

Zarządzanie wiekiem w organizacji

**– wprowadzenie do panelu dyskusyjnego
„Zmiany demograficzne – jak przygotować
na nie pracodawców i pracowników”**

**Agnieszka Krawczyk-Dąbrowska
Polskie Towarzystwo Gerontologiczne O.M.
Fundacja GrowSPACE**

Strategia zarządzania wiekiem

– **zespół działań**,
uwzględniających
potrzeby i możliwości
wszystkich
pracowników,
bez względu na wiek.



Strategia zarządzania wiekiem – korzyści

- Lepsze wykorzystanie potencjału wszystkich pracowników.
- Zwiększenie efektywności zespołów wielopokoleniowych.
- Poprawa komunikacji wewnątrz organizacji.
- Zwiększenie zaangażowania pracowników.
- Rozwój kultury otwartości i szacunku.
- Skuteczniejsze zarządzanie zmianą pokoleniową.
- Utrzymanie ciągłości działania organizacji.

Strategia zarządzania wiekiem – bariery

- Uprzedzenia → stereotypy → ageizm/adultyzm.
- Brak wsparcia osób decyzyjnych.
- Późna dorosłość, to nie niepełnosprawność.
- Brak środków/brak planu działania.
- Heurystyka reprezentatywności – czyli: a ja tak (nie) mam!

Najbardziej przychylną postawę w odniesieniu do osób starszych, okazuje kobieta z wykształceniem średnim lub wyższym magisterskim, mieszkająca na wsi lub w mieście powyżej 100 tys. mieszkańców.

Najmniej życzliwa postawa cechuje mężczyznę, należącego do grupy starszych dorosłych (60+), żyjącego w małym mieście. Ukończył szkołę zawodową lub ma dyplom studiów licencjackich i nie deklaruje bliskich kontaktów z osobami starszymi

Badania przeprowadzone
przez psycholożkę dr Joannę Nawrocką
„Społeczne doświadczenie starości: stereotypy,
postawy, wybory” 2013 r.

Ageizm

Dyskryminacja ze względu na wiek.
Zjawisko społeczne, polegające na lekceważącym lub nierównym traktowaniu – szczególnie osób starszych – w różnych sferach życia.

On JUŻ się nie nauczy
niczego nowego...



Ageizm wielokrotniony

Dyskryminacja ze względu na wiek, na którą nakładają się inne czynniki wykluczenia np. płeć, wykształcenie, miejsce zamieszkania...

Adulityzm

Uprzedzenia przeciwko osobom z młodszych pokoleń, wyróżnione z ageizmu, który dotyczy uprzedzeń wobec osób w różnym wieku, ale zwykło się go przypisywać osobom starszym.

Ona JESZCZE nic nie umie...



Zaczniemy od kultury organizacyjnej

Ageizm indywidualny

– wyraża się w sposobie myślenia i działania poszczególnych jednostek, w ich hierarchii wartości.

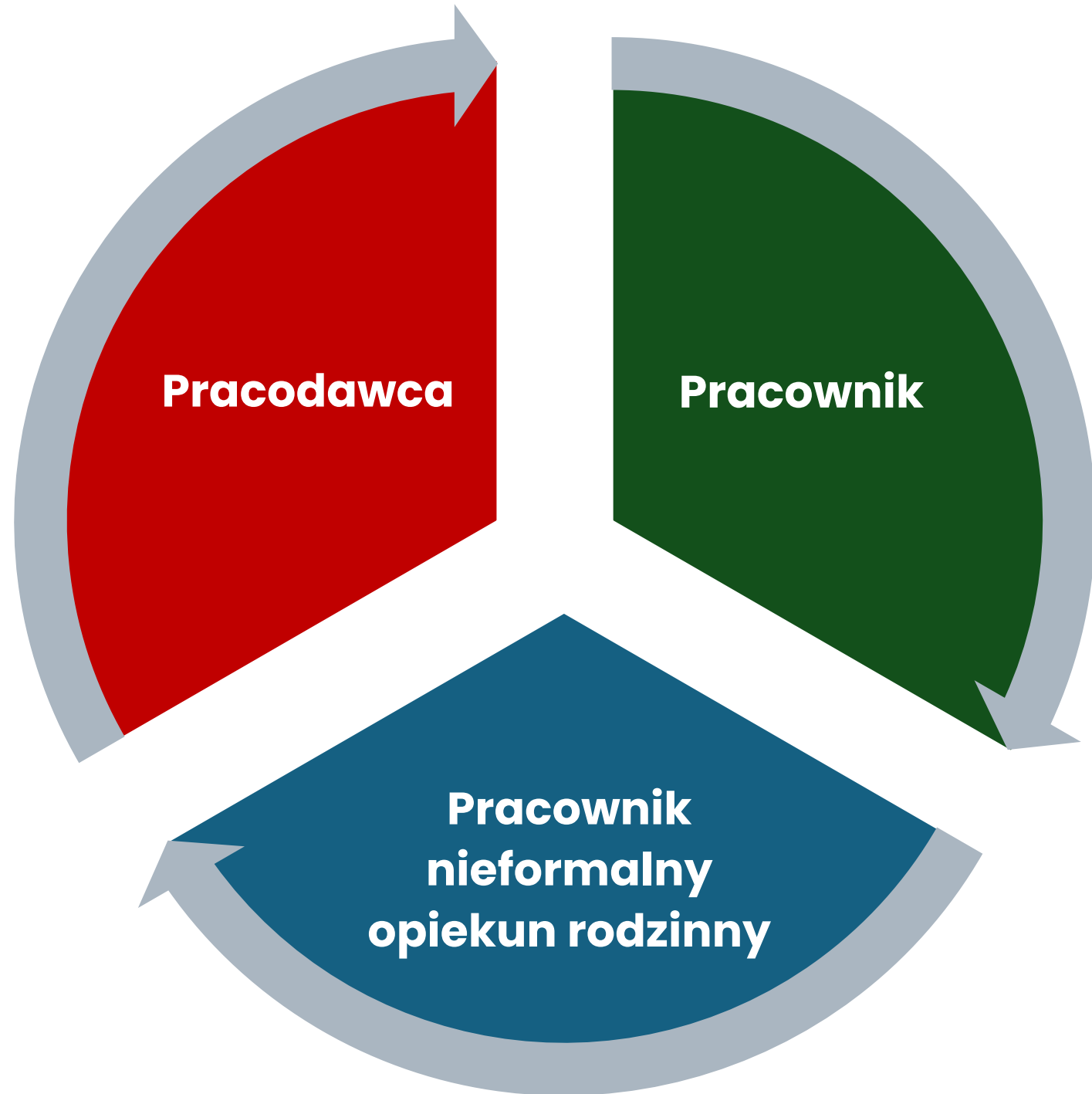
Ageizm instytucjonalny

– polityka instytucji bądź cecha struktury społecznej, dyskryminująca osoby starsze. Poszczególne osoby pracujące w takiej organizacji, mogą być wolne od ageizmu indywidualnego.

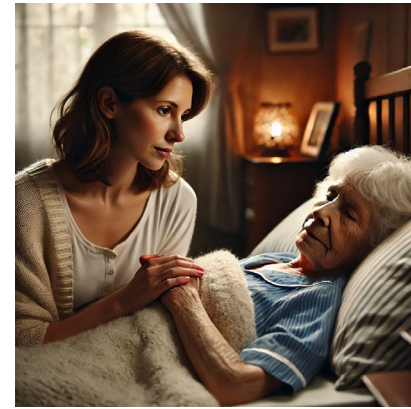
P. Szukalski, 2014 „Ageizm – dyskryminacja ze względu na wiek”

Demografia

3 płaszczyzny działań w organizacji



Pracownik opiekun nieformalny – dlaczego to sprawa pracodawców?



- W krajach OECD około **60% opiekunów nieformalnych to kobiety**, z czego **grupa wiekowa 50–65 lat**, to osoby najczęściej opiekujące się swoimi rodzicami/teściami.
- Konieczność wsparcia osób starszych, **rośnie gwałtownie po 80 roku życia**; wśród osób powyżej 85 lat już ponad 20% wymaga stałej opieki (Błędowski, PolSenior2).
- Według raportu World Health Organisation (WHO, 2024), **wartość ekonomiczna** sprawowanej opieki nieformalnej w wybranych krajach europejskich, wynosi **od 0,8% do 4,9% PKB** (przy uwzględnieniu czasu poświęconego na opiekę oraz utracone dochody wynikające z rezygnacji z zatrudnienia).

Badanie „Do mental and physical health trajectories change around transitions into sandwich care?”

- Czas badania: 2009–2020; Grupa: 2000 osób opiekujących się jednocześnie dziećmi i osobami starszymi tzw. „sandwich care”.

Wybrane wnioski:

- Ludzie, którzy jednocześnie wychowują dzieci i opiekują się starszymi, są bardziej narażeni na wypalenie i problemy zdrowotne. Może to mieć wpływ na ich pracę zawodową.
- Objawy stresu i pogorszonego samopoczucia, pojawiały się nawet **rok przed świadomym rozpoczęciem opieki** i utrzymywały się przez kilka lat.

**„Zanim to, co mam w głowie,
pójdzie do piachu,
to lepiej by było,
aby wcześniej przeszło
przez inne mózgi”**

***prof. Jerzy Vetulani
(1936 – 2017)***

