



CÉDRUSNET¹ VÁROSLABOR

Esettanulmány a szenior tudásgazdálkodás koncepciójának születéséről és kísérleti megvalósításáról

Sárközy Erika

SÁRKÖZY ERIKA: CédusNet Erasmus Intézet – sarkozy.erika@cedrusnet.hu

ABSZTRAKT Az esettanulmány a CédusNet szenior tudásgazdálkodás koncepció születésének és kísérleti megvalósulásának fontosabb mozzanatait írja le. A szerző összefüggéseket keresett az idősödő társadalom kihívásai, egyéni problémái és a velük kapcsolatos tudományos ismeretek között. Arra a következtetésre jutott, hogy sürgősen szükséges az idősekkel kapcsolatos szemléletváltás (az idősök körében is), hogy nem lehet idősekről beszélni, hanem életrészekben kell gondolkodni. A változás motorjának egy mindenki számára jelentéssel bíró társadalmi ügyet választott: a szenior élet- és munkatapasztalatok értékelését és értékesítését. Ez a fogalom visszaadja az időskor méltóságát, új feladatokra, tanulásra, hasznosságra ösztönözhet. A tapasztalat értékelésének napirenden tartása maga is képes lehet megkérdőjelezni és előbb-utóbb lerombolni a negatív idős sztereotípiákat.

A CédusNet társadalmi innováció, célja, hogy a helyi társadalmi szereplőkkel közösen, megteremtse az aktív idősödés mintáit az 55 és 74 éves korosztály számára. A program bővíti a szenior foglalkoztatási piacot, új szolgáltatásokat hoz létre, korszerű ismereteket közvetít, új társadalmi szerepekre és életmódváltásra kész közösségek alakulását ösztönözi, szenior hálózatot épít. A fejlesztésekbe és a projektek megvalósításába, valamint azok terjesztésébe fokozatosan bevonja a környezetet: az önkormányzatot és intézményeit, a civil társadalom és a gazdaság szereplőit és a CédusNet hálózat tagjait. Működésének módszertani kerete a virtuális és valóságos VárosLabor (LivingLab) egy nyitott innovációs, közösségi, szolgáltató és közéleti tér. A tanulmány bemutatja a célokat megvalósító legfontosabb projekteket, és beszámol a kísérleti program eredményeiről és főbb tanulságairól.

Kulcsszavak: CédusNet, szenior tudásgazdálkodás, idősödő társadalom, új életrészek, társadalmi innováció, életmód-újratervezés, cédruskörök, szenior tudástranszfer, szenior tudásbank

CedarNet CityLab

ABSTRACT Case study on the birth of the concept of senior knowledge management and the experimental implementation of the program. The case study describes the key aspects of the birth and experimental implementation of the CedarNet (CédusNet) senior knowledge management concept. The author sought to find the connections between the challenges of an aging society, the specific problems of aging individuals – and the answers provided by science. She concluded that there is an urgent need for a change in attitudes towards the elderly (not least among the elderly themselves), and that the elderly should not be regarded as a homogenous group, but rather as individuals being in different life phases. As the engine of this change, she chose a social cause bearing a meaning for everyone: the appraisal and valorization of senior life- and work experience. This concept restores the

¹ A CédusNet nyilvántartásba vett koncepció és védjegyjelölés alatt áll. A szóösszetétel egy új valóságot szimbolizál, a Cédus az egyre hosszabb életkort, a megbízhatóságot, az értéket, a Net pedig a korszerűséget, a megállíthatatlan technikai fejlődést.



dignity of old age and can encourage taking up new tasks, learning, and a feeling of usefulness. Focusing on the appraisal of experiences may help to put in question and ultimately break down negative stereotypes of the elderly.

The social innovation program CedarNet, in partnership with local stakeholders, aims to develop good practices for active aging for the 55–74-year-old cohort. This pilot program extends the labor market for seniors, develops new services, conveys up-to-date knowledge, encourages the readiness of communities to take up new social roles and implement lifestyle changes, and builds a local network of seniors. It gradually involves the local social environment (the municipality and its institutions, civil society, economic actors as well as members of the CedarNet network), into the development and implementation of projects and into the dissemination of results – The methodological framework is provided by the virtual as well as physical City Labor (a local LivingLab initiative): an open community space for innovation, public services, and public life. The study presents the most important projects to achieve the program's goals and reports on the results and the main lessons learned from the pilot.

Keywords: CedarNet, Senior knowledge transfer, senior knowhow, Ageing society, New life phase, Lifestyle recalculating, Social innovation, Senior experiences

BEVEZETÉS

Személyes okok miatt kezdtem el az idősödő társadalom kutatásával foglalkozni. Már nyugdíjas voltam, amikor egy hosszabb külföldi tartózkodás után olyan feladatot, munkát kerestem itthon, ahol használhatom korábbi és az újonnan megszerzett tapasztalataimat. Azonban amihez valóban értettem, ott nem tartottak igényt rám, amibe pedig beletanulhattam volna, ott csak főállású munkát hirdettek.

Miután egyre több hasonló történetet hallottam, megértettem és magam is tapasztaltam, hogyan csökken napról napra az önbizalom, hogyan rendül meg az anyagi vagy az érzelmi biztonság, hogyan érik csalódások az idősebb korosztályt a tervezett családi szerepekben, mennyire hiányzik a hasznosság élménye.

Gondolkodni kezdtem azon, hogy nemcsak méltánytalan, de nem is fenntartható, hogy tapasztalt emberek, sokféle mesterségbeli tudással haszontalanná, feleslegessé váljanak. 2014 januárjában az idősödéssel kapcsolatos szakirodalom kutatásába kezdtem. 2015 tavaszán megszületett a CédusNet koncepció a szenior tudásgazdálkodásról.

A CédusNet megfogalmazásával tömeges társadalmi problémákra kerestem választ egy innovatív – bár kézenfekvő – kezdeményezéssel, melynek célja az idősebb generációk rendkívül értékes, mégis erősen alulhasznosított készségeinek és tapasztalatainak korszerű tudással való társítása és felhasználása. A szenior tudásgazdálkodás új koncepciója egyidejűleg több területen indít el változásokat: javítja az egyéni életminőséget (önbizalom, társadalmi részvétel, hasznosságélmény, kereseti lehetőségek, jobb egészség) alternatívákat nyújt a kínálat-hiánnyal küszködő munkaerőpiacnak, tartalék humán erőforrást jelent társadalmi problémák kezelésében és hosszabb távon csökkentheti az egészségügyi és szociális rendszerekre nehezkedő nyomást. A CédusNet lokális együttműködésekre épülő innovációs program, módszertani kerete a VárosLabor – egy nyitott, szolgáltató, közösségi és közéleti tér.

A következő fejezetek a koncepció születéséről, megvalósításának körülményeiről, valamint a kísérleti program bevezetéséről szólnak.



TANULMÁNYOK AZ IDŐSÖDÉSRŐL

Összefüggéseket kerestem az idősödő társadalom kihívásai, egyéni problémái és a velük kapcsolatos tudományos ismeretek között. Feldolgoztam az EUROSTAT, OECD, a KSH, az ENSZ kutatási jelentéseitől kezdve a vonatkozó EU-stratégiákon át az elérhető hazai és nemzetközi publikációkat, amelyek valamiképpen az idősödés folyamatához kapcsolódtak. Az alábbiakban csak azt a pár szakirodalmat említem, amelyek a CédrusNet főbb gondolatainak megfogalmazásában 2014 és 2015 között inspiráltak és amelyek ma is tanulsággal olvashatók.

Először a számokkal találkozom:

Az Eurostat (2015) jelentése szerint Európában 2050-re a munkavállalási korú népesség nagysága várhatóan 18%-kal csökken; a 65 éven felüliek száma pedig 60%-kal növekszik. A KSH népesség-előreszámítása (Földházi 2015) szerint 2050-re az erősen csökkenő létszámú magyar népességben a „hivatalosan” idős korúak, a 65 évesek aránya eléri a 30%-ot (jelenleg ez az arány: 21,25%). Ez azt is jelenti, hogy egyre kevesebb munkavállalónak egyre több időt kellene eltartania és várható az egészségügyi és szociális ellátás költségeinek drasztikus emelkedése is.

A fenntartható gazdasági fejlődés érdekében az európai időspolitika az idősök munkahelyi tovább foglalkoztatása, a nyugdíjkorhatár emelése és nyugdíjreformok mellett érvelnek, ami nem csupán a költségvetési terhek csökkenését jelenti, hanem kompenzálná a születésszámok csökkenésével kieső munkaerőt és egyidejűleg többletforrást teremtené az idős-kori ellátásra. Ennek érdekében a tagállamok az aktív idősödés, a foglalkoztatás feltételeinek megteremtésére, egy jobb és igazságosabb szociálpolitikai menetrendre és nem utolsósorban az idősök egészségi állapotának javítására szövetkeztek.² Hogy mennyire nem azonos adottságokkal és eredményekkel, ez Monostori Judit (2009) tanulmányában olvasható.

Az európai stratégiák szellemét képviseli a hosszútávú hazai Idősügyi Nemzeti Stratégia 2009–2035. Célként határozza meg egyebek között az idősödéssel kapcsolatos kutatások továbbfejlesztését és a tapasztalatok beépítését valamennyi szakpolitikába (mainstreaming). Ugyanebben az évben megjelent a Gerontológia első száma is (2009) azzal az igénnyel, hogy interdiszciplináris fóruma legyen a gerontológia hazai tudományos és szakmai eredményeinek. A szociális, munkaügyi és a demográfiai szakfolyóiratok rendszeresen foglalkoztak idős témával: a nyugdíjrendszer átalakításának témáival, az idősök közérzetével, a munkaerőpiaci konfliktusokkal és az idősellátással.³ Könyvek jelentek meg, mindezek ellenére az idősödés probléma súlya 2014–15-ben – még nem érte el a társadalom ingerküszöbét. Hazai települések idősügyi stratégiáiban sem találtam érdemi változásokat sejtető terveket.

² A Lisszaboni Stratégia (2000) már felhívja a figyelmet az elöregedő társadalom jelentette kihívásokra, amely a foglalkoztatási kérdéseken túl az erősebb társadalmi kohézió, a jobb szociálpolitikai menetrend és gazdasági célok mellett is elkötelezte magát.

³ A többi között: Ádler Judit, Boga Bálint, Botos Katalin, Széman Zsuzsa, Iván László, Monostori Judit, Krémer Balázs.



EGYÁLTALÁN KI AZ IDŐS?

Az életkori definíciók zűrzavara máig tart. A főbb nemzetközi szervezetek manapság vonakodnak attól, hogy egy konkrét életkort jelöljenek meg az időskor kezdetére. Szervezetektől, tudományterületektől függően az öregedés korát 60–75 éves kor közé teszik. Magyarországon a statisztikai időskor 65 évtől kezdődik. De a közvélekedés egyre inkább 70 éves kor felé vagy még tovább tolja az időskor kezdetét.

A munkaerőpiacon azonban lefelé tolódik ez az idős határ. 2003–2007 között több hazai kutatás igazolta, hogy a munkavállaló már 45 évesen is öreg lehet, de 50 éves kora után mindenképpen idősnek számít – írja Széman Zsuzsa (2008). Ennek magyarázataként elsősorban a korai egészségromlást és az „elavult tudást” jelölték meg kutatásaiban a vállalatvezetők. A munkáltatók által említett „tudáshiány” a munkaerő számára rendelkezésre álló képzéssel is összefügg – állapítja meg a tanulmány szerzője. Ebben azonban a munkáltatók nem érzik illetékesnek magukat. Ez utóbbi megállapítás már 2015-ben végzett saját kutatásainkból származik.

Lenne másfajta tudás is, amit értékelhetnének a munkáltatók. Marosi Ildikó (2015) az életkorból és a munkatapasztalatból adódó magasabb társadalmi tőkére hivatkozik, ami az idősebb munkavállalók munkaerőpiacon tartását igazolná. Ez a tudástőke egyebek között „szakmai kompetenciákból”, „hallgatólagos tudásokból”, „együttműködési készségekből”, „javuló szervezeti és funkcionális ismeretekből” adódik össze. A szerző azonban megállapítja, hogy az idősek munkatapasztalata a korábbi évekhez képest magában a társadalomban is egyértelműen leértékelődött, ezért a munkáltatók is kevésbé foglalkoznak ezeknek a tudásoknak az értékelésével, átadásával.

A nemzetközi térben kicsit más a helyzet. David W. DeLong (2015) kritikus know-how-nak nevezi a munkahelyi tapasztalatokat Az *elvesztegetett tudás* című nagy hatású könyvében. Leírja azokat a kritikus készségeket, amelyeket a szakember nyugdíjba vonulásával az adott cég vagy intézmény „elveszít”. Sok vállalatvezető évekkel később és elsőként az Egyesült Államokban, kénytelen volt felismerni, hogy ez igaz és a szenior korú (50 év feletti) szakemberek kiválása negatív hatással van a vállalatban belüli információ-, tudás- és technológia-transzfer egészére (DeLong 2015). Ezek a tapasztalatok az idősödők tudásának kinyerését elősegítő technikák és sokszínű kormenedzsment megoldások kidolgozásához és alkalmazásához vezettek a világ fejlettebb országaiban (Leonard 2015).

De a sztereotípiák tovább élnek, különösen a rendszerváltó országokban, ahol még mindig a régi kisnyugdíjas-kép él az emberek fejében. A nyugdíjas általánosan „korszerűtlen”, „szegény”, „ügyetlen”, „beteges” – és ennek következményi vannak. Az amerikai Becca R. Levy (2003) ok-okozati összefüggéseket állapított meg az életkori sztereotípiák memóriára, a stresszre és az élettartamra gyakorolt hatásáról. Híres kísérleteinek egyikében az idős tesztalányokat két részre osztották és mindkét csoportnak ugyanazt a feladatot adták. Az egyik csoport tudatalattijába azonban egy-egy bevilanó képpel pozitív (pl. okos), a másiknak negatív jelentést küldtek (pl. szenilis). Akik a negatív jelentést kapták: sokkal rosszabbul oldották meg a feladatot. Akik pozitív üzenetet kaptak, kiemelkedően teljesítettek. „Az idősödés sztereotípiák a tudatalattiban működnek” – írja Levy (2003) és még gyermekkorban internalizálódnak. Ha a környezet hosszú ideig erősíti azokat, akkor önsablonná válhatnak.



A CédrusNet koncepció végső megerősítését az Active Aging Index (AAI) módszer és indikátorainak megismerése adta⁴. A részletes adatokat tartalmazó éves jelentések jól mutatják, hogy az idősödés problémaköre ugyan globális, de a kihívások mértéke, valamint az új körülményekhez való alkalmazkodás eszközei és hatékonysága országonként, még inkább kultúránként nagyon különböznek.

Az AAI jelentésekben Magyarország több kelet-európai országgal együtt folyamatosan az utolsó helyek egyikén szerepel⁵. Az utolsó általam elért 2018-as jelentés⁶ szerint lemaradásunk továbbra is leginkább az idősödők foglalkoztatásában, a társadalmi részvételben, és az egészségi statisztikákban jelentős.

Az Active Aging Index világszerte használt eszköz, és bár megközelítése sokat vitatott (Vajda 2017), a CédrusNet tervezésében nagy jelentősége volt: rámutatott az összefüggésekre, amelyek meghatározzák az idősödés minőségét. Másik előnye, hogy jól alkalmazható helyi stratégiák tervezéséhez, valamint célzott programok hatásának a mérésére. Ez utóbbi funkciójában kívánatosan inspirálja a helyi kutatásokat.

CÉDRUSNET SZENIOR TUDÁSGAZDÁLKODÁS

A feldolgozott szakirodalom jól mutatta, hogy az idősödés a személyes élet, a társadalom és a gazdaság működésének minden szegmensét érinti. De az is kiderült, hogy nem vagyunk felkészülve változásokra. Nyilvánvaló lett, hogy a paradigmaváltásokhoz egyidejű, együttes hatásokat kellene elérni.

A CédrusNet koncepció három fő tétele

– Életrészekben kell gondolkodni.

Az egyik nagy ciklus a nyugdíjas kor önálló életvitelétől a segítségre, ellátásra szoruló öregkorig tart. Ez 15–20 vagy még több év is lehet, amire tervezni kellene. Nincsenek pontos életkori határok, az aktivitás igénye, mértéke és képessége határozza meg ennek hosszát. Ezek alapján teszünk különbséget idősödők (seniorok) és idősek között. A szemléletváltozás a nyelvhasználatban is szükséges lenne. Egy mai 60-as vagy 70-es éveiben járó embert nem lehet társítani a köztudatban élő „idős” ember képével.

És van egy már említett másik szakasz, a munkaerőpiaci idősödés, az idősödés életkori lefelé toródása a munkavállalási korban.

Mindkét életciklusban fontos, hogy a munkahelyi és a társadalmi környezet lehetővé tegye a második karriert, a kompetenciák fejlesztését, a társadalmi ügyekben való részvételt, az egészség megőrzését, a felkészülést az alkalmazkodáshoz a gyorsan változó személyes és társadalmi környezetben.

⁴ Az AAI 22 indikátor alapján méri és évente összehasonlítja a tagállamok teljesítményét az idősödők foglalkoztatása, társadalmi aktivitása, biztonsága, egészsége és az aktivitásra való képességek területein.

⁵ Magyarázat lehet ehhez a posztiszocialista társadalmak közös történelmi és kulturális örökségei, egyebek között az öngondoskodás, a bizalom hiánya, az örökölten rossz egészségi állapot, a társadalmi részvétel és az együttműködési hajlandóság gyengeségei, a kelet-európai lét felülről jövő biztonságvárásának tovább élése.

⁶ Active Aging Index (2018). Analytical Report. https://unece.org/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/ECE-WG-33.pdf



– Szemléletváltásra és sokkal több ismeretre van szükség az idősödésről, maguknak az idősödőknek a körében is.

Mire képes az ember a meghosszabbodott életében, meddig maradhat aktív és produktív? Egyre fontosabb kutatási terület ez és biztatók már az eddigi válaszok is.

„A nyugdíjas éveik első felében az emberek szinte korlátlan szellemi növekedési képességgel rendelkeznek.” – erre a következtetésre jut az agykutatások eredményeit vizsgálva Cohen D. Gene (2015) professzor, a neves amerikai időskutató. A kreativitással növekvő képességet külön is kiemeli, hiszen az agykutatások (lásd DANA Alliance)⁷ is megerősítik, hogy a fontos kognitív képességek a figyelem, a tanulás, a hosszú távú memória, valamint olyan végrehajtó funkciók is, mint a döntéshozatal, a célkitűzés, a tervezés és az ítéletalkotás az életkor előre haladtával alig, vagy egyáltalán nem csökkennek.

Jó okunk van az optimizmusra, mert egyre több bizonyíték áll rendelkezésre arról is, hogy az agy megtartja a változás és az alkalmazkodás képességét, hogy az emberek az életkoruk során képesek legyenek kezelni az új kihívásokat és feladatokat. Addig is a „kevesebbet és lassabban” jelenséget ellensúlyozza a felhalmozott tapasztalatokból és ismeretekből származó megnövekedett szakértelem. „Az idősek hajlamosak a fiataloknál pontosabban értelmezni mások viselkedését, tapasztalataik és ismereteik segítik őket a figyelem összpontosításában és megkönnyíthetik a döntéshozatalt. Ezt nevezik bölcsességnek is”. (Howieson 2015)

– Jól képviselhető társadalmi ügyre épülő, széleskörű kooperáció indíthat el változásokat

Szükség volt egy jól képviselhető társadalmi ügyre, ami elindíthat lokális együttműködéseket, amikre felfűzhető az idősödő társadalom működésében szükségszerű paradigmaváltások: az egyéni életvitelben, a szervezetek működésében, a közösség intézményeiben, tervezői, tanulási módszerek alkalmazásában és a társadalmi együttműködésben.

Az írásban már többször idézett és a kiindulópontként szolgáló tapasztalatok és azok értékesítése lett ez az ügy. A feltételezés az volt, hogy a szenior tudások és tapasztalatok hasznosulásának a napirendre tűzése, önbizalmat, anyagi, érzelmi biztonságot képes adni a nagyon differenciált idősödő korosztálynak és változást indít el nálunk is a közgondolkodásban.

Mit jelent a szenior tudásgazdálkodás?

Mindenekelőtt a tapasztalat értékesítésének gyakorlatát: új társadalmi szerepek és munkahelyi pozíciók fejlesztését, új képzési formákat és tartalmakat, a kognitív képességek fenntartásának és fejlesztésének lehetőségét, közösségi kapcsolatokat erősítő, életmódváltást segítő projektek, új társadalmi gyakorlatok születését és a tudomány eredményeinek gyakorlatba ültetését.

Mindezt egymásra épülő új szemléletű projektekre, valamint a társadalmi és gazdasági szereplők bevonására kellett tervezni.⁸ Szükség volt egy módszertani és működési keretre, amely-

⁷ A Dana Szövetség 1993-ban alakult a világ legkiválóbb idegtudósaiból, agykutatóiból. Ma 45 országból 670 tagja van, közöttük 14 Nobel-díjas. Elkötelezték magukat az agykutatáshoz fűzött remények beváltására és kutatási eredményeik széleskörű megosztására.

⁸ Quadruple helixnek nevezik az innovációs projektekben azt a gyakorlatot, amikor az érintett felek a kölcsönös érdekek mentén terveznek együtt, egymástól tanul, egymásra ható környezetben, egy „kommunikációs csatornán”. Ez esetben kommunikációs csatorna a VárosLabor és rendezvényei, munkacsoportjai.



ben kialakítható és fenntartható a sokrétű tevékenység, Az első elképzelések szerint egy klaszter⁹ épült volna ki a program körül képzésekkel, kutatásokkal, társadalmi innovációval foglalkozó cégekből, felsőoktatási intézményekből, társadalmi szervezetekből és az idősödő szakemberek foglalkoztatását segítő szolgáltatások vállalkozóiból. Nemsokára azonban világgossá vált, hogy életszerűbb jelenleg egy központi szervezetre alapozni a helyi együttműködéseket: ez lett a VárosLabor. Az ötletet kicsit az ekkor már világszerte alkalmazott LivingLab módszer adta, amely a kutatás, fejlesztés egyfajta élő laboratóriuma (Kovács 2014). Felhasználói „együtt alkotáson” alapul amely lehetővé teszi az összes érintett fél számára, hogy együtt fejlesszenek egy új megoldást, eszközt, szolgáltatást, és közösen értékeljék az alkalmazás eredményét.¹⁰

A mi VárosLaborunkban folyó innováció termékeit projekteknek nevezzük és a senior foglalkoztatásban, a társadalmi részvételben valamint a személyes képességek fejlődésében várunk eredményeket.

A CédusNet útja a kísérleti megvalósításig

A CédusNet program folyamatosan fejlődött, módosult, forrott, de állandóan ott lebegett a kérdés: hogyan tovább? Hogy lesz ebből egy kísérleti program, vagy további kutatás?

Volt egy kortárs kutatói és baráti holdudvar a CédusNet körül.¹¹ Szakmai érdeklődésük, inspiráló beszélgetéseink sokat jelentettek számomra. Egyiküknek sem volt közvetlen kapcsolata közvetlenül bevonható pénzforsásokhoz, de a beszélgetések során mindenki hozzátett valamit a program kidolgozásához, megerősítették az alap gondolatokat, további szakértőkkel és esetleges érdekeltekkel ismertettek meg.

Ily módon nagyon sok emberrel találkoztam: polgármesterekkel, időügyi szakemberekkel, politikusokkal, kutatókkal, szociálpolitikusokkal. Ekkor azonban még az volt az általános vélemény, hogy „nincs itt az ideje ennek a programnak”, vagy hogy „úgysem lehet Magyarországon ezt megcsinálni”.

Fordulat

Hosszú idő után baráti közvetítéssel eljutottam egy szakmabéli hivatalnokhoz, akitől kaptam lehetőséget egy kisebb kutatás elindítására – 3 helyszínen – egy 1300 fős célcsoport és 10 vállalat kérdőíves és fókuszcsoportos adatgyűjtésre. Egy év múlva pedig másik lehetőség is adódott. Egy elmaradt program sorozat helyett országjárásra indulhattam a CédusNet-tel.

⁹ Klaszter: kölcsönösen együttműködő cégek, szolgáltatók, intézmények (egyetemek, állami szervezetek, ügynökségek, szakmai egyesületek, kereskedelmi szövetségek) földrajzi koncentrációja, melyeket egy adott témában egymást kiegészítő jellemzőik kapcsolnak össze

¹⁰ Részletesebben Kovács Katalin (2014). Living Labek, „élő laboratóriumok” a gyakorlatban, Polgári Szemle, 10(3–6). <https://polgariszemle.hu/archivum/91-2014-oktober-10-efolyam-3-6-szam/tudomany-toertenelem-tarsadalm/632-living-labek-elo-laboratoriumok-a-gyakorlatban>

¹¹ Többek között: Z. Karvalics László, Széman Zsuzsa, Petróczi Ferenc, Talyigás Katalin, Mlinarics József, Vincze Máté, Ropolyi László, Csepeli György.



Roadshow – happy end

Az előadások résztvevői általában vállalkozók, nyugdíjas szervezetek, helyi civil szervezetek és önkormányzatok képviselői voltak. Különleges élmény volt az egész körút. A hallgatóság megdöbben az idősödő társadalom valóságán, a számokon, a közeli jövőn. Meséltem a munkaerőpiaci előrejelzésekről, arról, hogy mitől függ a jövő nyugdíja, min múlik a város polgárainak életminősége és arról, hogy mit is jelent az aktív idősödés megteremtése.

Sorba vették szinte mindenütt, hogy mit miért nem lehet. Az önkormányzatnak nagyon nehéz lépnie: „függünk a kormány stratégiájától és jogszabályok kötnek”, a civil szervezetek külön kis szigetként működnek, munkáltatóknak nem érdeke ebben lépni.

Egyértelmű lett, hogy a motivációhoz új gyakorlatok vállalására több ismeretre van szükségük az embereknek. Egy előadás alatt, egy beszélgetés során nem születnek új felismerések vagy változások a gondolkodásban. El kellene jutni a második lépéshez.

Végül, mint a mesében, megtörtént a csoda.

Az utolsó helyszínen, a véletlenek sorozata révén a helyi önkormányzatot egy szociológus végzettségű főtanácsos képviselte. Az előadás után odajött hozzám és azt mondta, hogy ez érdekesen új gondolat és ajánlani fogja a főnökségnek.

Így kezdődött a CédusNet Kecskeméti Minta Program. Kellott hozzá, hogy éppen egy szociológus hallgassa végig az előadást a társadalompolitikai osztályról, kellott, hogy elhivatott főnöke legyen, kellott egy szociálisan érzékeny képviselő¹² és végül kellott egy városvezető, aki vállalta az előzmények nélküli kísérletet.

A CÉDRUSNET KECSKEMÉT KÍSÉRLETI PROGRAM, 2018–2020¹³

Ez a fejezet a CédusNet projektjeinek megvalósításáról szól: módszerekről, sikerekről és kudarcokról is.

A kezdet

Kecskemét vezetőinek tetszetek a CédusNet projektek, bár az, hogy ez egy újszerű idősprogramon túlmutatóan egy átfogóbb társadalomfejlesztő kezdeményezés, csak a későbbi gyakorlati megvalósítás során derülhetett ki.

Fontos kérdés volt a finanszírozás. A nagy EU-s pályázati programokba már nem fértünk bele, így csak a városi támogatás jöhetett szóba, amelyet a Közgyűlésnek kellett jóváhagynia. Szerény működési költségekkel kellett tehát számolnunk.

Önkormányzati partnereinket megkértük, hogy szervezzenek egy alapozó műhelybeszélgetést, ahol találkozhatunk a város véleményformáló polgáraival, intézmények és civil szervezetek vezetőivel.

Célunk a program fogadtatásának előkészítése, támogatások megszerzése és egy városi összefogás demonstrálása volt. Különösen az érdekelt bennünket, hogy mit látnak a főbb aktorok prioritásnak (értsd: mi az, amire tényleg áldoznak pénzt és részvételt)?

¹² Akkor az Esélyteremtési Bizottság elnöke volt, jelenleg alpolgármester.

¹³ Úttörő szerepet vállaltak, legyen ismert a pilot város neve.



Mindenkinek kicsit mást jelentett a CédusNet program, de az élmény közös volt: ez valami új, valami változás!

Megkaptuk az előzetes bizalmat a város képviselő-testületétől is. A Közgyűlésen egyhangúan, igennel szavaztak a CédusNet kecskeméti kísérleti program megvalósítására és városi forrásokból való támogatásra. Ez a projektek megvalósításának költségeit és öt fő, három főállású és két félállású munkatárs munkabérént jelentette¹⁴, közülük négyen nyugdíjasok voltak. (Ez önmagában is a szenior tudásgazdálkodás reklámja). A telephelyünket a városközpontban béreltük, a volt Civil-házban. A CédusNet iroda praktikusán két és fél helyiség volt és egy udvar, hatalmas gesztenyefával a közepén, amin a nagy múltú nemzetközi gyerekprogramokat szervező Csiperóval osztoztunk. Mi is civil szervezetként voltunk jelen a városban.¹⁵ Működésünket erős kommunikációs stratégiára és projektszemléletre alapoztuk. Ketten jöttünk Budapestről, a projektmenedzser és én. A „gyűttmentség” általában hátrány, meg kell küzdeni a bizalomért. Ez így is történt. De vannak előnyei is: talán kívülről könnyebb változásokat hirdetni és elérni.

Elkezdhattuk az érdemi munkát. A CédusNet program pártpolitikától függetlenül működött, saját közösségén belül is. Ezt is egy (siker) kísérletnek tekinthetjük.

Fejezetek a kísérleti program megvalósításából

A projektek bevezetéséhez szükség volt a helyi társadalom megismerésére, ezért adatelemzéseket és kérdőíves, fókuszcsoportos kutatásokat végeztük¹⁶ pár hónappal a program indítása előtt.

A projektek szempontjából fontos dolgokat tudtunk meg ez idő alatt:

- A város az országos átlagnál gyorsabban idősödik. Ha a trendek folytatódnak, 20 év múlva minden második lakos 50 éven felüli lesz.
- A megkérdezett idősödők 60%-a érezte úgy, hogy még van ereje új szakmát, új készségeket tanulni.
- 90%-uk gondolja úgy, hogy még mindig vannak olyan területek, amikben „elég jók”.
- Jelzés értékű volt az önkéntes munka iránti igény, azzal a kiegészítéssel, hogy „olyan területen, ahol nagy szükség van rá”.
- A fiatalok és lényegében a munkáltatók is úgy jellemezték az időseket: rugalmatlanok, nincs bennük motiváció, lényeglátók és csavaros észjárásúak – de lassúak.

Azt a következtetést vontuk le, hogy van fogékonyság a CédusNet tervezett programjaira, különösen a közszférából nyugdíjba mentek és azok között is elsősorban a nők körében. És így is lett.

¹⁴ Havi 2 millió 500 Ft-ból gazdálkodtunk. A fizetéseken kívül, projekt megvalósításokra, külsős szakemberekre, tanárookra, bérleti és működési költségekre, rendezvényekre és fejlesztésekre havonta átlagosan kb. 900 000 Ft jutott. Szükségszerűen mindenki „több sapkában” vett részt a munkában.

¹⁵ 2016-ban megalakítottuk a CédusNet Egyesületet és ennek képviseletében működött a program a városban.

¹⁶ A hét hónapig tartó kutatást Molnár Szilárd helybéli szociológussal együtt végeztük.

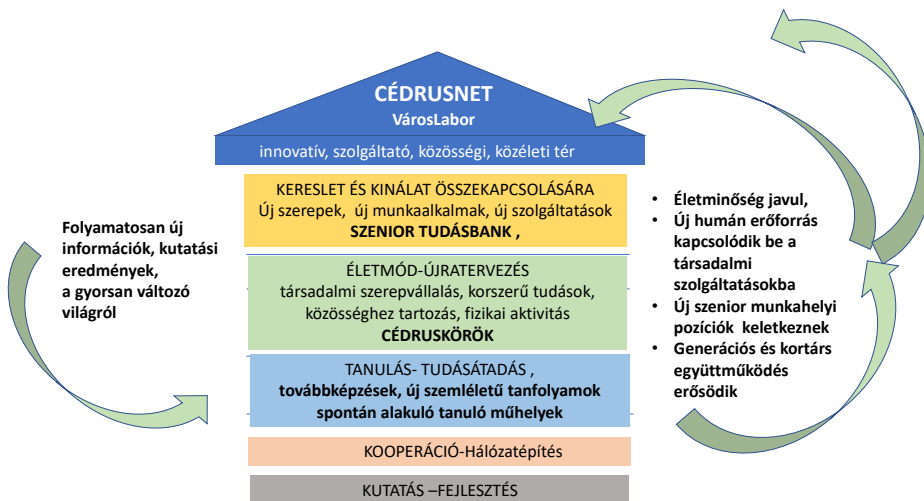


VárosLabor és CédrusNet – társadalmi innováció

Az innovációt nem hangoztattuk. Ez a fogalom még mindig idegenül cseng társadalmi környezetben. Őszintén szólva 2014-ben én sem tudtam, hogy társadalmi innováción dolgozom. Nincs is általánosan elfogadott definíciója. Szűkebben véve valamilyen társadalmi probléma újszerű módszerekkel történő kezelését értik rajta, de az ilyen programok rendszeres jellemzője az is, hogy új együttműködések hoznak létre, széles körben fejtenek ki hatást. A CédrusNet innováció jelentése: társadalmi problémák új módszerekkel történő, hosszú távú és rendszeres kezelése, melynek elengedhetetlen része az önfejlődés és a társadalmi kooperáció megteremtése és fenntartása. Fontosnak tartom a digitális technika bevonását is.

Az volt a szempont, hogy tovább fejleszthető, fenntartható modell projekteket hozzunk létre és minél több intézményt, civil szervezetet, munkáltatót, felnőttoktatási szakembert vonjunk be a működésünkbe.

A VárosLabor virtuális kerete egy valóságos színhelyen működött, amit a helyiek csak Cédrus Irodának neveztek.



1. ábra CédrusNet VárosLabor működése

Forrás: Saját szerkesztés

A házikó szintjei a tevékenységünket jelzik. Néhányukról alább részletesebben is írok. Az ábrán egy innovációs körforgást is érzékeltetni akartam: az új ismeretek folyamatosan beépülnek a projektekbe, a tervezésbe, a kimeneti oldalon pedig az eredmények jelennek meg, emberek, akiknek megváltozott az életük, akik feladathoz, munkához jutottak, akik egészségesebben élnek, munkáltatók, akik partnerünként rádöbbsentek arra, hogy valamit tenniük kell az idősödő dolgozók érdekében, intézmények, akikkel új módszereket próbáltunk ki. A visszacsatoló nyílak egyike a VárosLabor közösségi és mentor szerepére utal, a másik pedig már a szélesebb, a társadalmi hatásokat jelzi.



MEGVALÓSULT PROJEKTEK

Három nagy területen terveztünk:

- Szenior foglalkoztatási program (munkalehetőségek és új feladatok a társadalmi piacon, a közszolgáltatásban és a munkaerőpiacon)
- Társadalmi részvétel program (új értékek mentén szerveződő közösségek motiválása és támogatása, önkéntes piac fejlesztése)
- Az aktív idősödés képességek fejlesztése (ismeretterjesztés, szerepvállalás, tanulás, egészség tudatosság, infokommunikációs eszközök magabiztos használata)

SZENIOR TUDÁSBANK PROJEKT FOGLALKOZTATÁS ÉS INNOVÁCIÓ

A Tudásbank projekt első lépése az adatbáziskészítés volt. A város 50 éven felüli, szakmai ismeretekkel vagy érettséggel rendelkező lakosainak élet- és munkatapasztalatait, igényeit, speciális készségeit kezdtük gyűjteni. A projekt nem pusztán munkaközvetítésre jött létre, hanem a tudások frissítésére, új szenior szerepek fejlesztésére és hálózatépítésre.

Ezzel párhuzamosan piackutatást is végeztünk. A tipikus munkaerőpiaci kereslet így foglalható össze: 8 órás munkaidő, nem szeniorokat várnak, ha mégis, akkor többnyire fizikai munkavégzésre.

A toborzás java az akkor már nagy követőtáborral rendelkező közösségi oldalunkon keresztül történt. Rokonszenves gondolat volt, hogy a tapasztalat értékes és a „bankban kamatozik”. Az elején azért óvatosak voltak a jelentkezéssel. Nekünk kellett felkutatni az első „bátrakat”. Ezután már spontán jelentkezésekkel gyűltek a tapasztalatok, készségek, igények a Tudásbankban.

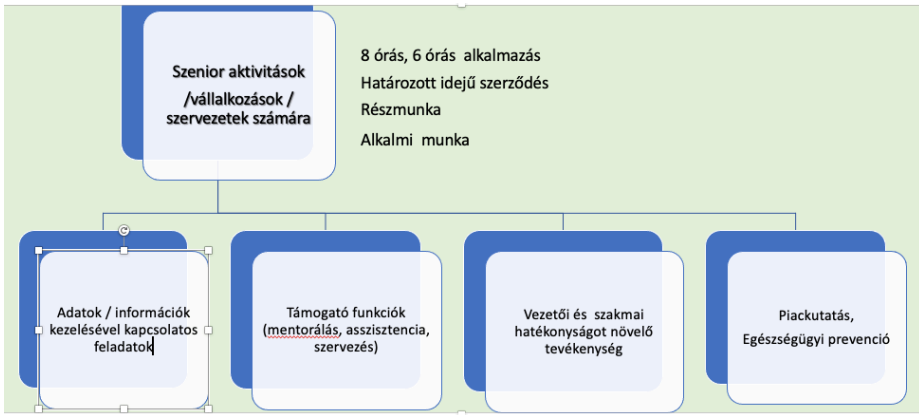
Összesen 280 fő vett részt a kísérletben és szinte minden szakmaterület képviselve volt, az egészségügytől kezdve a műszaki, oktatási, pénzügyi, adminisztratív területeken át a szociális szféráig. Felsővezetői tapasztalatokkal rendelkező szakemberek is voltak a Tudásbank tagok között, akik elsősorban önkéntes munkát kerestek.

Életkori megoszlásuk szerint a tagság 34%-a 50–59 éves kor közötti (ők állást kerestek, a még munkaviszonyban levők pedig váltani akartak), míg a 60–64 éves korosztály aránya 45%, a nyugdíjas 65–75 éves kor közöttiek aránya pedig 20% volt. A tagok nagy többsége nő.

Sokan a „Nők 40” kedvezményrel mentek nyugdíjba és a kívánt szabadság után újra dolgozni akartak. Valami mást. Ez nagy tömeget érint a jövőben is, akik számára a CédusNet program kiterjesztése megteremtheti egy új karrier lehetőségét.

Tudtuk, hogy főként a társadalmi igények piaca lesz az igazi terep a szenior foglalkoztatásra, de a munkahelyek várható átalakulására tekintettel fontos volt a munkaerőpiac érzékenyítése is. Megkezdtük a kompetenciafejlesztő képzéseket, például életrajzírás, hogyan keressünk munkát, interjúhelyzetek gyakorlása.

A begyűjtött munkatapasztalatok adatbázisa alapján pedig az alábbi feladatkörökben kerestünk az igények alapján főleg részmunkát.



2. ábra Ajánlatok munkáltatók számára

Forrás: saját szerkesztés

A 8 óras alkalmazás azért szerepel az ajánlatok között, mert nem nyugdíjas tagjaink egy része még teljes állást vállalt volna, fix jövedelemmel. Az alkalmi vagy részmunkák során problémát jelentett, hogy a munkát vállalók többsége nem volt számlaképes.

Az volt az általános vélemény, hogy nem rendszeres foglalkoztatás mellett nem éri meg pl. a KATA vállalkozási forma kiváltása. Sokat jelentene ez ügyben, ha az évi pl. 800 ezer Ft alatti jövedelmet élvező nyugdíjas vállalkozók adója nem lenne több mint 10 ezer Ft.

HR MINILAB-PROJEKT

Ez a program a Tudásbank fejlesztésének és a munkaerőpiaci érzékenyítésnek az eszközeként született meg. Felkerestük a legtöbb dolgozót foglalkoztató cégek vezetőit, és arra kértük, legyenek szövetségeseink a VárosLabor innovációs műhelyének (HR MiniLab) megalapításban. Négy nagyvállalat igent mondott és megalakult a MiniLab a cégek HR-vezetőivel.

Őszinte szakmai érdeklődés jellemezte az együttműködésünket, különösen, miután rádőbbsztek, milyen sok 50 év feletti munkatársuk van. A Tudásbank kliensek közvetítése mellett új szenior munkakörök fejlesztésén dolgoztunk. Modellértékűnek számított egy fiatal vezető támogatására kialakított szakmai mentor pozíció és annak sikeres kipróbálása. A hosszú távú cél az volt, hogy foglalkozunk a munkahelyi idősődéssel, illetve a munkahelyen belüli kormenedzsmentre való felkészüléssel. A nemzetközi szenior tudástranzfer módszerek megismerésével és jó gyakorlatok adaptálásával további szenior munkakörök fejlesztése előtt nyílt meg az út.

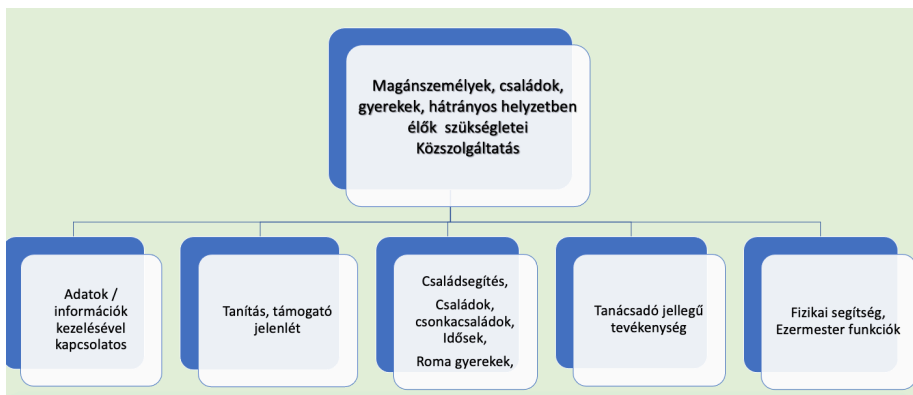
TÁRSADALMI PIAC PROJEKT

A munkát keresők nagy része nem saját szakmájának folytatásában gondolkodott. A szenior szakemberek szívesen vállaltak „emberközele” feladatokat, családok, gyerekek, idősök között.

Párhuzamosan elkezdtek tehát a hagyományos piaci működést a szolidaritással ötvöző társadalmi piaci szolgáltatások fejlesztését. A keresleti oldalon elsősorban a családdal, az idő-



sekkel, általában a magánélettel kapcsolatos szükségletek álltak, amelyek kielégítésére nincs elérhető munkaerő, vagy elérhető áru szolgáltatás. A kínálati oldalt olyan időszedő szakemberek adják, akik szeretnék hasznosítani tapasztalataikat, idő tőkájüket, szívesen vesznek részt felkészítő képzésekben¹⁷, és szolgáltatásaikat élethelyzetük szerint részben önkéntes alapon illetve megfizethető áron, vagy a piaconál rugalmasabb feltételekkel ajánlják.



3. ábra A Tudásbank ajánlata magánszemélyek számára és a társadalompolitika figyelmébe

Forrás: saját szerkesztés

A társadalmi piaci szolgáltatások leggyakoribb eseteiben nem volt adózási probléma, mert a családoknak nyújtott, fizetett szolgáltatások a háztartási alkalmazotti kategóriába¹⁸ tartoztak. Ez után a munkaadónak kellett az adót fizetnie, havi 1000 Ft-ot.

Az első fejlesztéseket a családok és az idősek igényeire alapoztuk.

SZUPERNAGYI PROJEKT

A SzuperNagyik 70 órás új elméleti és gyakorlati tudásokat adó tanfolyamot végeztek el. 90%-uk a mai gyerekeket értő, megértő és nagyszerű játékokat tudó pótnagymama szerepet vállalt családoknál. A maradék 10% „csak” korszerűbb édesnagyi akart lenni.

A hivatalos nevén Hivatásos nagyszülő képzés¹⁹ maga is egy kísérlet volt. Szerettük volna megtudni, hogy a résztvevők képesek-e elfogadni a saját tudásuktól, tapasztalataiktól eltérő új ismereteket, hajlandók-e tanulni magukról, empátiáról, internethasználatról, vállalkozási ismeretekről és egy sor olyan tárgyról, ami nem tartozik szorosan a gyerekfelügyelet körébe. Kíváncsiak voltunk, vajon nehéz-e a tananyagok elsajátítása, milyen érzés vizsgálni, teszteteket írni. Min változtassunk?

¹⁷ Minden esetben olyan képzésekről van szó, amelyek sokoldalúan felkészítik a résztvevőket nem csak a konkrét feladat ellátására, hanem korszerű ismereteket adnak a társadalmi környezetről, a generációkról, saját magukról, az időszedés szakaszairól, az internet használatáról és az egészséges élet fenntartásáról.

¹⁸ A háztartási munka adózási szabályai, 2020. A NAV oldala.
https://www.nav.gov.hu/data/cms511259/47_Haztartasi_munka_adozasi_szabalyai_20201020.pdf

¹⁹ Nyilvántartásba vett ún. D körös felnőttoktatási program



Az első csoporttal együtt alakítottuk ki a végleges tananyagot. A szakmai tartalmak összekötése az önfejlődés lehetőségével – működőképesnek és nagyon hasznosnak bizonyult. Ezt a kombinációt alkalmaztuk minden további képzésben is.

A tanfolyamra jelentkezés feltételei a legalább középfokú végzettség megléte és számítógépes alapismeretek voltak. Hogy miért jelentkeztek SzuperNagynak? Nem volt unokájuk vagy távol voltak, a jövedelemkiegészítéshez ez látszott a legkedvesebb feladatnak, és volt, aki csupán a tanulásért jött. A felvételt a bizonyítványok, háziorvosi nyilatkozat bemutatása és egy hosszú beszélgetés előzte meg. A képzés sikeres elvégzése után tanúsítványt kaptak a résztvevők. A szülők bíztak bennük, mert bennünk is bíztak. Mi vettük fel a kapcsolatot a családdal, és az igények ismeretében ajánlottunk pótnagyit. A díjazásban viszont ők állapodtak meg egymással. Havonta megbeszéltük a tapasztalataikat. A közvetítés is a program része volt.

A képzések befejezése után a csoportok együtt maradtak. Ez minden tanulócsoportra jellemző volt. A közös tanulási élmény összekötötte őket és csatlakoztak a Tudásbankhoz is.

A képzés önkormányzati támogatásból ingyenes lett volna, de mi 20 óra önkéntes munkát kértünk a tanfolyamért (minden tanfolyamért). Később a program fenntarthatósága érdekében a képzés egy főre eső önköltségének egy részét elkértük (lehetett részletre is fizetni), de mellette maradt a 20 óra önkéntes munka teljesítése is. A SzuperNagyik később nemcsak családoknál dolgoztak, hanem intézményekben, cégeknél, rendezvényeken, családi napokon. Megpróbálkoztunk ösztöndíj szerzésével is, és meg is született az első jó gyakorlat: egy nagy intézmény két leendő szupernagyi teljes képzési díját kifizette, azzal a feltétellel, hogy legalább egy évig biztosan náluk is vállalnak SzuperNagyi szolgáltatást. Ez is egy működhető modell.

AZ IDŐSLÁTOGATÓ PROJEKT

Társadalmi igény szülte ezt a programot is. Az Időslátogató szerepe meghosszabbítani az önálló életvitelt, a saját otthonban töltött időt.

Segít a háztartásban, foglalkozik az idősekkel: segít kognitív képességeik megtartásában, vagy a hanyatlás lassításában, tud elsősegélyt nyújtani, ha szükséges, ismeri a leggyakoribb időskori betegségek tüneteit, kezelni tudja az állapotmérő eszközöket, tanácsot adhat a hozzátartozóknak, pl. a demens beteggel való kommunikációban, a mindennapi életet segítő eszközök beszerzésében. Akiket erre a tanfolyamra felvettünk, mindnyájan rendelkeztek idősellátási tapasztalattal a saját családjukban és emellé jött még egy 70 órás gyakorlatias tanfolyam. Ők azonban hivatalosan nem idősgondozók és nincsen jogosítványuk betegápolásra.

Nagyon jók a tapasztalatok azokban az esetekben, amikor ténylegesen az önellátást segítő, vagy ahhoz hozzájáruló feladatokra szerződtek az időslátogatók. De a családok gyakran már ápolót keresnek. Akkor fordultak hozzánk, amikor az idős hozzátartozó már nem képes ellátni magát, már csak az ágyban fekszik.

Az Időslátogató szolgáltatást kiegészítésként terveztük a helyi házi idősgondozó szolgálatához. Lelkiismeretes szolgálat professzionális gondozókkal, szociális alapú, a nyugdíj összegéhez igazított térítési díjjal működnek, ami akár nulla forint is lehet. De nagyobb az igény – és egyre növekszik –, mint amellyel a gondozói kapacitás lépést tudna tartani.

Az Időslátogató szolgáltatás térítése jóval a piaci árak alatt van ugyan, de mégis jelentős kiadás lehet a családok számára, és nem tudja mindenki megfizetni. Ez viszont munkalehetőség az alacsony jövedelmű, vagy különböző okokból nehéz anyagi helyzetbe került idősedők



és nyugdíjasok számára. Az a tervünk, hogy javasoljuk a szolgáltatás költségének egy részét állami finanszírozásra. Egy idős ember heti háromszor 2-3 órás szellemi, fizikai és mentális karbantartásának költsége egy hónapban kb. 50-60 ezer Ft. Ha kiszámoljuk, mekkora társadalmi haszonnal jár az otthoni életvitel néhány évvel való meghosszabbítása, akkor nem kétséges, hogy ez jó állami befektetés lehet.

KÖZÖSSÉGI PROJEKTEK

Felvetettük a CédusNet programokhoz kapcsolódó tagoknak a Céduskörök ötletét. Ezek kisebb-nagyobb önszerveződő közösségek, az egészséges idősödés, a társadalmi aktivitás mintáinak megalapozására. A társadalmi részvétel hangsúlyos volt, mert a civil társadalom erősödéséhez és a majdani kooperatív közszolgáltatáshoz²⁰ felkészült, öntevékeny állampolgárok kellene. A Céduskörök társadalmi ügyek körül alakulnak. Ha öt vagy több ember olyan fontosnak tart egy ügyet, hogy szívesen tesz is érte valamit, elkezdhet gondolkodni Céduskör alakításán. A tagok vállalják azt is, hogy új ismeretek megszerzésére törekednek, használják a kor technikáit és fizikai aktivitást végeznek.

Azt gondoltuk, hogy a közösség ereje segít olyan szükséges életmódváltozásokban, amelyekre egyedül nem vagyunk képesek. Ez be is igazolódott.

A leghatékonyabb és legnépesebb az a közösségnek az bizonyult, amelyben erős, már korábban is fennálló érdeklődés hozta össze az embereket: ilyen például az egészségtudatosság és a környezetvédelem ügye. Modellértékű megerősítése volt a működésüknek, amikor a „zöldek” meghívást kaptak a városi környezetvédelmi stratégia „felhasználói” értékelésére.

Tíz közösség, illetve tanulóműhely, tanulókörök működtek a kísérleti programban. Nem tudok mindegyikről írni, de vannak, akiket muszáj megemlítenem. Például a Családi krónikás műhely, ahol a résztvevők kicsit beletanulva a szerkesztésbe, a kutatásba és az írásba, család-történeti könyvet készítettek gyerekeiknek karácsonyra. Az állampolgári tudomány alprogram keretében pedig a Mesélő házak kötet írói megismerkedtek a levéltári kutatás rejtelmeivel, a szerkesztéssel. Többnyire saját szülőházuk történetét dolgozták fel, ami értékes dokumentum lett a helytörténet számára. Név szerint pedig meg kell említenem két kecskeméti kortársat, Csatári Bálintot, az elhivatott földrajztudóst és a mindig új megoldáson, alkotáson gondolkodó reneszánsz embert, Király László György közgazdászt, akik elsőként csatlakoztak a CédusNethez és kitartóan próbálkoztunk, gondolkodtunk azon, hogyan működhet egy szenior szellemi kör a köz számára is hasznosan. Nagy veszteség volt nekünk is, hogy váratlanul és szinte közvetlenül egymás után mindketten elhunytak.

Szakmai mentorként vettünk részt a CédusNet közösségek életében és a helyszínt is mi biztosítottuk részükre. A nagy lelkesedés mellett is azt tapasztaltuk, hogy hiányoznak alapvető, de tanulható ismeretek a közösségek működtetésében, a feladatok tervezésében és delegálásában. Ennek a tanulási folyamatnak a megkezdésére felkértünk egy közösségfejlesztőt.

²⁰ A kooperatív közszolgáltatás leegyszerűsítve azt jelenti, hogy a társadalmi igények kielégítésében, a problémák megoldásában az önkormányzatok számítanak a civilek részvételére, bekapcsolódásukra a közszolgáltatás folyamatába. A célok elérésére az együttműködés új formáit hozzák létre. Ennek következtében javulnak a szolgáltatások és várhatóan a résztvevők életminősége is.



Körülbelül másfél év után a Tudásbank tagjai, a különböző programokhoz csatlakozók és a kis közösségek között elindult az átjárás spontán közös programokkal. Látszódtak már az önfejlődés csírái. Felkértünk egy külsős szakértőt,²¹ hogy fókuszcsoportos találkozókra értékelje a hozzánk kapcsolódó emberek motivációját. Az ő jelentéséből idézek röviden:

„Az első csoportban szenvedélyt éreztem. Úgy beszéltek a programról, mint egy jelentős közügyről, aminek irányításában és megvalósításában komolyabb szerepet is vállalnának, s ami képes lehet arra, hogy egy egész városban, vagy akár egy országban szemléletváltást hozzon az idősödésről való gondolkodásban.

A másik csoport számára, mintha más szükségleteket elégítene ki a program. Sokkal markánsabban jelent az idő strukturálására is alkalmas, értelmes időtöltést egy olyan környezetben, ahol értékek születnek, és fontos a pozitív gondolkodás. Számukra nem kellene világmegváltó tervek. Ami fontos, hogy a CédusNet programjaiban ők maguk hoznak létre eseményeket.”

KOOPERÁCIÓ

Nem önálló szigetként, hanem a város szövetébe belesimulva akartunk működni. Amikor már népszerű lett a program a városban (körülbelül 8 hónap után) – amit a helyi média kitüntetett figyelmének is köszönhetünk –, könnyebben ment a városi kapcsolatok erősítése, szervezetek, véleményformáló emberek bekapcsolása.

Modellértékű közös projekteket tudtunk elindítani kulturális, egészségügyi szervezetekkel, cégekkel. Ilyen volt pl. a városi mozival közösen indított senior moziklub. Kiválasztottunk egy-egy idősödés problémával foglalkozó filmet (a szexualitástól kezdve az életközépi válságon át a demenciáig), együtt megnéztük és utána szakember vezetésével beszélgettünk róla. Csatlakoztunk ifjúsági mentorokhoz a hátrányos helyzetű gyerekeket támogató programjukban, két nagyvállalat is szerepet vállalt a generációs talk-show programunkban. Megkezdődött a családi szolgáltatások intézményi, szervezeti beépítése (Szupernagyik családi napokra, iskolai szünetekben). Sikerült együttműködési megállapodást kötni egy magyar multival és egy nagy önkormányzati céggel a munkahelyi idősödés kutatására. Sajnos erre már nem került sor. Lejárt a meghosszabbított pilot időszak is és kitornt a járvány.

Nem sikerült azonban az informatikát az innováció szolgálatába állítani,erre nem volt elég pénzünk, a pro bono technikai támogatások kampányának megszervezéséhez pedig nem voltunk elegendőek.

Nem volt sikertörténet egy nagyon fontos tervünk sem, egy formális városi stratégiai munkacsoport működtetése, amit azért kezdeményeztünk, hogy szinergiák jöjjenek létre az idősödő, idős népesség érdekében tervezett, vagy már működő programok és tevékenységek között. Jó ötletnek tartották a szakpolitikusok és meg is alakult egy néhány ülést megélt kis csoport, elsőként az egészségügyi, társadalompolitikai, oktatási területek vezetőiből. Talán túl korán kezdtük el, vagy nem tudtunk elég jó testre szabott és hatékony módszert kidolgozni a közös munkához, hogy az amúgy is leterhelt szakemberek mindegyikének megérje a jelentős időbefektetés. Így a CédusNet program személyes csatornákon tartotta a kapcsolatokat a szakterületek felelőseivel.

²¹ Müller Csaba coach, közösségfejlesztő.



Az önkormányzattal való együttműködésnek mégis lett maradandó nyoma. A város megújuló idősgyűi stratégiájába bekerült a CédusNet program. A dokumentum neve is megváltozott – az országban elsőként –, időszaki és idősgyűi stratégia lett.

KONKLÚZIÓ

- A kísérleti program igazolta a CédusNet koncepció létjogosultságát és megvalósíthatóságát.
- Egy kísérleti programtól nem várhatók nagy számok, csak modellek, azonban büszkék lehetünk a számokra is. A kísérleti program két éve alatt:
 - 410-en vettek részt tanfolyamokon, képzéseken;
 - 150 munkalehetőséget közvetítettünk a Tudásbankon keresztül;
 - 115 fő 1020 önkéntes órát adott a városnak;
 - 10 közösség, illetve tanulóműhely működött a programban;
 - 35 szervezettel álltunk munkakapcsolatban;
 - 3 egyetemen és főiskolán lett szakdolgozatok témája a CédusNet.
- Bizonyítottuk, hogy lehetséges és szükséges a senior népességre mint erőforrásra számítani. Ehhez meggyőző példát szolgáltatottak a társadalmi piaci szolgáltatások, az önkéntes tevékenységek, a tanulási hajlandóság és a munkaerőpiaci tervezések.
- Tapasztaltuk a kreativitást, az önbizalom erősödését és a közös célokra szövetkezett közösségek inspiráló és támogató erejét. A máig tartó visszajelzések alapján javult a programban résztvevő szeniorok közérzete és életminősége. Jó lett volna ezt mérésekkel is alátámasztani (nem volt rá forrás- és humán kapacitás sem).
- Láttuk, hol vannak tudáshiányok, hol hiányoznak az állami ösztönzők és hol lenne szükség jogszabályok felülvizsgálatára.
- Különös tapasztalat volt, és fontos lehet ennek megértése, hogy civil szervezetek nagy részének rokonszenvét elnyertük ugyan, de csak kevéssel sikerült együtt gondolkodni, vagy együtt dolgozni.
- Igazolódott, hogy a társadalmi innováció megkerülhetetlenül fontos szereplője a helyi önkormányzat, nem feltétlenül a fenntartáshoz szükséges források előteremtésében.
- A szenior szakértelem, az időtőke, valamint az innovatív megoldások legnagyobb felhasználója az önkormányzat és szociális intézményei lehetnek.
- Elengedhetetlen a szenior tudásgazdálkodás és a társadalmi részvétel módszereinek szakpolitikai döntésekbe való beépítése.
- Az önkormányzat képes kinyitni a kapukat ott is, ahol kívülről hiába kopogtatnánk.
- A Program sikerét bizonyítja, hogy az önkormányzat a pilot időszak után saját intézményén belül, önálló egységként folytatja a CédusNet alprojektek működtetését és továbbfejlesztését az aktuális igényekhez igazítva.
- A kísérleti programnál nagyobb léptékű folytatás felveti a források kérdését. A projektek egy része fokozatosan önfenntartóvá válhat, de tekintettel arra, hogy egyes programjai állami feladatokat, szociális és foglalkoztatási feladatokat is ellátnak, számításba jöhet költségvetési támogatás is.



- A CédusNet folyamatos innováció. A szakirodalom követése és a projektek fejlesztése most is folyik a CédusNet Erasmus Intézetben. Sokkal több hazai kutatásra lenne szükség, az 50 év feletti szenior népesség és környezetének – a civil társadalomnak is – mélyebb megismeréséhez (attitűdvizsgálatok, a nyugdíjas évek különböző szakaszainak vizsgálata, társadalmi haszon számítások). A tudományos vizsgálatok és a gyakorlati megoldások összetartoznak. A valóság minél pontosabb ismeretében lehet tervezni és kipróbálni új gyakorlatokat amelyek azután újabb kérdéseket fogalmaznak meg a kutatók számára. Ez is a kísérlet tanulsága volt.
- A CédusNet az egyre inkább technika vezérelte világ idősödő társadalmában való boldogulásra, harmonikus kortársi és generációs együttélésre készít fel.

Köszönettel tartozom mindenkinek, akik részt vettek a kísérletben és támogatták. Külön köszönet a CédusNet programiroda elkötelezett munkatársainak.²²

IRODALOM

- Ádler Judit (2004): A 45 éven felüliek foglalkoztatása és továbbképzése. Munkatudományi Folyóirat, július-augusztus: 43–48.
- Active Aging Index (2018). Analytical Report. https://unece.org/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/ECE-WG-33.pdf (Utolsó letöltés: 2021. 07. 28.) <https://doi.org/10.1055/s-0041-1724249>
- Boga Bálint (2003): A fizikai és mentális aktivitás egymásra hatásának szerepe a sikeres öregeedésben. Gerontológia, 5(19): 24–30.
- Boga Bálint (2015): Pillantás a dombról” – Válogatott fejezetek az idősödéstudomány területéről. Budapest: Novum publishing.
- Botos Katalin, (2012): Matuzsálemek kora. Nyugdíj, gazdaság, társadalom. Budapest: Kairosz Kiadó. <https://doi.org/10.21637/GT.2012.01.01>.
- Cohen, Gene D. (2015): The Creative Age: Awakening human potential in the second half of life. New York: Avon Books.
- DANA, European Alliance for the brain <https://www.dana.org/> (Utolsó letöltés: 2021. 07. 28.)
- DeLong, David W. (2015): Critical Knowledge Transfer. Harvard Business Review Press.
- Földházi Erzsébet (2015): A népesség szerkezete és jövője. In. Monostori Judit – Öri Péter – Spéder Zsolt (szerk.): Demográfiai portré 2015. Budapest: KSH NKI, 213–226.
- Idősügyi Nemzeti Stratégia 2009–2034. <https://www.parlament.hu/irom38/10500/10500.pdf> (Utolsó letöltés: 2021. 07. 28.)
- Iván László (2002): Az öregedés aktuális kérdései. Magyar Tudomány, 4: 412.

²² A CédusNet VárosLabor kis csapata: Laluk Márta projektmenedzser, Lakó-Tóth Edit, a Tudásbank működtetője, Gehér Éva, a társadalmi piaci szolgáltatások és képzések koordinátora, Kovácsné Tóth Ibolya, a civil kapcsolatok felelőse és a Mesélő házak projekt vezetője, Mózes Ilona önkormányzati összekötő, és végül Borda Balázs közösségfejlesztő.



- Krémer Balázs (2015): Mi is a kétségbeejtő abban, hogy tovább élünk? avagy az idősödési válság és a halál egyenlőtlenségei. Budapest: Napvilág Kiadó.
- Leonard, Dorothy (2015). 5 ways to ensure Critical Knowledge Transfer
<https://www.chieflearningofficer.com/2015/07/23/5-ways-to-ensure-critical-knowledge-transfer/> (Utolsó letöltés: 2021. 07. 28.)
- Levy, Becca R. (2003) Mind Matters: Cognitive and Physical Effects of Aging Self-Stereotypes. *The Journals of Gerontology*, 58 (4): 203–211. <https://doi.org/10.1093/geronb/58.4.P203>
- Marosi Ildikó (2013): „Kor és tudásmenedzsment”. Tanulmánykötet, Budapest: Óbuda University, Keleti Faculty of Business and Management.
- Monostori Judit (2009): Az idősödő társadalom problémaköre a poszt-lisszaboni stratégiában. Zárótanulmány. Budapest: KSH Népeségtudományi Intézet.
- Monostori Judit (2011): Az idősödő nők inaktívvá válása és annak strukturális jellemzői. In: Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné (szerk.): Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. Budapest: TÁRKI, 68–87.
- Széman Zsuzsa (2008): Ki az idős? Az öregedés különböző szempontjai *Esély*, 3: 3–15.
- Vajda Kinga (2017): Az Active Ageing és az idősellátás jövőbeni lehetőségei. *Esély*, 6: 94–108.