



Joanna K. Wawrzyniak

Animator osób starszych – szansa na aktywizację osób w wieku 55+

DOI 10.24917/24500232.142.7

Słowa kluczowe: animator osób starszych, lider lokalny, aktywność seniorów, inkluzja społeczna, aktywność zawodowa 55+, polityka pro senioralna

Keywords: old people animator, senior activity, social inclusion, job activity, senior politics.

ANIMATOR OF SENIORS – ACTIVATION OF PEOPLE 55 PLUS

Abstract:

The article shows characteristic of a local leader and the tasks he is supposed to take in senior politics contexts. Author indicates the necessity of job activation of people 55+ considering new activity context for this group and social inclusion of elder people simultaneously. Realizing project in this area are being described as well.

Wprowadzenie

Polityka senioralna jest to ogół celowych działań organów administracji publicznej wszystkich szczebli oraz innych organizacji i instytucji, które realizują zadania kształtujące warunki godnego i zdrowego starzenia się. Rozumiana jest szeroko jako działania podejmowane w okresie całego życia człowieka, prowadzące do zapewnienia warunków wydłużenia aktywności – zarówno zawodowej, jak i społecznej oraz samodzielnego, zdrowego, bezpiecznego i niezależnego życia osób starszych.

Odpowiednio zaprojektowana i opracowana polityka senioralna, reagująca na aktualne, zmieniające się wyzwania rzeczywistości, jest istotnym elementem polityki społecznej.

Celem polityki senioralnej w Polsce jest wspieranie i zapewnienie możliwości aktywnego starzenia się w zdrowiu oraz możliwości prowadzenia w dalszym ciągu samodzielnego, niezależnego i satysfakcjonującego życia, nawet przy pewnych ogra-

niczeniach funkcjonalnych, np. takich jak konieczność sprawowania opieki nad rodzicami lub innymi osobami zależnymi (Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014–2020).

Zasadniczym filarem długofalowej polityki prosenioralnej w Polsce zdaje się być zatem realizacja zadania wydłużania aktywności zawodowej i jednocześnie inkluzja potencjału osób starszych w sferze życia społecznego. Za osobę starszą (seniora) uważa się osobę co najmniej sześćdziesięcioletnią (60+), a definicja taka jest zgodna z przyjętą przez Pierwsze Światowe Zgromadzenie na temat Starzenia się Społeczeństw ONZ w 1982 r. Ze względu na specyfikę gospodarki kapitalistycznej oraz społeczeństwa postindustrialnego opartego na znaczącym udziale nowoczesnych technologii i kompetencji w pracy i życiu codziennym, za grupę wiekową spełniającą wymogi współczesnego rynku pracy w najmniejszym stopniu, uznaje się osoby w wieku 55+ (czyli grupa zawierająca się w tzw. przedpolu starości)¹. Stąd też w wielu przykładach aktywizacji i edukacji do/dla rynku pracy znajduje się ta kohorta jako obszar dla działań opisanych w założeniach polityki prosenioralnej.

W Polsce diagnozuje się tendencję panującą wśród pracowników 55+ do jak najszybszego przechodzenia na świadczenia emerytalne oraz istnienie szeregu możliwości korzystania z różnego rodzaju transferów socjalnych (także świadczeń rodzinnych czy pomocy społecznej), co znacząco wpływa na dezaktywizację na rynku pracy. Nie do przecenienia są, więc rozmaite działania zmierzające do wydłużania okresu kariery zawodowej, podniesienia kompetencji osób starszych, stworzenia przyjaznego im systemu pracy, w tym strategii szkoleń i podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Działania te są w pełni uzasadnione biorąc pod uwagę wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata w Polsce (42,5% w 2014 r. wg danych Eurostatu) oraz o jednej z najniższych średnich wieku przechodzenia na emeryturę wśród państw europejskich – 58 lat (Adamczyk 2015).

Kluczową kwestią stają się kryteria i wskaźniki poziomu aktywności zawodowej i zatrudnienia, ale również bezrobocia osób 50+, gdyż pogłębia się niekorzystny wymiar danych dotyczących zatrudnienia w tej grupie wiekowej: w IV kwartale 2016 r. pracowało 16,3 mln Polaków, czyli o prawie 50 tys. (tj. o 0,3%) więcej niż w analogicznym okresie 2015 r., natomiast liczba pracujących w wieku 50+ zmniejszyła się o 23 tys. (0,5%) osób. Wskaźnik zatrudnienia w tej grupie spadł o 0,2 punkty procentowe (z 33,4% do 33,2%) przy wzroście o 0,6 p. proc w grupie 15–50 lat. W 2015 roku 60% kobiet w przedziale wiekowym 55–64 lata było biernych zawodowo z powodu emerytury, w przedziale wieku 65+ jest to już 90% (GUS 2016).

Wśród wielu przyczyn niskiego wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55+ wymienia się brak systemowych rozwiązań dotyczących podnoszenia kwalifikacji edukacyjnych, w tym: deficyt odpowiednich szkoleń i form uczenia się wspomagających skutecznie

1 Terminem tym posługuje się m.in. Piotr Szukalski dla określenia osób w wieku 46–65: P. Szukalski, 2009, *Plany związane z przechodzeniem na emeryturę osób na przedpolu starości*, [w:] *Ubezpieczenia społeczne. Teoria i praktyka*, Łódź, s. 10–15.

osoby w tej grupie wiekowej do przystosowania się, bądź lepszego funkcjonowania na rynku pracy, niewłaściwe podejście do potrzeb i predyspozycji osób szkolących się, niska podaż usług edukacyjnych w mniejszych miejscowościach oraz na obszarach wiejskich (Sergiejuk, Gajderowicz, Sztanderska 2010, s. 11–21).

Jednocześnie jako bariery w zatrudnianiu osób w tym wieku wskazywane są praktyki dyskryminacyjne (zwłaszcza na etapie rekrutacji) oraz okres ochronny jako podstawowy czynnik zniechęcający do zatrudniania osób w wieku przedemerytalnym. Zwieszaniu zatrudnienia w tej grupie może sprzyjać tworzenie programów szkoleniowych, w tym programów specjalnych adresowanych do najstarszych pracowników, planowanie i rozwój kariery zawodowej dostosowanej do możliwości i ambicji pracowników oraz wykonywanego zawodu, regulowany czas pracy, ewaluacja efektywności pracowników i efektów podejmowanego kształcenia, korzystanie z wiedzy i doświadczenia starszych pracowników poprzez tworzenie zespołów złożonych z pracowników w różnym wieku, mentoring.

Istotną przeszkodą w kształceniu się starszych pracowników jest także brak zachęt (w tym finansowych) do szkolenia się.

Wszystkie wymienione czynniki (bariery) wpływają w znaczącym stopniu na niską aktywność zawodową osób w okresie przedpola starości, a także emerytów (w tym przedwczesnych). Obecnie emerytami są osoby, które skorzystały z niej w wieku 60 lat (głównie kobiety) oraz w wieku 65 lat (mężczyźni). Sporą grupę stanowią osoby, którym przysługiwało prawo do wcześniejszych emerytur oraz osoby reprezentujące uprzywilejowane zawody (tzw. służby mundurowe, górnictwo, wymiar sprawiedliwości) kończące wcześniej niż inni karierę i/lub pobierający uposażenie emerytalne niezależnie od ilości zgromadzonych składek. W świetle obecnie obowiązujących przepisów, osoby te dezaktywują się zawodowo około 10 lat za wcześnie niż wskazuje na to dzisiejsze prawo emerytalne. Jednocześnie w związku z wydłużającym się życiem człowieka naturalną tendencją jest wydłużanie także okresu aktywności zawodowej, w zestawieniu z tendencją demograficzną zaś wskazuje się na konieczność wydłużania okresu pracy zawodowej ponad (każdy) wiek emerytalny.

Potrzeby w zakresie aktywności

Pracę zawodową uważa się za podstawową formę działalności człowieka, definiującą go w ciągu dorosłego życia, podstawę statusu społecznego i uznania, istotne źródło satysfakcji życiowej. Aktywność ta bywa konieczna w celu ponownego określenia (bądź podtrzymania) własnej tożsamości społecznej, zwłaszcza w przypadku osób trzeciego wieku – sprawnych i często chcących pracować.

Ze względu na rosnącą liczbę osób starszych w społeczeństwie i jednocześnie zmniejszającą się liczbę potencjalnych przyszłych pracowników, jednym z najistotniejszych celów polityki społecznej jest wspieranie aktywnego starzenia się i wydłużanie okresu życia zawodowego w celu utrzymania bądź pozyskania odpowiedniego

poziomu zatrudnienia osób w wieku dotąd uznawanym za poprodukcyjny. Jest to priorytet społeczny i ekonomiczny większości krajów europejskich (zapisany w wielu dokumentach strategicznych UE, m.in. w *Biała księga. Plan na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur* 2012).

Prognozowane do roku 2060 wielkości związane z koniecznością wydłużania życia zawodowego ponad przyjęty obecnie wiek emerytalny, ze względu na brak gwarancji odpowiednich środków utrzymania w starości, wynoszą: 7,9 lat dla mężczyzn i 6,5 roku dla kobiet, zatem bezdyskusyjną koniecznością stają się programy aktywizacji zawodowej skierowane do osób w późnej dorosłości.

Znaczącym problemem jest zatem, iż osoby w przedpolu starości są traktowane w naszej gospodarce jako „prawie emeryci”, przez co ich potencjał jest niedoceniany na rynku pracy. Jednocześnie cele Strategii Lizbońskiej dla krajów Unii Europejskiej zakładają zatrudnienie w tej grupie wiekowej na poziomie 50%. Polacy jednak zakładają wczesne przechodzenie na emeryturę nad dłuższą karierę zawodową, dlatego zintensyfikowanie działań na rzecz większej zatrudnialności osób 50+ z jednej strony i edukacja dorosłych w kierunku uświadamiania korzyści z długiego życia zawodowego z drugiej, powinny być priorytetem zarówno w polityce społecznej, jak i w systemie kształcenia (edukacji formalnej, pozaformalnej, w mediach).

Niska aktywność zawodowa i społeczna seniorów często pociąga za sobą inne skutki, np. zmniejszenie akceptacji dla nich ze strony otoczenia, budowanie negatywnego stereotypu seniorów, ich dyskryminację, a w efekcie ich ekskluzję, wycofanie i życie w samotności, patologizację życia codziennego (uzależnienia, izolacja) będących zarówno skutkiem, jak i przyczyną przedwczesnego wycofania się z aktywności.

Uczestnictwo seniorów w życiu społecznym i zawodowym jest determinowane licznymi czynnikami, jak: płeć (kobiety częściej podejmują aktywność społeczną), wykształcenie (im wyższe, tym wyższy poziom aktywności), stan zdrowia, środowisko rodzinne, warunki bytowe (im gorsze, tym mniejsza aktywność), doświadczenia i poziom aktywności we wcześniejszych fazach życia, miejsce zamieszkania (w miastach jest więcej ofert spędzania czasu wolnego) oraz istnienie i działalność instytucji kulturalnych w najbliższym otoczeniu. Wpływ tych czynników powoduje, że w Polsce seniorzy częściej poświęcają czas na czynności pasywne (oglądanie telewizji, rozmowy ze znajomymi, odpoczynek), względnie pasywne (czytanie książek, słuchanie radia, komputer) prace domowe, jak naprawy domowe, ogródek, zajmowanie się wnukami, pomoc dorosłym dzieciom².

Mobilizacja kapitału społecznego (a także intelektualnego) seniorów nie jest zadaniem łatwym zważywszy na brak tradycji w tym zakresie oraz przedkładanie problemów

2 Na tego rodzaju formy aktywności seniorów zwraca uwagę m. in. Andrzej Klimczuk, *Kapitał społeczny ludzi starych na przykładzie mieszkańców miasta Białystok*, Wiedza i Edukacja, Lublin 2012, s. 94–107; Sposoby spędzania czasu na emeryturze, Komunikat z badań, CBOS BS/106/2012, Warszawa; RAPORT *Instytucje wobec potrzeb osób starszych*, Instytutu Rozwoju Służb Społecznych, Warszawa, grudzień 2010 r., s. 38–45.

o charakterze zdrowotnym i finansowym, a także codziennych prac na rzecz rodziny, ponad kwestie działalności społecznej, obywatelskiej czy edukacyjnej. Z tego względu coraz częściej wskazuje się na potrzebę oddziaływań na rzecz zmiany ról i pozycji osób starszych w społeczeństwie, zwłaszcza w świetle prognoz demograficznych i gospodarczych, poprzez szeroko wdrażane i realizowane na dużą skalę projekty o charakterze aktywizacyjnym oraz edukacyjnym, także w wymiarze międzypokoleniowym. Coraz ważniejsze staje się także wspieranie seniorów w aktywności zawodowej i ekonomicznej (Chabior, Krawczyk-Blicharska, 2014). Duże znaczenie może mieć w tej kwestii istnienie i inicjowanie lokalnych, oddolnych działań wśród seniorów, wspieranie ich, angażowanie i uświadamianie korzyści z dłuższej aktywności społecznej.

W tym kontekście niezwykle ważnym działaniem, bez którego nie sposób prawidłowo zrealizować aktywizację, zdaje się być diagnoza potrzeb co do form aktywności, w jakie angażować mieliby się seniorzy. Dużą wartość mogą mieć lokalne diagnozy tego rodzaju; W wymiarze ogólnopolskim danych jakościowo-ilościowych dostarczył raport zespołu Instytutu Rozwoju Służb Społecznych (2010, s. 112–121)³. Z treści raportu dowiadujemy się, że starsze pokolenie jest najmniej aktywne w środowisku lokalnym, choć dla większości z nich jest to jedyne środowisko, w jakim funkcjonują po zaprzestaniu pracy zawodowej. W szerszej aktywności społecznej starszego pokolenia (65+), mierzonej uczestnictwem w organizacjach społecznych, partiach, grupach religijnych itd. bierze udział 12,5% ludzi starych.

Zebrane dane pozwoliły przede wszystkim odpowiedzieć na pytanie o zasadność realizowanych usług w obszarze szeroko rozumianej edukacji. Zarówno zajęcia komputerowe, hobbystyczne i ruchowe, jak i artystyczne oraz krajoznawcze zostały uznane za te, których seniorzy szczególnie pożądamy. Najmniej amatorów znajduje nauka języków obcych.

W osobnej części badań analizie został poddany zakres usług związanych ze wzmacnianiem potencjału osób starszych. Obszar ten składa się z czterech kategorii usług skierowanych do osób starszych: edukacji gerontologicznej, usług edukacyjnych (uniwersytet III wieku, poradnictwo dla osób w wieku przedemerytalnym przygotowujące do roli emeryta, szkolenia z nowych technologii, jak bankomat, telefon komórkowy oraz

3 Badanie *Instytucje wobec potrzeb osób starszych* zostało przeprowadzone w 2010 roku w ramach projektu „Koordynacja na rzecz aktywnej integracji” i ma charakter ogólnopolski. Podstawowym celem badań, którymi kierował Instytut Rozwoju Służb Społecznych, była diagnoza oferty usług świadczonych na rzecz osób starszych. Badanie zostało zrealizowane przy współpracy z Regionalnymi Ośrodkami Polityki Społecznej we wszystkich województwach. Przedmiotem zainteresowania były usługi lub działania realizowane w 16 województwach, których beneficjentami są osoby starsze. Opracowany kwestionariusz ankiety został rozesłany do gmin w całej Polsce (2479 gmin), a wymieniono w nim 89 rozmaitych usług bądź działań. Wszystkie pytania miały charakter zamknięty z możliwością wskazania jednej odpowiedzi.

poznawanie technologii informatycznych i informacyjnych), szkoleń z zakresu utrzymania higieny osobistej i urody oraz z przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na wiek.

Wyniki badań wskazują, że w obszarze dotyczącym wzmacniania potencjału osób starszych istnieje duża dysproporcja pomiędzy poszczególnymi usługami i tak: najrzadziej realizowane jest poradnictwo dla osób w wieku przedemerytalnym przygotowujące do roli emeryta – w 65 gminach/miastach, szkolenia z zakresu technologii jak bankomat, telefon – w 96 gminach, działania edukacyjne służące przeciwdziałaniu dyskryminacji w 126, szkolenia służące poprawie utrzymania przez osoby starsze higieny osobistej i zadbanego wyglądu – w 154, edukacja gerontologiczna w 188, szkolenia z informatyczne w 260, a uniwersytet trzeciego wieku działał w 327 miastach/gminach.

Respondenci udzielili ponadto odpowiedzi na pytanie o potrzebę realizacji poszczególnych usług i tu wskazano kolejno najistotniejsze, zdaniem seniorów, usługi: szkolenia z zakresu higieny i urody, szkolenia z nowoczesnych technologii informacyjnych, edukacja gerontologiczna oraz edukacja antydyskryminacyjna. Najniższa okazała się pozycja uniwersytetów III wieku w hierarchii usług najbardziej potrzebnych: zaledwie 37% respondentów uznało, że istnieje uzasadniona potrzeba powoływania tego rodzaju podmiotów.

Jeszcze mniejszą popularnością wśród respondentów cieszy się poradnictwo dla osób w wieku przedemerytalnym przygotowujące do roli emeryta: 35% wskazań. Natomiast potrzebę realizacji szkoleń z zakresu utrzymania higieny i atrakcyjnego wyglądu dostrzegło blisko 50% respondentów, co wskazuje na największą dysproporcję w przypadku tej usługi pomiędzy liczbą faktycznie realizowanych usług a potrzebą ich realizacji.

Dla porównania, innych nieco danych dostarcza diagnoza potrzeb przeprowadzona w województwie opolskim, wskazując jednocześnie na konieczność odpowiedniej kompozycji treści skierowanych do seniorów w działaniach aktywizacyjnych⁴. Ocze-

4 M. Kalski, I. Damboń-Kandziora, *Problemy i oczekiwania osób starszych w zakresie aktywizacji. Wyniki sondażu społecznego. Seniorzy w województwie opolskim – szanse i wyzwania*. Raport zawiera dane z przekrojowych badań społecznych realizowanych wśród 390 osób w wieku 50+ w województwie opolskim w roku 2013 w projekcie „Tranzytowe miejsca pracy – import modelu wsparcia dla szczególnie wrażliwych grup na rynku pracy”, realizowanego od lutego 2013 do czerwca 2015 roku przez Towarzystwo Społeczno-Kulturalne Niemców na Śląsku Opolskim; Projekt pn. „Młodość przychodzi z wiekiem – aktywny senior w Aglomeracji Opolskiej”, Projekt dla seniorów z terenu Aglomeracji Opolskiej, realizowany przez Opolskie Centrum Demokracji Lokalnej FRDL i Stowarzyszenie Aglomeracja Opolska dla seniorów z Aglomeracji Opolskiej dla 220 seniorów w wieku 60+, w 2016, zgodnie z danymi uzyskanymi w drodze badania potrzeb aktywizacyjnych seniorów obejmował: szkolenia „asystent edukacyjny”, usługi społeczne dla osób starszych, w tym: zajęcia teatralne, wyjścia do instytucji kultury (kina, teatru i filharmonii), wycieczki turystyczno-rekreacyjne po Opolszczyźnie, doradztwo dla seniorów (231 godz. z różnych dziedzin w zależności od zapotrzebowania poszczególnych osób oraz konsultacje ze specjalistami, np. prawnikiem, rehabilitantem, informatykiem).

kiwaną przez największą grupę osób formą aktywności są wyjazdy grupowe w formie wycieczek, pielgrzymek, wczasów (46%). Na drugim miejscu znalazły się zajęcia ruchowe jako odpowiedź na niedogodności związane ze zdrowiem i pewnego rodzaju forma rehabilitacji, co połączyć można z aktywnością rekreacyjną w formie wycieczek po okolicy (30%). Dużym zainteresowaniem cieszą się kwestie związane z profilaktyką zdrowotną (porady lekarskie, specjalistów żywienia, rehabilitantów, osób profesjonalnie dbających o urodę – 25%), wyższą nieco lokatę mają zajęcia komputerowe (28%, czyli trzecie miejsce w rankingu potrzeb). Ponadto w ramach klubów dyskusyjnych chcą oni gościć znane osoby, autorytety z różnych dziedzin życia społecznego, specjalistów wielu profesji (21%). Znacznie mniejszym zainteresowaniem natomiast cieszą się aktywności stereotypowo przypisywane osobom starszym, jak zajęcia z ogrodnictwa i sadownictwa, manualne, kulinarne, rękodzielnicze, lecz także – zawodowe (6%). Najwyżej punktowane zajęcia badani seniorzy wskazywali również, jako te, dla których zrezygnowaliby z udziału w innych, np. z kursów językowych, zawodowych, manualnych, zawodowych, hobbystycznych.

Może to oznaczać dużą wagę, jaką przywiązują osoby starsze do pogłębiania wiedzy z zakresu zdrowia, szeroko rozumianej profilaktyki gerontologicznej (dieta, ćwiczenia fizyczne, rehabilitacja, dbanie o wygląd) oraz do integracji, rekreacji i wyjazdów poza najbliższe, znane już im, środowisko. Obszarem szczególnego zainteresowania zdają się być dla seniorów także nowe technologie, co potwierdzają zajęcia realizowane w ramach UTW i innych form kształcenia seniorów. Jednocześnie można je traktować jako działania profilaktyczne, a z pewnością jest to jeden z kryteriów inkluzji społecznej osób w tym wieku.

Do barier uniemożliwiających lub utrudniających udział osób po 50. roku życia w zajęciach aktywizacyjnych zaliczyć można kwestie finansowe, w tym brak środków na dojazdy oraz na udział w płatnych zajęciach i kursach (45%), kwestie mobilności i transportu, jak brak połączeń komunikacją publiczną, brak własnego samochodu (30%) oraz utrudnienia wynikające z obowiązków zawodowych, rodzinnych i domowych pełnionych przez seniorów (29%).

Okazuje się, iż w przypadku 20% respondentów zły stan zdrowia może być przeszkodą w uczestniczeniu w zajęciach aktywizacyjnych. Natomiast (jedynie) 7% badanych seniorów stwierdziło, iż nie widzi jakichkolwiek barier uniemożliwiających lub utrudniających udział w zajęciach aktywizacyjnych.

Przedstawione w raporcie dane, ale również inne, pomniejsze diagnozy i regionalne działania na rzecz pobudzania aktywności seniorów, wskazują na konieczność inicjowania i rozwijania nowego obszaru pedagogicznego - gerontologii edukacyjnej, by edukacja w tym obszarze była poprawna metodycznie, a jej treści korelowały z potrzebami społecznymi i indywidualnymi seniorów (Szarota, Kijak 2013, s. 48–51). Autorzy wskazują tu na takie wymiary edukacji, jak: edukacja do starości, edukacja w starości, edukacja przez starość, edukacja dla starości, przygotowanie do roli seniora, oddziaływanie kierowane na seniorów, uczący się senior, dialog międzypokoleniowy,

przekaz wartości, kształcenie gerontologiczne, proces przygotowania kadr do pracy z seniorami.

We wskazanych obszarach przodują organizacje pozarządowe realizując projekty finansowane przez Unię Europejską oraz z funduszy centralnych, ministerialnych, skierowane do (przyszłych) liderów lokalnych, animatorów i asystentów osób starszych, co traktować można jako (niewielki, ale znaczący) element kształcenia kadr do pracy z seniorami.

Nowy (?) profil zawodowy osoby dorosłej

Animator osób starszych zdaje się być odpowiednią osobą, by integrować działania edukacyjne, aktywizujące oraz inkluzyjne w obszarze pracy socjalnej z seniorami. Ważną rzeczą jest, jednakże, rekrutacja takich osób oraz ich właściwe przygotowanie do pracy animacyjnej, czego wymaga nie tylko specyfika praktyki na tym polu, lecz także liczne zapisy programowe strategii rozwoju województw oraz wymogi (np. inkluzji społecznej, aktywizacji zawodowej) stawiane poszczególnym krajom przez organy Unii Europejskiej.

Dobrym pomysłem może okazać się wyselekcjonowanie lokalnych liderów, którzy spełnialiby się w roli animatorów, aktywizatorów oraz asystentów edukacyjnych osób starszych – głównie z racji znajomości ludzi oraz problemów, jakie towarzyszą lub utrudniają seniorom codzienną aktywność. Poza wzajemną znajomością seniorów i lidera, ważnym kryterium ich wyłaniania jest identyfikacja z lokalną społecznością, zaznajomienie z problematyką miejscowości. W pracy animacyjnej istotne jest wzajemne zaufanie, a jemu sprzyjać może wiek lidera – zbliżony do wieku aktywizowanych osób. Oczekuje się, iż lider będzie potrafił uruchomić siły społeczne akumulowane w otoczeniu, a częstokroć on sam jest jednostkową siłą zmagającą się z oporem, niechęcią i biernością społeczności.

Wyłonienie takiego lidera, który pełniłby funkcję animatora osób starszych, nie jest sprawą łatwą, ponieważ powinien on cechować się określonymi atrybutami osobowościowymi (poczucie własnej wartości, odpowiedzialność i uczciwość, pozytywne myślenie, kreatywność, odwaga, umiejętność budowania zespołu), a jednocześnie spełniać oczekiwania grupy społecznej, z której pochodzi (posiadanie określonych kompetencji, ideowość, identyfikacja z reprezentowaną społecznością, umiejętność rozwiązywania konfliktów) i której działania/ rozwój ma animować.

Lokalny lider to podmiot integrujący społeczność, posiadający kompetencje intelektualne, wiedzę, określoną samoświadomość obywatelską oraz stanowiący grupę odniesienia dla mieszkańców (Legutko-Kobus 2011). Powinna być nim osoba znana w społeczności, szanowana, ciesząca się autorytetem i zaufaniem, a jednocześnie inspirująca, motywująca do rozwoju i aktywności – także poprzez wprowadzanie zmian w codziennym funkcjonowaniu i schematach działań. Takim liderem w małych społecznościach jest często przedstawiciel instytucji, która cieszy się zaufaniem, np.

nauczyciel/dyrektor szkoły, duchowny/ proboszcz, twórca ludowy (liderzy nieformalni), sołtys, wójt (liderzy formalni).

Kompetencje i wiedza liderów, którzy zostają animatorami osób starszych, powinny być szczególnie wzmacniane, a kwestią kluczową w ich pracy jest zdobywanie zaufania poprzez działanie – zwłaszcza w małych społecznościach – wsiach, gminach, małych miastach. Coraz częściej bowiem rolą animatora jest nie tyle odpowiedzialność za realizację zadań aktywizacyjnych czy osiągnięcie zamierzonego celu, lecz moderowanie i pobudzanie do działania każdego uczestnika, członka zespołu czy społeczności (Legutko-Kobus 2011).

Do uniwersalnych celów realizowanych przez animatorów osób starszych można zaliczyć: powrót na rynek pracy osób nieaktywnych zawodowo, pobudzenie aktywności społecznej mieszkańców, import i adaptacja dobrych praktyk, kreowanie potrzeby bycia aktywnym w starszym wieku. Cele te są odzwierciedleniem problemów i kontrowersji związanych z aktywnością osób 55+ - zwłaszcza długotrwale bezrobotnych, w tym kobiet.

Wśród problemów tych wskazać można trudności z definiowaniem grupy (osoby starsze? emeryci? osoby w wieku poprodukcyjnym?), pasywne postawy (zniechęcenie do szukania pracy, korzystanie z zasiłków), bierność zawodowa i społeczna (niska samoocena, niepowodzenia w szukaniu pracy, wykluczenie cyfrowe), niskie dochody ograniczające aktywność społeczną, obciążenie obowiązkami rodzinnymi (kobiety, które zostały babkami lub opiekunkami osób chorych i niesprawnych).

Wymienione problemy, będące w istocie cechami osób 55+, uświadamiają jak trudne jest zachęcenie ich do wszelkiego rodzaju aktywności.

Realizowane w ostatnich latach projekty aktywizujące seniorów, wyłaniały jednocześnie lokalnych liderów, podejmujących następnie pracę animatorów osób starszych. Dobrym przykładem zdaje się być wspomniany już projekt „Tranzytowe miejsca pracy”, w ramach którego wykształcono 40 animatorów osób starszych spośród liderów lokalnych w wieku 50+. Projekt był sposobnością na zdobycie wiedzy i praktyki podczas sześciomiesięcznej nauki (w tym wizyt studyjnych w Austrii), pozyskania stypendium w trakcie jego trwania, a także zatrudnienia po zakończeniu w charakterze animatorów w poszczególnych gminach bądź samozatrudnienia jako animator świadczący usługi na rzecz domów kultury, klubów, stowarzyszeń zajmujących się aktywizacją i animacją rozwoju.

Charakter pracy animatora, wyłonionego jako lokalnego lidera z małych społeczności, stwarza duże możliwości i szanse na rozwój mieszkańców, zasobów i potencjału wsi, miasteczek i całych gmin. Jednak lider w procesie nieustannej pracy animacyjnej potrzebuje ciągłego wsparcia (szkoleń, inspiracji) oraz zaplecza – ludzkiego i technicznego. Jest to bowiem z jednej strony forma aktywizacji zawodowej osób w przedpolu starości lub starszych, którzy pracę animatora wykonują, z drugiej zaś cenne i regularnie podejmowane działania animujące rozwój osób będących na emeryturze – biernych,

niezadowolonych ze swej bierności i nieusatysfakcjonowanych czasem wolnym na emeryturze. Zawód animatora może, więc być zawodem podwójnych korzyści.

Zakończenie

Osoby starsze przedkładają obowiązki rodzinne, domowe nad indywidulane potrzeby uczestnictwa i działania w grupie seniorów, stąd oferta animacyjna oraz formy aktywizowania muszą uwzględniać to ograniczenie – także w rozumieniu ilości czasu poświęcanego na działania społeczne i edukacyjne oraz jego rozkładu w porach dnia.

Innym inhibitorem aktywizacji i inkluzji społecznej mogą być pasywne i roszczeniowe (także wyuczone) postawy seniorów, wynikające z ich apatii, niskiej samooceny oraz budowania ograniczeń skazujących ich na samotność.

Częściej, niżby sobie życzył animator, udział w aktywności społecznej może nie być życiowym priorytetem seniora i może przegrywać w zderzeniu z kłopotami dnia codziennego, takimi jak bariery finansowe, zdrowotne i bytowe oraz z problemy rodzinne. Warto jednak podkreślać, budując przekonanie wśród seniorów, a także animatorów, iż zajęcia aktywizujące są swoistym oknem na świat, włączającym osoby starsze do działań społecznych i przeciwdziałających bezpośrednio samotności i rutynie, a pośrednio poprawiających także ich kondycję fizyczną i psychiczną. Te same korzyści mogą wynosić także animatorzy rekrutowani spośród osób dorosłych bezrobotnych – często długotrwale, więc narażonych na marginalizację społeczną, brak odczuwanej satysfakcji, niższą pozycję w społeczności, a także niedostatek kontaktów społecznych. Zarówno animator, jak i osoba aktywizowana mają szanse wzbogacać własny rozwój i potencjał oraz kapitał społeczności, w której funkcjonują.

Bibliografia

- Adamczyk M.D., 2015, *Aktywnie ku emeryturze*, Towarzystwo Wolnej Wszechnicy Polskiej Oddział w Lublinie, Lublin.
- Biała Księga. Plan na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur, Komisja Europejska, Bruksela, dnia 16.2.2012 r., com(2012) 55 final.
- Chabior A., Krawczyk-Blicharska M., 2014, *Innowacyjne sposoby wspierania, i aktywizacji społeczno-ekonomicznej osób 60+ – nowe propozycje i dobre praktyki*, „Edukacja Dorosłych”, nr 2 (71), s. 243–254.
- Kalski M., Damboń-Kandziora I., 2014, *Problemy i oczekiwania osób starszych w zakresie aktywizacji. Wyniki sondażu społecznego. Seniorzy w województwie opolskim – szanse i wyzwania*, Urząd Marszałkowski w Opolu, Opole, s. 29–43.
- Klimczuk A., 2012, *Kapitał społeczny ludzi starych na przykładzie mieszkańców miasta Białystok*, „Wiedza i Edukacja”, s. 94–107.
- Kowalska I., 2015, *Sytuacja przejścia na emeryturę (W świetle badań diagnostycznych)*, „Edukacja Dorosłych”, nr 1 (72), s. 127–142.

Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2015 roku, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyki, Warszawa

Sytuacja osób powyżej 50. i 60. roku życia na rynku pracy Dolnego Śląska. Raport końcowy 2013. Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji, Wrocław.

Szarota Z., Kijak R., 2013, *Starość. Między diagnozą a działaniem*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa, s. 48–51.

Netografia

Główny Urząd Statystyczny, 2016, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5821/1/6/1/kobiety_i_mezczyzni_2016.pdf [12.11.2017].

Krajowy Program Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu 2020. Nowy wymiar aktywnej integracji na, www.mpips.gov.pl/bip/akty-prawne/programy/krajowy-program-przeciwdzialania-ubostwu-i-wykluczeniu-spolecznemu-2020-nowy-wymiar-aktywnej-integracji/ [22.11.2017].

Dane Eurostatu na temat wskaźników zatrudnienia w wieku 55–64 na:

http://wskaznikizrp.stat.gov.pl/komponenty/export/005002002003K_wskaznik_zatrudnienia_osob_w_wieku_55-64_lata_pl.pdf;jsessionid=Ip0wr7BYO_sbrk_hA7IGaA_eLogHgZkSUtGC9dVk.veadmz40 [04.09.2016].

Informacje o projekcie „Tranzytowe miejsca pracy”: <http://www.opolskisenior.pl/o-projekcie-3> [08.08.2016].

Legutko-Kobus P., 2011, *Rola lidera lokalnego w rozwoju gminy*, artykuł na: <https://ssl-kolegia.sgh.waw.pl/pl/KES/kwartalnik/archiwum/Documents/PLegutkoKobus6.pdf> [06.09.2016].

Raport: *Instytucje wobec potrzeb osób starszych*, Instytut Rozwoju Służb Społecznych, Warszawa, 2010 r., <http://irss.pl/wp-content/uploads/2011/07/Instytucje-wobec-potrzeb-osob-starszych-raport-IRSS.pdf> [12.08.2016].

Sergiejuk M., Gajderowicz T., Sztanderska U., 2010, *Prawne i finansowe uwarunkowania zarządzania wiekiem w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej*, Warszawa, s. 28–29 na: <https://www.parp.gov.pl/files/74/517/18984.pdf> [21.08.2016].

Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014–2020, Uchwała nr 238 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2014 r., Warszawa 2014, na: <http://senior.gov.pl/source/ZDPS%2014-02-04%20%20Monitor%20Polski.pdf> [06.09.2016].