować poszczególne pokolenia?

POKOLENIA ANALIZOWANE:

Mała Stabilizacja (osoby urodzone w latach 40-tych) i **X** (osoby urodzone w latach 1965-1981)

Efekt pracy grupy WOLONTARIAT

BARIERY WYSTĘPUJĄCE W POSZCZEGÓLNYCH POKOLENIACH

POKOLENIE X

- znieczulenie społeczne względem problemów innych,
- aktywność rodzinna/zawodowa (mało wolnego czasu),
- czas indywidualizmu; przekonanie, że problemy każdy powinien rozwiązywać sam,
- brak wiedzy: gdzie? co? jak?

- obawa, że wolontariat angażuje na 100% (brak inf., że można np. tylko godzinę tygodniowo),
- brak poczucia tożsamości z daną społecznością,
- brak ofert dla aktywnych zawodowo,
- stereotypy: jestem frajerem, „co będę robił za darmo”,
- wychowanie: czas poświęcony na karierę; koncentracja na zarobkach.

POKOLENIE MAŁEJ STABILIZACJI

- obawa o zdrowie,
- problemy każdy powinien rozwiązywać sam,
- brak społecznych więzi,
- postawa roszczeniowa: „Dosyć się już napracowałem teraz to ja potrzebuję pomocy”,
- lęk przed zobowiązaniem,
- negatywne doświadczenia – przymusowe / ”dobrowolne” prace społeczne,
- brak zaufania do obcych.

SPOSOBY USUWANIA BARIER

POKOLENIE X

- przeprowadzenie kampanii społecznej i w mediach,
- stworzenie atrakcyjnej, jasnej i dobrze określonej oferty dla instytucji i organizacji społecznych,
- wypracowanie dobrej procedury przyjęcia do pracy wolontariackiej – przykład celebrytów – wolontariuszy,
- informowanie o korzyściach wynikającej z wolontariatu,
- wskazywanie na możliwości zdobywania doświadczenia, nawiązywania kontaktów, alternatywę dobrego wypełnienia czasu - w przypadku braku pracy etatowej,
- wykorzystanie rodzicielstwa w zachęcaniu do wolontariatu (w szkole, pomoc dziecku - wolontariuszowi),
- pokazywanie dobrych stron wolontariatu rodzinnego poprzez wspólne, pożyteczne spędzanie czasu,
- rozwijanie wolontariatu pracowniczego.

POKOLENIE MAŁEJ STABILIZACJI

- organizowanie dla wolontariuszy konsultacji nt. stanu zdrowia,
- dostosowanie formy wolontariatu do możliwości zdrowotnych i czasowych (przeprowadzanie rozmów indywidualnych),
- poszukiwanie sprzymierzeńców wśród autorytetów lokalnych i krajowych,
- uświadamianie potencjalnych wolontariuszy o korzyściach pracy w wolontariacie,

- stworzenie systemu motywacyjnego dla wolontariuszy,
- propagowanie wolontariatu „emeryckiego” w danym miejscu pracy.

POMYSŁY WYPRACOWANE NA WARSZTATACH:

- propagowanie wolontariatu poprzez wskazanie korzyści (także dla wolontariuszy),
- przeprowadzenie kampanii społecznej na rzecz wolontariatu osób z różnych pokoleń,
- propagowanie wolontariatu rodzinnego/grupowego,
- przygotowanie i udostępnienie informacji o organizacjach zrzeszających wolontariuszy lub wspierających ich w pracy wolontarystycznej,
- położenie nacisku na podmiotowe traktowanie wolontariuszy,
- przeprowadzenie działań prawnych dających wsparcie dla firm w przygotowywaniu przyszłych emerytów do roli wolontariusza.

PRZYKŁADY DOBREJ WSPÓŁPRACY MIĘDZYPOKOLENIOWEJ

TOWARZYSTWO INICJATYW TWÓRCZYCH „ę”



Od 2002 roku realizujemy projekty społeczno-kulturalne w całej Polsce. Wspieramy inicjatywy: młodych („Młodzi menedżerowie kultury“) i seniorów („Seniorzy w akcji“). Pomagamy młodym twórcom („Przedszkole Filmowe”, „Videonotacje”, „Fotoprezentacje”, „Migawki”, „Polska.doc“). Stymulujemy instytucje kultury do wprowadzania zmian („ZOOM na domy kultury”, „ZOOM na UTW“). Produkujemy filmy, wystawy, projekty artystyczne i społeczne. Szkolimy, przyznajemy dotacje, wydajemy książki. Tworzymy i promujemy nowe modele działania w sferze kultury.

Ożywiamy przestrzeń kulturalno-społeczną Warszawy. Realizujemy projekty, które wynikają z naszych pasji i obserwacji świata. www.e.org.pl

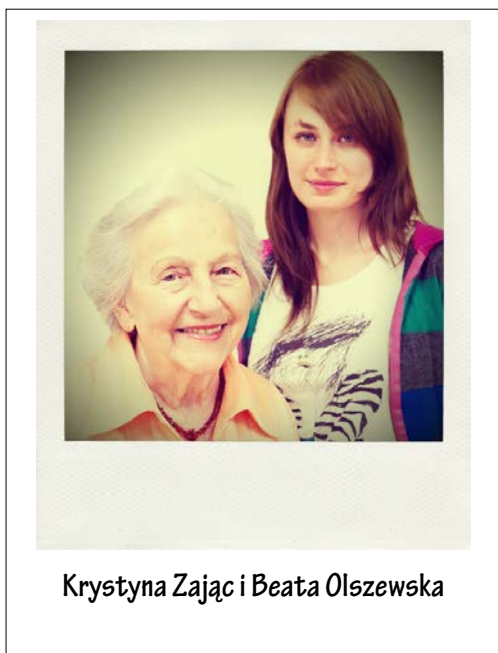
Chcemy tworzyć świat, w którym ludzie z pasją działają dla siebie i dla innych.



SENIORZY W AKCJI to ogólnopolski konkurs dotacyjny realizowany od 2008 roku przez Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „ę” ze środków Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności. Dotychczas dofinansowaliśmy 133 międzypokoleniowe projekty społeczne realizowane przez animatorów 55+ razem z animatorami między 18 a 30 r. ż. w całej Polsce.

Uruchomiliśmy ten konkurs, aby wykorzystać ogromny potencjał czasu wolnego, wiedzy i życiowego doświadczenia, jakim dysponują seniorzy. Stawiamy na pracę ze starszymi liderami w parze z młodymi animatorami. Szukamy aktywnych osób 55+, które chcą połączyć rozwijanie własnych pasji i zainteresowań z działaniem na rzecz innych. www.seniorzywakcji.pl

DIALOG MIĘDZYPOKOLENIOWY – DOBRE PRAKTYKI UCZESTNIKÓW PROGRAMU „SENIORZY W AKCJI”



W ramach 4. edycji „Seniorów w akcji”, w Warszawie, Pani Krystyna Zając w parze z młodszą animatorką Beatą Olszewską zaprosiły panie z Kluby Ravensbruck i licealistki do wspólnej pracy nad spektaklem teatralnym. Nazwały projekt: „Kobiety z Ravensbruck”. Panie, połączone w pary z dziewczętami, szukały odpowiedzi m.in. na pytanie: jak skonfrontować świadectwo kobiet, które przetrwały obóz koncentracyjny w Ravensbruck z doświadczeniem młodych dziewczyn, które mają dziś tyle samo lat, co te pierwsze w momencie zamknięcia w obozie? „Pamięć praktyczna” – czytanie performatywne w Instytucie Teatralnym, przygotowane pod okiem profesjonalnych realizatorów, było rezultatem spotkania tych dwóch pokoleń kobiet. Panie i dziewczęta spotykają się

nadal, poza projektem.

Krystyna Zając: *Robiąc spektakl z młodymi dziewczętami, usłyszałam jak mówiły, że one by nie przeżyły tego co my przeżyłyśmy w obozie. Powiedziałam im wtedy, że bardzo dobrze, że nie muszą tego przeżywać i że najważniejsze, żeby wiedziały i pamiętały o tym co przeżyły ich poprzedniczki, będąc w ich wieku bo być może dzięki temu będą lepiej korzystały z wolności, która jest im dana. To jest bardzo ważne w dialogu między pokoleniami – ta ciągłość wiedzy i pamięci, przekazywana w szczerych rozmowach. Do tego potrzebne jest nawiązanie prawdziwych relacji, poznanie się i ciekawość innych. Nam się to udało w projekcie.*

Beata Olszewska: *Dużo czasu w projekcie poświęciliśmy integracji międzypokoleniowej. Bez tego nie byłoby tego spektaklu. Na to zawsze potrzeba czasu, bo potrzebne jest wzajemne zaufanie. Zależało nam z Panią Krystyną na stworzeniu prawdziwych relacji, być może nawet przyjaźni i to się nam udało. Mi osobiście sprawiło to największą radość, kiedy zobaczyłam, że ten projekt dał coś paniom i dziewczynom i że doszło do autentycznej wymiany między nimi, pomimo ciężkiego tematu jakiego dotyczył. Wiem, że te relacje będą trwały poza projektem i to jest bezcenne.*



Wanda Radłowska i Magda Radłowska

Pani Wanda Radłowska, razem z córką – Magdą, w 2. edycji „Seniorów w akcji”, zaprosiły mieszkańców Wałbrzycha do udziału w międzypokoleniowych warsztatach tańca współczesnego – „Inwazja ruchem kontra atak przestrzeni”. W efekcie powstały etiudy taneczne, zaprezentowane podczas happeningów na miejskim bazarze, w autobusie, parku i na rynku. Warsztaty uzupełniły otwarte wykłady promujące zdrowy i aktywny styl życia. Na zakończenie projektu uczestnicy warsztatów wystawili spektakl dla mieszkańców Wałbrzycha. Występowali również za granicą, m.in. na festiwalu tańca współczesnego w Londynie. Tańczą razem do dziś.

Wanda Radłowska: *Staralam się działać tak w naszym projekcie, żebyśmy wszyscy w tej międzypokoleniowej grupie dali sobie nawzajem szansę i czas potrzebny do poznania się. Dzięki naszej międzypokoleniowej grupie i wspólnemu tańczeniu stałam się innym człowiekiem. Jestem dużo bardziej odważna i szalona niż kiedykolwiek przedtem. Na początku moich działań związanych z animacją kultury byłam bardzo niepewna. Przejmowałam się tym, co o moich pomysłach powiedzą inni. Dziś wiem, że umiem зараżać swoją pasją. Nie boję się ocen.*

Magdalena Radłowska: *W pracy w międzypokoleniowej grupie odnalazłam swoje powołanie. Fascynuje mnie dojrzałość zarówno emocjonalna, jak i w ruchu. Obserwując moich seniorów, bardzo dużo biorę dla siebie. Przestałam bać się upływu czasu. Zmian, które zachodzą w moim, czy mamy ciele. Teraz zaczęłam akceptować fakt, że mama starzeje się jak każdy człowiek. Do tej pory nie chciałam się na to wewnątrznie zgodzić. Teraz widzę ją. Jest piękna. Czerpię z tego siłę.*



Dariusz Gałań i Jakub Jakubowski

Dariusz Gałań i Jakub Jakubowski z Radzyna Podlaskiego, w ramach 2. edycji „Seniorów w akcji”, zrealizowali projekt „Dziadki dziatkom”. W efekcie projektu, powstał film na podstawie opowiadań najstarszych mieszkańców Radzyna. Seniorzy zabrali widzów w miejsca, w których kiedyś rozegrały się opowiadane przez nich historie: pierwsza miłość, wspólne wagar, wakacyjne przygody. W ten sposób nawiązali współpracę z młodymi, którzy zajęli się techniczną stroną projektu. Premiera filmu odbyła się w sali kina „Oranżeria”, zostali na nią zaproszeni mieszkańcy Radzyna Podlaskiego i oczywiście wszyscy uczestnicy projektu. Na pokaz przyszło ok. 500 osób. Film do dzisiaj można oglądać w pobliskiej bibliotece, a realizatorzy projektu nadal współpracują i planują kolejne wspólne działania.

Dariusz Gałań: *Wszystkim liderom projektów radziłbym: najważniejsza jest naturalność. Nie można narzucać niczego na siłę grupie. Nic nie „musimy”. Tylko: „może powinniśmy”, „spróbujmy”. Trzeba przekonywać ludzi małymi krokami. Poza tym każda społeczność ma swoją hierarchię wartości. Trzeba ją dobrze poznać. Szczególnie dla ludzi w moim wieku to ma duże znaczenie – tu rządzą pewne kanony. Często się słyszy: „nie trzeba starych drzew przesadzać”, ja wtedy dodaje: „ale można je trochę pokolysać na różne strony”. Trzeba być elastycznym.*

Jakub Jakubowski: *Jak się chce realizować międzypokoleniowy projekt, trzeba zacząć od znalezienia odpowiedniego partnera w tej drugiej grupie wiekowej. Tak jak mi się udało znaleźć Darka. Kogoś z kim się znajdzie wspólny język, kto się da wciągnąć w naszą wizję. To, że przyszedłem na wykład do UTW i zacząłem po nim rozmawiać ze wszystkimi o moim pomysle, stało się tylko dzięki otwartości Darka. On mi zaufał. Jakbym przyszedł zupełnie znikąd, pewnie nikt by mnie tak chętnie nie wysłuchał. Jak się znajdzie kogoś wewnątrz, to ten ktoś promieniuje na innych i wciąga ich do naszego wspólnego projektu. Poza tym Darek najlepiej wie jak rozmawiać ze swoimi rówieśnikami. Ja się tego od niego uczę.*

www.rpo.gov.pl