

ProAge

Felkészülés az aktív időskorra

Kézikönyv

Önkéntesség az idősödő nemzedék életminőségének javításáért

 Új tananyag felnőtt tanulók számára

Bjerkaker LearningLab 2020

2018-1-HU01-KA204-047707



A „Felkészülés az aktív időskorra” c. tananyag az ERASMUS+ projekt keretein belül készült 2020-ban.

A projekt partnerek és elérhetőségeik:

Alsómocslád Község Önkormányzata erasmusplusam@gmail.comFővár

www.alsomocslad.hu

Budapest Főváros XV. kerületi Önkormányzat erasmusplus@bpxv.hu

ALP.PECA Szlovénia viktorija.barbic@alpeca.si

Bjerkaker Learning Lab Norvégia sturlabjerkaker@gmail.com

Szerzők: Tor Inge Martinsen,

Sturla Bjerkaker

Szakmai lektor: Sturla Bjerkaker

Magyar fordítás: Hóss Klára

Az angol fordítást ellenőrizte: Kleisz Teréz PhD.

ISBN 978-82-691938-0-0

Felelős kiadó: Bjerkaker Learning Lab

Projektvezető: Bálintné Jauch Rita

Szakmai koordinátor: Kovács Dezső PhD.

Szakmai támogatók: Halmai Gáborné Zsuzsa, Pitzné Keller Anita

Ez a kiadvány a Bjerkaker Learning LaB tulajdonát képezi. A tulajdonos nyílt hozzáférést biztosít minden érdekelt félnek e tananyag használatához. Bármilyen módosítás esetén a tulajdonos tájékoztatást kér az anyagban elvégzett változtatásokról.

A projektet az EU Bizottság Erasmus+ programja támogatta.



Kézikönyv az önkéntességről

ENNEK A KÉZIKÖNYVNEK AZ A CÉLJA, HOGY RÁVEZESSE A FACILITÁTOROROKAT ÉS A CSOPORTVEZETŐKET, HOGY MIKÉNT VONJANAK BE IDŐSEKET ÖNKÉNTES TEVÉKENYSÉGEKBE. EHHEZ ESETEKET, PÉLDÁKAT, KUTATÁSOKAT ÉS INTERJÚKAT MUTAT BE ÉS TANÁCSOKAT AD, HOGYAN LEHET VALAKIBŐL JÓ ÖNKÉNTES SEGÍTŐ

Felkészülés az aktív időskorra – új tananyag felnőtt tanulók számára.

Egy Erasmus + projekt: 2018-1-HU01-KA204-047707

Oslo/Hamar, Norvégia, 2019 decembere

Tartalomjegyzék

1. Általános bevezetés	4
2. Norvég bevezetés	13
3. Hogyan öregszenek meg az emberek Norvégiában	16
4. Meghatározások	19
5. Az önkéntes szektor Norvégiában	21
6. Tanulás és öregedés – fontosság és lehetőségek	25
7. Kézikönyv – Iránymutatás facilitátoroknak	29
8. Ötletek és esetek	36
9. Próbacsoportok – párbeszéd és ötletek	38
10. Idősek a társadalomban és a politikában	46
11. Referencia és irodalom jegyzék	51
12. Mellékletek	52
11.1 Önkéntes elfoglaltság szeniorok között (jelentés)	53
11.2 Útmutató csoportvezetők számára	83
11.3 Szenior Programok – Felmérés és Kívánságlista	88

1. Általános bevezetés

írta: dr. Kovács Dezső

Demográfiai fordulat és az időskor paradoxona

A XX. század második felében az idősor megítélése jelentősen megváltozott Európában és Észak-Amerikában. A tiszteletet és elismerést - ami a történelmi korokban kijárt az időseknek - egy új társadalmi jelenség váltotta fel a jóléti társadalmakban és a globalizálódó világban. 1970-ben az *Öregség* c. monumentális művével Simone de Beauvoir szándékosan törte meg az 'elhallgatás csöndjét' az idős emberek helyzetével és feltételeivel kapcsolatban. Rámutatott, hogy „A társadalom számára az öregség valami szégyellni való titok, amelyről nem illik beszélni... A hajlott korúakkal szemben társadalmunkat nemcsak mulasztás terheli, egyenesen bünt követünk el ellenük. A gazdasági fejlődés és a bőség mítosza mögé elsáncolva páriaként kezeli az öregeket.” (Beauvoir 1972:6).



A XXI. században egyre bonyolultabb választ találni arra a kérdésre, hogy az idősor vajon kincs vagy teher a társadalom számára. A szülők tisztelete (Tiszteld apádat és anyádat) már a bibliai tízparancsolatban is szerepelt. Az indián kultúra és a kínai konfuciusi értékek, ugyanúgy, ahogy az

iszlám, nagy tisztelettel adóztak az időseknek. A nagy vallások értékrendszerében az idősek vonzó mintát jelentettek élettapasztalatuk révén a fiatalabb generációk számára. A görög és római kultúrában is nagyra értékelték az idősek bölcsességét. (Barabás 2013)

Korunkban az egyedüllét, a kiscsalád modell, az egyszülős családok növekvő száma, a szingli életmód, a szegénység, a betegségek vagy a fordított szocializáció-, mikor a fiatal tanítja az idősebbet a szükséges digitális tudás megszerzésére – a jelei és tünete a megváltozott társadalmi környezetnek és értékrendnek az idősek körül.

A demográfia jól ismert ténnyel szembesít bennünket: A modern társadalmak egyre inkább elöregszenek. Néhány társadalomban a 60 év fölöttiek aránya már eléri a 25-34%-ot. Statisztikai adatok is alátámasztják, hogy ezekben a társadalmakban együtt növekszik az idősek részaránya és az emberek átlagos életkora. Ennél is fontosabb azonban, hogy nő az egészségesen megélt évek száma az idős emberek körében. Gazdasági és társadalompolitikai nézőpontból ezek a demográfiai mutatók súlyos fejfájást okoznak a döntéshozók számára. Ki és hogyan fogja előteremteni a forrásokat a növekvő és egyre tovább élő idős generációknak?

Más nézőpontból vizsgálva a kérdést, az egyén számára sem könnyű egy hosszú, aktív élet után visszavonulni. Az időskor paradoxonát Beauvoir fogalmazta meg legjobban: „Minden ember halandó és arra gondol is minden ember. Sokan megöregszenek, de ezzel a kínos változással szinte egyikük sem hajlandó szembenézni. Pedig semmit sem kellene jobban várnunk, és mégis, semmit sem várunk kevésbé, mint az öregséget.” (Beauvoir 1972:10)

Az idősödés folyamatában a visszavonulás/nyugdíjba vonulás pillanata drámai eseményt jelent, mert az aktív életet egyik pillanatról a másikra egy másfajta életmódra kell cserélni.

Az új helyzetben a felelősségek és kötelezettségek aránya zsugorodik, változik az egyén pénzügyi helyzete is, a korábbi személyes kapcsolatok is megritkúlnak. Ez depresszióhoz, elmagányosodáshoz és különféle mentális és fizikai betegségekhez vezethet. Az időskor a társadalom többsége számára még mindig egyfajta leértékelt szakasza az életnek.

Mindazonáltal, a nyugdíjba vonulás egy új lehetőséget is jelenthet az adott generációnak. A szeniorokat nem lehet homogén csoportnak tekinteni. A WHO (Az ENSZ Világ Egészségügyi Szervezete) életkori csoportosítása szerint a 60-74 év közötti korszak az idősödés kora. Öregkorról 75-89 év közötti életszakaszban beszélhetünk. 90 és 99 év közötti embereket már a nagyon öreg kategóriába sorolják, a 100 év fölöttiek pedig matuzsálemi kort érnek meg. Az európai társadalmakban a nyugdíjba vonulás 60-67 év között történik, egybeesik az idősödés első szakaszával.



Az idősödés folyamata különféle formában és utakon valósul meg. Az új életszakaszba került emberek más-más stratégiákat követhetnek. Az egyik lehetőség új karriert építeni. A másik a fokozatos visszavonulás, az aktivitás bizonyos fokú megtartásával. Olyan is van, aki időskorában ifjúkori álmát akarja megvalósítani, legyen az utazás, nyelvtanulás stb. Gyakori azonban, hogy a visszavonultak jelentős része mindennel felhagy, és csak sodródik az élet eseményeivel. (Füzesi és tsai 2013) Sok ember nyugdíjazás után nem találja a helyét a családban és közösségében. Nem tudja a megnövekedett szabadidőt értelmes és hasznos elfoglaltságokkal kitölteni.

Az időskor kutatása

A XX. században a tudományos felfogás az időskorral és az idős generációkkal kapcsolatban jelentős változáson ment keresztül. Gyakran említésre került az úgynevezett deficit modell – mely az időskort nem egy folyamatként, hanem a hanyatlás szakaszaként értelmezte, és az idősek már elvesztett fizikai és szellemi képességeivel foglalkozott.

Napjainkra ez a felfogás jelentősen visszaszorult, de a modell sztereotípiáival még elég gyakran találkozhatunk az időskorral kapcsolatos politikákban és az idősekre vonatkozó megnyilatkozásokban.

A másik felfogás a tevékenység elmélet, melynek napjainkban sokkal jelentősebb hatása van. E szerint az aktív életszakasz befejezésével az idős emberek számára új szerepeket kell találni a családban, közösségekben és társadalomban. Hogy ez megvalósítható legyen, és aktív időskor teremtsék az idős emberek számára, annyi korábbi tevékenységet kell megőrizni az aktív időszakból, amennyit csak lehetséges. Tevékenység és társadalmi/közösségi részvétel az időskor lényeges elemei. (Brettner 2016)

Az aktív időskorra vonatkozó felfogás új értelmezést nyert a WHO 2002-es madridi világkonferenciára összeállított dokumentumában, mely a „Politikai keret az aktív időskorhoz” címet viselte. Ez az anyag az aktív időskort a visszavonult generáció valamennyi tagja számára lehetőségként értelmezi, hogy fenntartsák az idős emberek szellemi, fizikai és társadalmi jólétét, és hogy szükségleteik szerint részt vehessenek a társadalmi, gazdasági, kulturális és közösségi életben és családjuk támogatásában a közvetlen és tágabb környezetükben.

A WHO nézőpontja szerint a szolgáltatások és az idősgondozás biztosítása javítja az idős emberek életminőségét, továbbá, biztonságuk megteremtése nélkülözhetetlen a fenti cél eléréséhez. (WHO 2002)

A nemzetközi politika nézőpontjai az időskorral kapcsolatban

Az idős emberek növekvő száma és az időskorhoz fűződő dilemmák már több mint 30 éve folyamatosan napirenden vannak Európában és a nemzetközi szervezetekben.

Az idős emberekre vonatkozó egyetemes alapelvek (az ENSZ idős személyekre vonatkozó elvei) lefedtetik a függetlenség védelmét a teljes életszakaszra, a társadalmi részvétel, a társadalmi életbe történő bekapcsolódás biztosítását, a gondozás megteremtését, hogy bárki méltóságban és biztonságban élhessen, és egész élete során meg tudja valósítani önmagát. Az új évezredben az ENSZ már 5 világjelentést és több frissített előrejelzést és anyagot fogadott el a témával kapcsolatban. (A világ népesség idősödése).

Az EU a 2012-es évet „Az aktív időskor és a generációk közötti szolidaritás évének” nyilvánította. Más világszervezetek, mint a Világbank, az OECD, az idős emberek foglalkoztatási lehetőségeinek megteremtését helyezték középpontba, rugalmas munkaidő és diszkrimináció-mentes környezet biztosításával. Az EU Barométer kutatásai szerint 2012-ben öt európai felnőtt polgárból egy személyesen is tapasztalt kor szerinti megkülönböztetést a munkaerő piacon. (Eurobarométer 2012).

Az elmúlt évtizedekben sok szakmai program, akcióterv született, hogy hatást gyakoroljon az idős emberek életére helyi, nemzeti és nemzetközi szinten. Mindegyik úgy tekint az időskorra, mint olyan értékes életszakaszra, melyet mind az egyénnek, mind a társadalomnak érdemes fejleszteni. Az

idősek kedvelt tanulási formái az idős klubok, az olvasóköri, tanulókörök, nyári egyetemek, népfőiskolák, műhelyfoglalkozások, táborok, a harmadik kor egyetemei, közösségi tervezési akciók stb. Ezek mind a humanisztikus felnőttoktatás hagyományaira épülnek. (Kleisz 2016)

Az idős népességgel kapcsolatos kutatások sok területre és témára kiterjednek: Demencia és Alzheimer, egészséges étkezés, elesés megelőzése, technológia fejlesztés és robotok használata, magányosság, időskor vidéken, az idősek társadalmi bevonása, szegénység, diszkrimináció, a közvetlen környezet idősbarát módon történő kialakítása stb. Az EU Horizon 2020 programjában és különösen „Az egészség, demográfiai változás és jóllét” című alprogramjában, az egészséges életmód és időskori gondozási rendszer fenntarthatóságát célozza meg. Olyan kutatások kapnak támogatást a programból, melyek az idős emberek független életmódjának kialakításához digitális technológiákat fejlesztenek ki, folyamatosan monitoringozzák az idősek egészségi állapotát, ellenőrzik a táplálék bevitelt és személyre szóló tanácsot és gondozást nyújtanak az időseknek.

Röviden a ProAge «Felkészülés az aktív időskorra» című Erasmus+ projektről.

A két magyar, egy norvég és egy szlovén partner által megvalósított „Felkészülés az aktív időskorra” című projekt célja egy olyan tananyag elkészítése és népszerűsítése volt, amely jó gyakorlatokat, innovatív megoldásokat mutat be az aktív időskorra történő gondos felkészüléshez. E gyakorlatokra és tevékenységekre egyre inkább szükség van az idősödő társadalmakban. Ugyanakkor, felnőtteknek, de nem szakembereknek szóló tananyag nem vagy alig elérhető.

A projekt partnerek egy olyan tananyag csomagot készítettek, amely hazai és nemzetközi példákon keresztül komplex tudást tesz elérhetővé. Alkalmos civil szervezetek képzései számára, idősklubokban, népfőiskolákon, teleházakban, kulturális intézményekben, könyvtárakban, de használható családok és egyének számára is, hogy az érintettek megtalálhassák saját 'egyéni útjukat' az időskorra történő felkészülésben. Fontos, hogy ez a felkészülés lelkiismeretesen és előrelátóan történjék, igazodva az egyes generációk és egyének jellemzőihez.

Fontos cél, hogy az időseket megóvjuk a lemaradástól, hogy lépést tudjanak tartani a változásokkal és haladással. A tananyag az élet négy fontos területéhez nyújt tudást és tapasztalatot. A négy modul együtt alkot egy egységet, de külön-külön is használható.

A tananyag első modulja az IT tudás tanításáról és tanulásáról szól. Kétségtelen, hogy ma már rendkívül sok és sokféle tanfolyam elérhető az IT tudás megszerzésére. A modul alapvető jellemzője, hogy különös figyelmet szentel az idős csoportok életkori jellemzőire. A tartalom és az oktatási módszerek igazodnak az idősek speciális igényeihez és a tanulás és előrehaladás üteméhez.

A második modul példákat, jó gyakorlatokat és útbaigazítást ad az önkénteskedéssel kapcsolatban valamennyi korosztály számára. A közösségi tevékenység, a különböző generációk találkozása az egyik legjobb módja az elmagányosodás és a kilátástalanságot okozó depresszió elleni küzdelemnek. A közösségi életben való részvétel különféle önkéntes tevékenységeken keresztül valósulhat meg. A közösségi életben való részvételhez szükséges tudás és tapasztalat norvég példákon alapul.

A harmadik modul az egészséges életmód témában oszt meg új tudást és tanácsokat. Többek között, miként lehet fenntartani vagy kialakítani új szokásokat hasznos szabadidős tevékenységek, táplálkozási tanácsok és a testedzés lehetőségeinek kihasználása révén. Az egészséges életmód folytatásához nélkülözhetetlen, hogy az idősödő emberek fizikailag és szellemileg is aktívak maradjanak. A fizikai aktivitásra és az egészséges táplálkozásra vonatkozó példák, melyek az aktív időskor fontos építő elemei, szlovén példákon alapulnak.

Az idős emberek számára a legfenyegetőbb és ma még gyógyíthatatlan betegség a Demencia és ennek különleges formája, az Alzheimer betegség. A negyedik modul a betegségek bemutatásán túl sok jó gyakorlatot mutat be, hogy mi a teendő, ha kiderül, hogy egy családtag Alzheimerrel vagy Demenciával él. Sok tanáccsal szolgál a családtagoknak, hogy miként alkalmazkodjanak ehhez a betegséghez, és hogyan tegyék életüket elviselhetővé a betegséggel történő együttélés során.

A tananyag szerzőinek meggyőződése, hogy nemcsak a nyugdíjazáshoz közel állóknak, hanem minden generációnak figyelnie kell az élet eljövendő szakaszaira.

Mit tekinthetünk a tananyag újításának?

Úgy véljük, hogy az aktív időskor téma választása, a modulok témáinak kibontása, az egyes modulokban leírt módszerek, az egyszerű, szakmai zsargonmentes nyelv, amely hétköznapi emberek számára is érthető, a modulok felépítése, amely az egyszerű vagy alapkérdésekből kiindulva halad a bonyolultabbak felé, a célcsoportokat közösségként tárgyaló szemlélet és a közösségi alapú tanulás, amely a helyi demokráciát is erősíti és be tudja emelni a különböző generációkat a tanulási folyamatokba, valamint az anyagok véglegesítése előtti próbaképzések a legfontosabb újításai a tananyagnak.

A négy tárgyalt téma az időskor négy fontos szeletét fedi le. Az IT tudás összekapcsolása az önkéntességgel, a fizikai aktivitással és életmóddal és a Demencia és Alzheimer kezelésével megfelelő felkészülést biztosíthat a különböző generációknak az aktív időskorhoz. A felkészülés nemcsak az 50+ korosztály feladata. Ennek az élet korábbi szakaszában, már a 30+ korosztály tagjai körében el kell kezdődnie. Sőt, az aktív időskor gondolatát már gyerekkorban el kell ültetni a családi nevelésen keresztül.

Az aktív időskorra történő felkészülés a családban komplex tudást igényel. A családtagoknak meg kell tanulniuk, hogyan kezeljék a fenyegető betegségeket, mit jelent a társadalmi felelősségvállalás és önkéntesség időskorban, és miként kell változtatni a tanulási módokon az élet későbbi szakaszában. Az aktív időskorra történő felkészülést tehát komplexen kell végezni, a sajátos egyéni utakon keresztül. A megszerzett tudás ezután válik az érintettek, a helyi közösségek, a családok és a különböző generációk alapvető értékévé.

Kovács Dezső PhD. c. egyetemi tanár

Irodalom:

-Barabás, Katalin (2013) Az időskor kultúrantropológiája. in: Kállai J. Kaszás B. Tiringner I. Az időskorúak egészségpszichológiája. Medicina Kiadó. 435p.

-Beauvoir, Simone de (1972): Az öregség. Európa könyvkiadó 862p

-Brettner, Zsuzsa (2016) Elderly, caring for the elderly, dilemmas. in: Pilot project for quality ageing. Opening Conference publication. 22-26p.

- Dementia: A Public Health Priority (2012) WHO and Alzheimer's Disease International

- A demencia világa (2015) Irodalmi áttekintés szakembereknek. Budapest: Római Katolikus Egyházi Szeretetszolgálat.

https://www.inda.info.hu/uploads/dokumentumok/dementia_kiadvany_A5_javitott.pdf

-Füzesi, Zs. Töröcsik M. Lampek K. (2013) Az időskor egészségpszichológiája: tények és trendek. in: Kállai J. Kaszás B. Tiringner I. Az időskorúak egészségpszichológiája. Medicina Kiadó. 435p.

-Heim Szilvia (ed.) (2015): A házi orvosok szerepe és lehetőségei az időskori demenciák ellátásában. Pécs, Inda Interprofesszionális Alapprogram

https://www.inda.info.hu/uploads/dokumentumok/Haziorvosok_szerepe_web.pdf

-Kapaszkodó(k) (2017): Gyakorlati tanácsok a demencia útvesztőjében. Budapest, Katolikus Szeretetszolgálat Alapítvány

https://www.inda.info.hu/uploads/dokumentumok/Kapaszkod%C3%B3k_2ik%20kiad%C3%A1s.pdf

-Kleisz, Teréz (2016) Az időskorúak tanulása. In: Az Aktív időskor és időskori tanulás nemzetközi konferencia válogatott anyaga in: Tudásmenedzsment XVII. évfolyam 2. különszám 2016. december Pécsi Tudományegyetem. http://kpvk.pte.hu/sites/kpvk.pte.hu/files/files/EKONYVEK/xvii2kulonszam_2016.pdf

-The 2018 Ageing Report. ISSN 2443-8014 (online) Underlying Assumptions & Projection Methodologies INSTITUTIONAL PAPER 065 | NOVEMBER 2017 The EU ECOFIN - -

Internet source:

Minőségi élet 50+ Mintaprogram(Bilateral Activities in the Capacity Building and Institutional Cooperation. HU 11 .B1- 2017)

www.manorquality.eu



2. Norvég bevezetés

a. A ProAge bemutatása – a háttér és a cél

A „Felkészülés az aktív időskorra” – ProAge – egy Erasmus + projekt, amelyet a magyarországi Alsómocsolád Község Önkormányzata koordinált, és amely a 2018-1-HU01-KA204-047707 szám alatt került elfogadásra. A projekt időtartama 2018 őszétől 2020 őszéig tart. A projektben két magyar, egy szlovén és egy norvég partner vesz részt.

A Norvég partner a Bjerkaker LearningLab (BLL), egy non-profit szervezet.

A ProAge átfogó célja különböző tevékenységek és megoldások feltárása az aktív és minőség-alapú idősödés biztosítása céljából 65 év fölötti szeniorok számára. A partnerek különböző profillal vettek részt a projektben. Különbő feladatokat vállaltak a tananyag megírásában, mint pl. a demencia megelőzése, hogyan birkózzunk meg a demenciával, a sportolás és a digitális képességek népszerűsítése, a közösségi tanulás és a demokratikus részvétel növelése a szeniorok között.

A szeniorokat kezdik egyre inkább úgy tekinteni, akik nemcsak kapnak a társadalomtól, hanem akik hozzájárulnak a fejlődéséhez, akiknek saját maguk és társadalmuk jobbításáért való tevékenységét bele kell szőni minden szinten a politikákba és a programokba. Az elkövetkezendő évtizedekben valószínűleg sok ország fog szembesülni pénzügyi és politikai nyomással az egészségügy, a nyugdíj és az egyre növekvő idősebb lakosság állami, szociális védelmi rendszeréért és védelmi rendszere által¹. A ProAge projekt egy kis hozzájárulást kíván adni ehhez a fejlődéshez. Az idősebb már bölcsőbb.

2b ProAge –A norvég hozzájárulás

Ez a kézikönyv olyan norvég tevékenységeken alapul, melyek részét képezik az EU „Felkészülés az aktív időskorra” – ProAge elnevezésű - Erasmus +-projektjének , amely körülbelül két éve fut, 2018 őszétől kezdve.

A tananyagot olyan emberek számára terveztük, akik lehetővé tesznek tevékenységeket szeniorok számára szervezeti és/vagy helyi szinteken, önkéntes szervezeteken (non-profit, civil szervezetek) és közszolgálati szervezeteken keresztül.

Az olvasók a tananyagban főleg olyan irányelveket és módszertant fognak találni, amelyek a projekt időszakában a következő tevékenységek alapján kerültek megvalósításra:

¹ Idézet a Világ Népeiségének Öregedése c. jelentésből, ENSZ 2019.

Szeniorok bevonása civil szervezetekbe, a civil szervezetekért

Egy felmérés a főbb norvég civil szervezetek között arról, hogy a civil szervezetek hogyan állnak hozzá és milyen módon tekintenek szenior tagjaikra, mint lehetséges forrás személyekre (a teljes jelentés mellékelve).

Párbeszéd csoportok

– egy olyan módszer, amellyel be tudjuk vonni a szeniorokat a helyi közösségükben releváns tevékenységek elemzésébe és meghatározásába

- Párbeszéd csoportok – útmutatás a csoportvezetők számára (az útmutatás csatolva)
- Próbacsoportok: értékelés és javaslatok a facilitátorok számára a projektben megvalósított három teszt csoport alapján.

A norvég partner és a szerzők

- A norvég partner a „Felkészülés az aktív öregedésre” – ProAge – című

Erasmus+ projektben a *Bjerkaker LearningLab (BLL) (Oslo)*, egy nonprofit civil szervezet, melyet *Sturla Bjerkaker* vezet partnereivel együtt. Bjerkaker úr felnőttoktató, aki pedagógiát és andragógiát tanult. Vezető pozíciókat töltött be nemzeti és nemzetközi szinten a felnőtt oktatás területén.

Korábbi pozíciói között megemlíthető, hogy két évtizedet töltött el a Felnőttkori Tanulás Norvég Egyesületének (The Norwegian Association for Adult Learning = NAAL) vezetőjeként. Bjerkaker úr tagja a Nemzetközi felnőtt és élethosszig tartó oktatás (International Adult and Continuing Education) Hírességek Csarnokának. A Bjerkaker LearningLab partnerként mára széleskörű tapasztalatra tett szert európai fejlesztési projekteken.

A Bjerkaker LearningLab-nek ebben a projektben *Tor Inge Martinsen (Hamar)* nyújtott segítséget. Martinsen úr szakképzett tanár, Norvégiában különböző fontosabb civil szervezeteknél és a közegészségügyi igazgatásban dolgozott. 20 éve egyéni vállalkozó, projekt vezetőként és intézményi testületek vezetőjeként közismert. 20 éve helyi politikusként (városi tanács, végrehajtó tanács) is szolgál. Főbb nemzetközi sporteseményeken (kézilabda: világbajnokságok, olimpiai játékok) nagy gyakorlattal rendelkező bementő.

2c A kézikönyv bemutatása

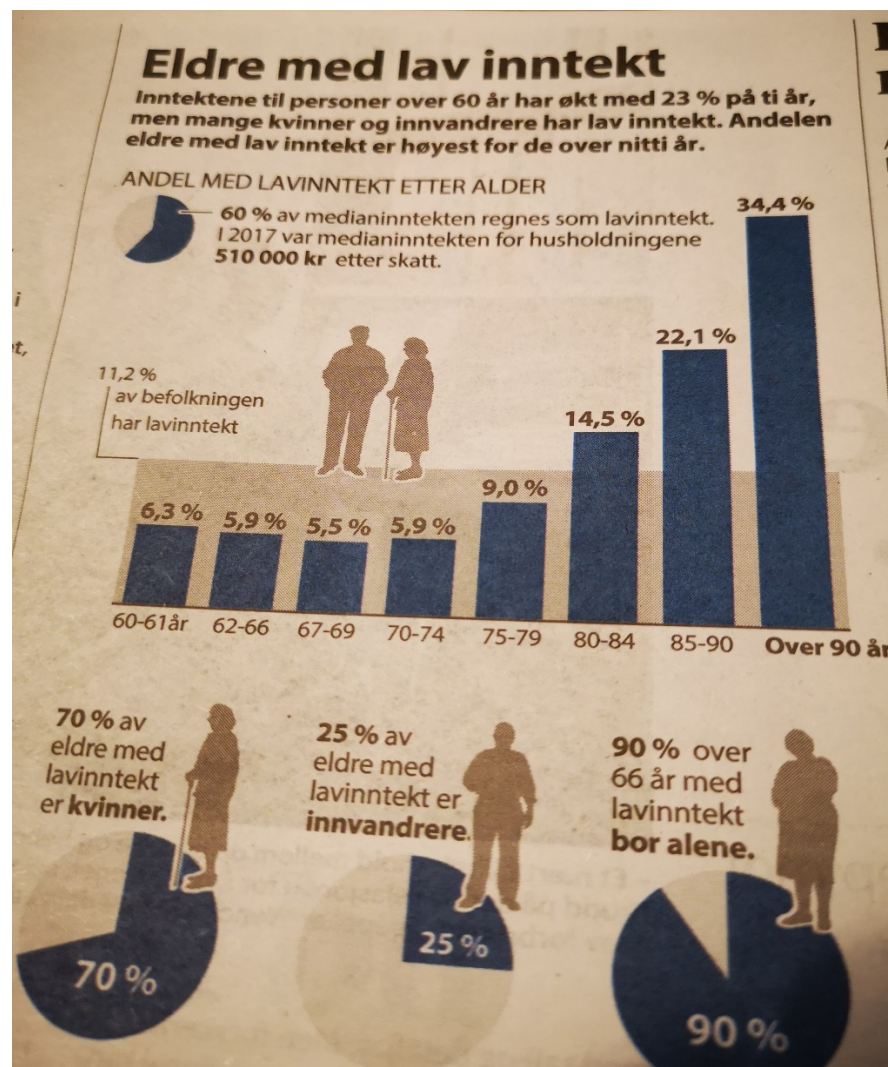
A tananyag fő részét egy kézikönyv képezi, melynek célja, hogy iránymutatást adjon a facilitátoroknak és civil csoportok vezetőinek, hogy miként vonják be a szeniorokat önkéntes tevékenységekbe. Ez esetek, példák bemutatásával, egy kutatás elvégzésével, interjúk készítésével és tanácsadáson keresztül történik. Az is bemutatásra kerül, hogy miként lehet jó segítőtővé válni. Különös hangsúlyt adunk annak a meggyőződésünknek, hogy a szeniorokat nemcsak mások révén

kell bevonni, hanem ha akarják, maguk is tökéletesen képesek elköteleződni, mind a programok tervezésében, mind a részvételt szolgáló tevékenységek kialakításában. Ily módon a Kézikönyv legalább két szinten - szervezeti és egyéni - működik.

3. Hogyan öregszenek meg az emberek Norvégiában

Egy ENSZ Jelentés (ENSZ 2019) szerint a világ népessége öregszik. Jóformán a világ minden országa növekedést tapasztal a népességén belül mind az idősebb személyek számában, mind az arányában. A jelentés szerint, ez a XXI. század egyik legfontosabb társadalmi átalakulása. Ez bizony Norvégiára is vonatkozik. Norvégia (kb.) 5,3 millió (2018. jan.) lakosából 786.350 lakos 67 év feletti – ami egyenlő a népesség 15%-ával. A nők várható életkora: 84,4 év – a férfiaké 81,2. Mindkét nem várható életkora várhatóan emelkedni fog az elkövetkezendő évtizedekben. ²

Egy illusztráció az Aftenposten újság 2019. 12. 12-i számából, ami pl. arról szól, hogy a szegény népesség 90 %-a 66 éves vagy e fölötti, és egyedül él.



² www.pensjonistforbundet.no

Az idős emberek száma Norvégiában növekedni fog, részben annak következtében, hogy nagy volt a születések száma (amit Magyarországon «Ratkó korszaknak» ismerünk) a második világháborút követő években.

Ma a norvég lakosság 12%-a túl van a 70-en. Ez az arány 2060-ra 19%-ra emelkedik majd.³ Az idős emberek nagyobb százalékban élnek kisebb, vidéki közösségekben, mint nagy városokban. Ez a tendencia fel fog erősödni. A fővárosban, Oslóban 2040-ben a lakosságnak csak 12%-a lesz 70 év fölötti, miközben néhány kisebb vidéki településen 70 évnél idősebb emberek több, mint 30%-át fogják kitenni a lakosságnak.

Mind nemzetközi, mind norvég kutatások kétségtelenül bizonyítják a szeniorok közötti tevékenységek fontosságát. Ez fizikai, szociális és kulturális tevékenységekre egyaránt vonatkozik.

Az aktív idős korúak életminősége magasabb és tovább élnek. Paradoxon, hogy annak ellenére, hogy birtokában vagyunk ennek a tudásnak, mégis hiány van azokból a programokból, amelyeket szeniorok számára terveznek az önkéntes szervezetek központi és helyi szinten és a közintézményekben.

A Kézikönyv megcéloz néhányat az említett kihívásokból, és eszközökkel látja el az olvasókat ahhoz, hogy be tudják vonni a szeniorokat különböző tevékenységekbe és programokba.

Norvégia Európában

Bár Norvégia viszonylag erős közjóléti rendszerrel és sokféle önkéntes szervezettel rendelkezik, neki is, akárcsak a többi európai nemzetnek, szembe kell nézni azzal a kihívással, hogy az egyre nagyobb számú idős népesség fejlett szolgáltatások iránti igényeit kell kiszolgálnia.

2017-ben az amerikai John A. Hartford Alapítvány egy összehasonlító tanulmányt jelentetett meg az idős emberek életkörülményeiről 18 kiválasztott OECD-országban. A felmérés az idős emberek élethelyzetét alakító öt központi kérdésre irányult:

- o Termelékenység – részvétel:

Az idősök részvétele fizetett és/vagy önkéntes munkában. Az élethosszig tartó tanulás lehetőségei.

³ Norvég statisztika, www.ssb.no

- Jólét:
Hány éves korig várható jó egészség – mennyire elégedett valaki az életével.
- Társadalmi igazságosság:
Társadalmi egyenlőség a lakosságban a gazdaság, az iskolázottság stb. tekintetében
- Egység:
Jó kapcsolat a korcsoportok/generációk között. Milyen erős a szociális háló.
- Biztonság:
Biztonságos gazdaság (állami/magán nyugdíjak), az egészségügyi és szociális szolgáltatásokhoz való hozzáférés, biztonságos környezet.

A 18 kiválasztott ország közül Norvégia összesített eredménye a legjobb, különös tekintettel a «társadalmi igazságosságra» és a «biztonságra». ⁴

Jó helyezése ellenére a norvég társadalomnak még jobban törekednie kell arra, hogy elősegítse a szeniorok még aktívabb életét, mind a minősége, mind a hossza tekintetében. A kézikönyv ezekre a kihívásokra összpontosít és a javasolt irányelveink, természetesen, más országokban is kipróbálhatók.

A jövő

Mondani sem kell, nehéz előre jelezni, hogy az elkövetkezendő évtizedekben milyen életkörülmények várhatók az idősek számára Norvégiában. Amint már az előzőekben rámutattunk, az idős emberek aránya (67 éves kor felett) növekedni fog. Ennek földrajzi eloszlása azt mutatja, hogy az idősek nagyobb arányban fognak élni kis, vidéki településeken Norvégia városiasabb részeihez viszonyítva. Ez meggyengült gazdaságot eredményezhet vidéki területeken, aminek következtében egyre nagyobb lehet a különbség az idősek számára biztosított szociális, egészségügyi és más tevékenységekkel kapcsolatos szolgáltatások minőségében. Másrészt: a magasabb színvonalú egészségügyi szabványok és az alkalmazott új technológia hozzásegítheti az idős embereket az önálló életvezetéshez, és ennek

⁴ www.forskning.no

köszönhetően a helyi közösségben az aktív önkéntes részvétel jobb lehetőségeinek kiaknázását.

4. Meghatározások

Ebben a dokumentumban egyes szakkifejezések különböző módon értelmezhetők. A következő lista a mi értelmezésünk az ebben a dokumentumban általunk használt szakkifejezésekre vonatkozóan.

Felnőttoktatás

A felnőttoktatás olyan oktatási és tanulási tevékenységekre vonatkozik, amelyekre a hivatalos és állami iskolarendszerben történő hivatalos oktatás befejezését követően kerül sor. Erre az UNESCO által használt terminológia: „felnőttkori tanulás és oktatás” (“adult learning and education” = ALE). Mások úgy is említik, hogy „folyamatos művelődés” – pl. felnőtt és folyamatos oktatás, ami ugyancsak az élethosszig tartó tanulásra utal. A felnőttoktatás lehet hivatalos, nem-hivatalos és kötetlen. A hivatalos oktatás vizsgákkal zárul a nem-hivatalos oktatás gyakran felnőttoktató civil szervezeteknél folyik⁵, míg a kötetlen tanulásra mindig és mindenhol sor kerülhet.

Idősödés

Az emberekben az idősödés folyamata az emberi lényben hosszabb idő alatt végbemenő változások felhalmozódása, ami fizikai, pszichológiai és szociális változásokban jelenhet meg. A kor előre haladásával pl. lelassulhat a reakció idő, míg a világban történő dolgok ismerete és a bölcsesség kibővíthet.⁶

Aktív idősödés

Aktív idősödéssel a szeniorok és az idős emberek életminőséghez való saját hozzájárulására fókuszálunk. Az aktív idősödés olyan fizikai és mentális folyamatokról és tevékenységekről szól, melyek az életet jelentőségteljessé teszik idősebb korban is.

Életminőség

Életminőség alatt az a képességet értjük, ami lehetővé teszi, hogy az idős emberek is aktív, stabil és harmonikus életet éljenek fizikailag és mentálisan is az átlagos élettartam alatt. Ebbe a meghatározásba mi beleértjük a társadalmi szerepvállalást, a társadalmi integrációt és a másokkal való együttműködést, pl. a magányosság elkerülése érdekében.

⁵ Az északi országokban vannak felnőttoktatási egyesületek, tanuló egyesületek és olyan népfőiskolák is, amelyek sokféle nem-hivatalos tanfolyamot is kínálnak.

⁶ Wikipédia

Élethosszig tartó tanulás

Az élethosszig tartó tanulás „folyamatos, önkéntes, és ön-motivált” keresése a tudásnak akár személyes, akár szakmai okokból kifolyólag. Ezért nemcsak a társadalmi integráció, az aktív állampolgárság és a személyes fejlődés lehetőségét növeli, hanem az önfenntarthatóságát, valamint a versenyképességét és az alkalmazhatóságát is.⁷

Szenior állampolgár

Idősnek lenni közismert – és gyakran jól fogadott – helyzet mindazoknak, akik képesek hosszú életet élni. De nem feltétlenül ugyanaz, ha valakit “öregembernek” neveznek. Furcsa mód, a mi kultúránkban jobb, ha valakit idősebb embernek hívnak, mintha öregembernek. Manapság már másképp nézünk erre a kérdésre, új kifejezéseket használunk, így szeniorokról vagy szenior polgárokról beszélünk. De mikor is fordulunk át szeniorba? Különböző meghatározásaink vannak erre: bizonyos felállásokban, 55 felettiokről beszélünk, mások 60 felettit mondanak, mások megint 62 felettit és a legjellemzőbb használat szerint: 65 fölött. Szenioroknak azokat a férfiakat és nőket nevezzük, akik több, mint 65 évet leéltek már az életükből.

Önkéntes munka

Norvég szövegkörnyezetben az önkéntes munka két alkotóelemből áll: először is, dolgozhat valaki jótékonykodó személyként, segítő kezet nyújthat másoknak, akiknek különböző fajta szükségleteik vannak, látogathat idősebb embereket vagy lehet a beszélgető partnerük, segítséget nyújthatnak a bevásárlásban és a főzésben stb. Sokféle lehetőség létezik. Másodsorban, az önkéntes munka ölthet olyan alakot is, hogy valaki aktív tagja egy vagy több önkéntes szervezetnek. Az első munka egyénileg történik, míg a második közös és kollektív erőfeszítés.

Önkéntes szervezetek

Az önkéntes szervezeteket nem kormányzati szervezeteknek (non-governmental organisations = NGOs) vagy civil társadalmi szervezeteknek (civil társadalom organisations = CSOs) is hívjuk. Az a közös bennük, hogy olyan emberek alapítják és hozzák létre, akiknek különös érdekük fűződik hozzá vagy speciális, megoldandó szükségletük van, és

⁷ Cedefop/EU

elköteleződésük arra vezeti őket, hogy részt vegyenek a szervezet és vezetősége tevékenységeiben, a tagok által önkéntesen végzett munkán keresztül.

Norvégiában, ugyanúgy, mint a többi északi országban, majdnem minden célra vannak önkéntes szervezeteink.



5. Az önkéntes szektor Norvégiában

Az önkéntes szektornak – a nem kormányzati és a civil társadalmi szervezeteknek (NGOs és CSOs, a továbbiakban, ebben a fejezetben: civil szervezetek) – régre visszanyúló és gazdag hagyománya van Norvégiában. Az első civil szervezeteket a XIX. század elején alapították és hozták létre.

Ezek alatt az évszázadok alatt a civil szervezetek nagyon fontos összekötő kapcsokként szolgáltak az állami szektor és a lakosság között. A civil szervezetek „a demokrácia iskoláiként” funkcionáltak az emberek számára.

A Dániával 400 éven keresztül tartó unió után, Norvégia 1814-ben meghatározta saját alkotmányát, annak ellenére, hogy az ország 1905-ig unióban maradt, de immár Svédországgal. Ez egy sokkal kiegyensúlyozottabb unió volt, és közben Norvégia kifejlesztette kulturális és politikai függetlenségét a XIX. században. Egyre több demokratikus intézmény jött létre, és egyre több ember kapott demokratikus jogokat. Ebben a helyzetben szükségessé vált az együttműködés, szükség volt tudásra és közös erőfeszítésekre. Mivel az állami szektor még gyenge volt – a jelenhez viszonyítva – a civil szervezetek jelentették az egyik választ ezekre a kihívásokra. Ezért a XIX. században nagyon

sok civil szervezetet hoztak létre, amelyek jelentős fejlődésen mentek keresztül. Ma már Norvégiában majdnem minden célra van civil szervezet, így az országban körülbelül 100 000 kisebb-nagyobb, nemzeti, regionális és helyi civil szervezet működik⁸.

Az első civil szervezetek a tudás terjesztését tűzték ki célul a polgárok között, mezőgazdasági termelésről, kertészkedésről, a háztartás vezetéséről és a demokráciáról. Később jöttek a kifejezetten politikai célokból, például a mértéktartási mozgalom, a sport- és vallási alapon alakuló civil szervezetek. Az első politikai párt 1879-ben alakult meg. A munkásmozgalom a XX. század elején kezdett kibontakozni, hasonlóképpen a szövetkezeti mozgalom – erős volt a munkások és a parasztok között. Hosszú múltra nyúlik vissza a civil kulturális csoportok hagyománya is, amelyekben a norvég nyelvet, a népzene, a táncot és a kultúrát népszerűsítették. Később speciális érdekcsoportok csatlakoztak a civil szervezetek világához: jótékonyági, humanitárius munka-orientált és fogyatékkal élő emberekkel foglalkozó civil szervezetek és így tovább.

Mi egyesíti, és mi szakítja szét a civil szervezeteket?

Mi az, ami közös a civil szervezetekben? Az, hogy sok területen különböznek mind a magán, mind az állami szektortól, többek között:

- Az altruizmusra és filantrópiára épülő önkéntesség és – többségüknél, de nem mindnél – közös megoldások keresése.
- Az önkéntes szektor gazdasági rendszere közpénzek elköltésére, tagdíjakra, szponzorok hozzájárulásaira, adományaira és ajándékokra épül.
- A fő szabály, hogy nem nyereségszerzésre törekszenek. Amikor a civil szervezetek többletre tesznek szert, azt vissza kell forgatniuk hozzájárulásként magának a civil szervezetnek a sajátos céljaira.
- Nem vonatkozik rájuk külön törvénykezés, nincsenek külön jogszabályok vagy törvények, ami azt jelenti, hogy a civil szervezetek törvénykezésének más törvényekre vagy joggyakorlatra kell támaszkodni.

Eltolódás a civil szektorban

Az elmúlt 50 év alatt hangsúly-eltolódás tapasztalható a civil szektorban. A nagy, népszerű mozgalmak – pl. a munkásmozgalom – gyengült, miközben erősebbé váltak azok a szervezetek, amelyek szűkebb és időben korlátozott célokért és érdekcsoportokért jöttek létre.

⁸ Az egyesület az önkéntes szervezetekért Norvégiában: www.frivillighetnorge.no

Egyesek így írják le ezt a fejlődést: „a szolidaritásból a jótékonyágba”, mert a történelmileg népszerű mozgalmak közös értékeken és az egymással szolidaritásban levő tagok feladatain alapultak, míg a mai civil szervezetek közül soknak az a célja, hogy jótékony szervezetként működjön sérülékeny csoportok érdekében. (Lásd alább.)

Nemzeti szinten kb. 500 nem kormányzati szervezetünk van, amelyek regionális és helyi tagszervezetek számára fedőszervezetként, „esernyőként” működnek. Manapság a civil szektor elég erős, amikor a politika befolyásolásáról és lobbizásról van szó. A Kulturális Minisztérium – aminek a civil szervezetek a közigazgatási felelősségi körébe tartoznak – sok millió norvég koronát költ a támogatásukra.

Az önkéntes szervezeteket nagyjából három kategóriára oszthatjuk:

Az első kategória a „mi-magunkért-szervezetek”, amelyek lehetnek pl. szakszervezetek vagy vakok egyesületei. Az emberek azért lépnek be a szervezetbe és azért fizetnek tagdíjat, hogy a többi taggal együtt megoldják közös problémáikat.

A második kategória a „mi-értem-szervezetek”: a tagok azért lépnek be, hogy személyes előnyöket érjenek el.

A harmadik kategória a „mi-őértük-szervezetek”: a tagok azért lépnek be, hogy szociális hálózatot alkossanak, ahol megszervezhetnek pl. segítséget mások számára, mint pl. a Vöröskereszt és mások⁹.

Az ebben a könyvben található felmérésben láthatjuk, hogy az önkéntes szervezetek hogyan tekintenek a szeniorokra mint tagokra. Látni fogjuk, hogy a jelentsben szereplő civil szervezetek többsége a maga számára értékes segítő eszköznek tekinti a szeniorokat.

Norvégiában az is megfigyelhető, hogy vannak olyan civil szervezetek, amelyek kifejezetten szeniorok által jönnek létre, és amelyeket szeniorok számára terveznek. Ilyen pl. a Norvég Nyugdíjasok Egyesülete (The Norwegian Association for Retired People), a Szenior Norvégia (Senior Norway) és a Seniornett (Lásd még a 9. fejezetben). Van egy olyan egyesület is, amely kifejezetten a lehető legjobb feltételekért dolgozik olyan szeniorok számára, akik továbbra is dolgozni szeretnének, ha lehetséges: Központ a Szenior Politikáért (The Centre for Senior Policy). www.seniorpolitikk.no

⁹ © Sturla Bjerkaker



A három szektor

Miközben sok ország – lehet, hogy a többség – állami és magánszektorra osztja fel a társadalmat, Norvégiában hármasszektorbontás létezik:

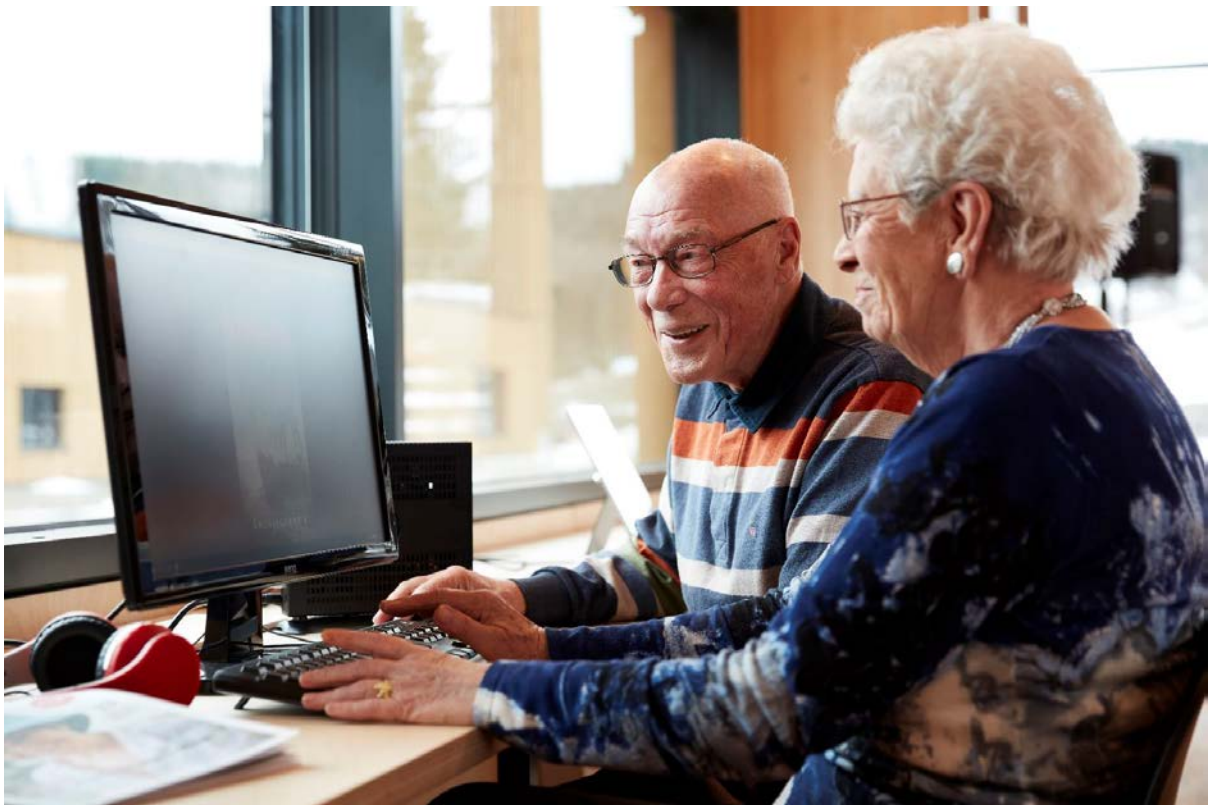
Az első az állami szektor, ami az államból, a megyékből és a településekből, a politikai rendszerből, a közigazgatás és a törvények kezeléséből áll. Az állami szektor felelős pl. a közszolgáltatások nyújtásáért, a törvény érvényesítéséért és a törvénykezésért a társadalomban.

A második a magán szektor, ami a piac, a vállalkozások, a részvény piac stb.

Harmadik az önkéntes szektor, amit harmadik vagy ideális szektornak is hívnak, ami magában foglalja az összes civil szervezetet és nem kormányzati szervezetet is. A harmadik szektort erős partnernek tekintik. Az *illusztráció* jól mutatja, hogy átfedés van a szektorok között, amikor a felelősségi körökről, feladatokról és érdekekről beszélünk.

6. Tanulás és öregedés – fontosság és lehetőségek

Bár a legtöbb oktatás és tanulás az emberek életének első negyedében történik, semmi nem korlátozza azt, hogy életünk során végig tanuljunk. Sosem túl késő tanulni, és az utóbbi évtizedekben különböző okok miatt nagyobb hangsúlyt fektetünk az élethosszig tartó tanulásra. Először is, a gyors változások a társadalomban és a dolgozói lét szükségessé teszik a folyamatos képzést, hogy kezelni tudjuk ezeket, pl. a technológiában soha nincs vége az innovációnak. Másodsorban, hosszabb ideig élünk, és még akkor is, ha már hagyományosan nem vagyunk a munkavégzés szempontjából aktívak, meg kell birkóznunk azokkal a változásokkal, amelyek bonyolultabbá teszik az életünket, a változó technológiák és az információs és kommunikációs technológiák (IKT). Harmadrészt, a motiváció a tanulásra még mindig ott van, mivel a kíváncsiság 65 éves kor fölött sem szűnik meg. A tanulás jó mulatság. Tehát, milyen rendelkezésre álló lehetőségek közül lehet választani?



Digitális képességek elsajátítása

A digitális képességek nagy kérdés a szeniorok számára Norvégiában. A kormány a jobb IKT-képességek megszerzése érdekében beindított egy tervet a polgárok között, mivel egyre több közszolgáltatás interneten és digitális eszközökön fog alapulni. A magánszektor is átvált

személyes szolgáltatásról online szolgáltatásra, pl. a bankok. Minden banki szolgáltatáshoz internet használat szükséges. Az állami szektor stratégiai terve szerint a köztisztviselőktől elvárják az önkormányzatoknál a lakosok kiszolgálását, és hogy megtanítsák őket digitális képességekre. A kormány a civil szektorra, a civil szervezetekre is támaszkodik ebben a tekintetben. Ebben a Seniornet Norvégia hatalmas segítséget nyújt. Ennek a civil szervezetnek majdnem 10.000 tagja van, és «Digitális Klubot» működtet minden nagyvárosban és nagy településen. A Seniornetnek sok oktatója és tanára van, tanfolyamokat szerveznek, és sok «gyakorlati» iránymutatást és facilitálást nyújtanak.¹⁰ A Népi Egyetem (The Popular University) és mások is tanfolyamokat tartanak szeniorok számára IKT-dolgokban.

Életvezetési készségek elsajátítása

A mai világban nagy dologgá vált megbirkózni az élettel – akár a sajátunkkal, akár a legközelebbi hozzátartozóinkéval. Miről is szól ez? A megbirkózás képessége határozza meg, milyen válaszokat adunk a stresszre és az életben előforduló problémákra. Pl. hogy megtanuljuk azokat a képességeket, amelyekkel kezelni tudjuk a betegséget, a krónikus betegségeket vagy a fogyatékoságok kisebb és nagyobb formáinak elfogadását. Vannak olyan tanfolyamok, mint pl. a „Hogyan éljünk együtt a cukorbetegséggel”, amit az Adaptált Felnőttoktatás Norvégiában Egyesület (Association for Adapted Adult Training in Norway) tart. Ugyanez az egyesület kínál nagyothallók számára is tanulási lehetőséget, hogyan használják a nagyothalló készüléküket.

A Norvég Egészségügyi Egyesület (The Norwegian Health Association) egy nagy civil szervezet, amely más tanulási tevékenységek között a «Demencia Iskolát» is működteti. Tanfolyamokat tartanak a családtagoknak és más, betegekhez közelállóknak és párbeszéd csoportokat, találkozókat és szemináriumokat szerveznek. A Norvég Egészségügyi Egyesület már sok évre visszanyúló hagyományra tekinthet vissza, és sokan hívei a demenciával kapcsolatban végzett munkájuknak.

Közösségi művelődés és népi felvilágosodás

¹⁰ www.seniornett.no

Sok civil szervezet és felnőttoktatási egyesület tart az emberi közösségekhez szorosan kapcsolódó tanfolyamokat. A Népi Egyetem szinte minden tárgyban kínál tanfolyamokat minden felnőtt számára. A szeniorok között a művészet és az idegen nyelvek különösen népszerűek. Sok nyugdíjas a telet Spanyolországban tölti, ezért sokan szeretnének megtanulni egy kicsit spanyolul, mielőtt nekiindulnak az útnak. Az Egyesület a Kultúráért és a Hagyományokért (The Association for Culture and Traditions) néptánc, kézimunka és más nemzeti kulturális területekkel foglalkozó tanfolyamokat kínál. Egy civil szervezet tánctanfolyamokra specializálta magát, és úgy hívják őket, hogy Szenior Tánc Norvégia (Senior Dance Norway).

Ezeknek a tanfolyamoknak a többségéhez könnyű hozzáférni, alacsony a küszöb, és maguknak a szenior résztvevőknek is gyakran van beleszólásuk a tananyagba és a haladásba. Mert bár igaz, hogy egész életünkben képesek vagyunk tanulni, lehet, hogy már nem tanulunk olyan gyorsan, ahogy fiatalabb korunkban.



A tanulókör

Az Északi országokban az egyik felnőtt tanuláshoz kifejlesztett módszer a tanulókör. Ez egy olyan tanulási módszer, amely a tanulócsoport tagjainak tapasztalatain alapul – tapasztalati úton történő vagy együttműködő tanulásnak is hívják. A tanulóköri tananyag általában elég rugalmas, és megváltoztatható a tanulási folyamat során, mivel az egymással megosztott, tapasztalatokon alapuló tudás új irányokba vezet. A tanulókörben kell lenni egy képzett segítőnek (facilitátornak) az előrehaladás és a részvétel biztosítása érdekében minden résztvevő számára. Mivel alapvetően fontos a résztvevők tapasztalataira támaszkodni, a tanulókör egy olyan módszer, amelyik kifejezetten jól illik a szeniorokhoz. A tanulókörök és a párbeszéd csoportok egészen hasonlóak.

A népfőiskolák

A bentlakásos népfőiskola (bentlakásos iskola) találmánya is egy jellegzetes északi jelenség, amit először Dániában alapítottak több, mint 150 évvel ezelőtt. Ez az iskolafajta általában nem kínál hivatalos végzettséget, hanem egy évnyi tervezést és elmélkedést kínál a továbbtanulásra és a munkával töltött életre való felkészüléshez. Ezért a népfőiskolákon a hallgatók többsége 20 év körüli. De van néhány olyan népfőiskola, amelyeknek speciális szenior profilja van, és olyan tanfolyamokat kínál, mint pl. a „Hogyan készülünk fel a visszavonulás, nyugdíjba menés időszakára”, vagy IKT-kurzusokat szenioroknak és művészeti, zene-, ének-, tánc- vagy torna tanfolyamokat.

Szenior Egyetemek

Különböző nevek alatt és egy kissé különböző formában találhatunk Szenior Egyetemeket, amiket Szenior Akadémiának (Senior Academies) vagy – mint ahogy pl. Franciaországban és Angliában – a 3. Kor Egyetemének (University of the 3. Age =U3A) hívunk. Ezek a civil szervezetek pl. az irodalom és a művészetek terén és még sok más területen tartanak előadásokat. Norvégiában sok ilyen U3A-t szervez a Népi Egyetem (Norvégiában: Folkeuniversitetet).

A könyvtárak

A közkönyvtárak szintén a tanulás nagy színtereként működnek. Norvégiában minden településen (430) megtalálhatóak. Alapvető funkciójuk mellett – hogy teret adjanak a könyveknek, az irodalomnak és a zenének – a legtöbb könyvtár lehetőséget nyújt az összejövetelekhez és oktatókat is ad a különböző tanfolyamokhoz. A könyvtárakban a szeniorokat a legfőbb felhasználói csoportok egyikének tartják.

Nézze meg ezeket az elérhetőségeket:

Norvég Egyesület a Felnőtt Tanulásért (The Norwegian Association for Adult Learning) (VOFO): www.vofo.no

Népfőiskola Tanács (Folk High School Council): www.folkehogskole.no

Népi Egyetem (The Popular University): www.folkeuniversitetet.no

Nemzeti Könyvtár (The National Library): www.nasjonalbiblioteket.no

7. Kézikönyv – Iránymutatás segítőknek (facilitátoroknak)

SZOLGÁLTATÁSOK – SZENIOROK ÁLTAL, SZENIOROKNAK

Bevezetés

A kézikönyvet alapvetően olyan emberek számára terveztük, akik szeniorok számára tesznek lehetővé tevékenységeket két különböző szinten: központi/nemzeti szinten, elsősorban önkéntes szervezetekben – és helyi szinten, önkéntes szervezeteken (civil szervezeteken) vagy közszolgáltatásokon belül.

Iránymutatásunk és módszertanunk a Norvégiában a projekt időszakban megvalósított tevékenységeken és más szeniorok számára nyújtott szervezési és tanulási tevékenységekkel kapcsolatos tapasztalatokon alapul.

Kettősséget figyeltünk meg a kihívásokban és a megoldásokban; ezekre összpontosítunk a kézikönyvben. Hagyományosan a szeniorok számára nyújtott szolgáltatásokat, akár közszolgáltatásokon, akár civil szervezeteken keresztül történnek, adott célcsoport számára tervezik, ami azt jelenti, hogy a szolgáltató határozza meg a szükségletet és a szolgáltatás(ok) miben létét. Bár sokkal kisebb mértékben, de a szeniorokat is bevonják az új programok tervezési folyamataiba, hogy hozzáadják saját észrevételeiket.

A tervezés módszereitől függetlenül: általánosságban véve, nyilvánvaló szakadék van a szeniorok számára készített tényleges programok – legyenek azok akár fizikai, kulturális, tanulási, akár szociális típusúak – és a célcsoport objektív szükségletei között.

A norvég társadalomban, mind a közsférában, mind az önkéntes szektorban, erős tendencia tapasztalható – mind ideológiai, mind politikai okokból kifolyólag – hogy amikor a programszolgáltatások a tervezési fázisban vannak, a felhasználókra összpontosítunk és kommunikálunk velük. Ez a módszer birtosítja a szolgáltatóknak, hogy mind a program tartalma, mind a kialakítása a felhasználók kívánságait és szükségleteit tükrözze. Ilyen demokratikus és felhasználó-központú megközelítéseket ritkán alkalmaznak, amikor a szeniorok a célcsoport.

A kézikönyvben olyan iránymutatást állítottunk össze szeniorok valamint szolgáltatásokat nyújtó facilitátorok számára, melyeknek teszteltük a módszertanát.

A norvég társadalom egyik legfontosabb pillére az erős civil szervezetek és az önkéntesség. Projektünkben, a Frivillighet Norge-val (*Önkéntes Szervezetek Egyesülete Norvégiában*)

együttműködve, elvégeztünk egy olyan felmérést, melynek középpontjában az állt, hogy központi szinten milyen mértékben vannak a civil szervezeteknek olyan szeniorok által tervezett programjai, akiket azért verbuváltak, hogy részt vegyenek tudásuk és tapasztalataik megosztásában és erőforrásként történő hasznosításukban.

E felmérés alapján tanácsot és iránymutatást adunk arról, hogyan növelhetik a civil szervezetek a szeniorok bevonásának mértékét szervezeti dolgokban és önkéntesekként, megválasztott képviselőkként/testületi tagokként stb. *Lásd az eseteket a 37. oldalon.*

Párbeszéd csoportok – demokratikus megközelítés

Már említettük, hogy más csoportokhoz viszonyítva, a szeniorokat sokkal kisebb mértékben kéri fel a társadalom arra, hogy saját észrevételeik alapján részt vegyenek a szolgáltatások és tevékenységek meghatározásának és megtervezésének folyamatában.

Ez demokratikus és egyben szakmai kihívás is. A ProAge-projektben teszteltük a párbeszéd csoportokat mint egy olyan módszert, amely elősegíti a szeniorok bevonását új programok megvitatásába, meghatározásába és megtervezésébe: tevékenységek szeniorok által szenioroknak.

A tananyagunk ebben a részében összegezzük, milyen tapasztalatokra tettünk szert ezekben a próbacsoportokban, és kifejtjük a szeniorok tervezési tevékenységekbe történő bevonását célzó módszertan alkalmazhatóságát.

Próba csoportok

A 'párbeszéd csoport' módszert 2019 októberében és novemberében szervezett három párbeszéd csoportban teszteltük. Az előkészületek részeként készítettünk egy útmutatót és egy rögzített sémát a (párbeszéd csoportok) csoport vezetői számára a szeniorok meglévő és jövőbeni programjainak feltérképezésére.

Az első csoportot Oslo Furuset nevű külvárosában szerveztük az oslói önkormányzattal, a Deichman Könyvtárral és a Furuset-i Foglalkoztató Központtal együttműködve.

A 8 szenior korú csoporttag 40 és 85 év közötti volt. Sturla Bjerkaker volt a csoportvezető és ő facilitálta a megbeszéléseket.

A második és harmadik csoport találkozóira a Szeniorok Jóléti Központjában (Seniorsenteret Velferden) került sor a Hamar nevű településen.

A központot az önkormányzat finanszírozza, és sokféle tevékenységet kínál a szenioroknak. A párbeszéd csoport résztvevőit a jóléti központ vezetője verbuválta.

A 6 csoporttag 61 – 76 év közötti volt.

A csoport megbeszéléseit Tor Inge Martinsen facilitálta.

A három csoporttalálkozó mindegyike kb. három óra hosszúra tartott.

(Mellékeljük a három próbacsoportban végzett tevékenységek összefoglalóját.)

Párbeszéd csoportok – iránymutatás és ajánlások

A kézikönyv olvasói feltehetőleg szeniorok számára szervezett tevékenységek helyi vagy központi szintű tervezésében vesznek részt, akár egy önkéntes szervezetben, akár közszolgáltatások részeként.

Az ilyen tevékenységek tervezésére a leggyakrabban használt módszer, bizonyos módosításokkal, az, hogy a szolgáltatást nyújtók maguk határozzák meg a szolgáltatások tartalmát és kialakítását úgy, hogy megelőzőleg csak korlátozott mértékben lépnek kapcsolatba és folytatnak párbeszédet a szeniorokkal – a tényleges célcsoporttal.

A párbeszéd csoportok ennek a szolgáltató alapú tervezési rendszernek lehetnek mind a kiegészítői, mind az alternatívái. Ez néhány megfontolandó aspektus, amikor valaki szeniorok számára nyújtandó szolgáltatások meghatározásának részeként párbeszéd csoportot tervez és bonyolít le.

A szeniorok tudják!

A szeniorok, egyénileg és csoportként is, olyan tudás és tapasztalat hordozói, amely értékes lehet új szolgáltatások tervezésekor.

Ez vonatkozik az új program tényleges tartalmára és a tevékenységek kialakítására is. De a szolgáltatók – akár csak a társadalom többi része – gyakran elhanyagolják azt a rengeteg tudást, amit a szeniorok képviselnek, és ez egy nem használt erőforrás marad. A párbeszéd csoport egy módszer arra, hogyan kapcsolódjunk rá a szeniorok know-how-jára társadalmi kontextusban.

- Ajánlás:

A szeniorok tudása és tapasztalata értékes hozzájárulás a szolgáltatások tervezéséhez.

Egy demokratikus jog az emberek hangjának hallatására!

A demokráciát általában úgy határozzuk meg: „az irányításnak az a formája, amelyben az emberek jogosultak megválasztani az uralkodó jogalkotást”.

Ám a demokratikus értékeknek szélesebb körű jelentése is van. Valójában arra vonatkozik, hogy az embereknek lehetőségük van hatással lenni a mindennapi életükre. Biztosra vesszük, hogy az embereknek joguk van hallatni a hangjukat olyan dolgokban, amelyek jelentőséggel bírnak az élethelyzetükre vonatkozóan, legyen ez iskolában, a munkahelyen, a saját szomszédságukban stb.

De amikor az időseknek nyújtott szolgáltatásokról van szó, a demokratikus megközelítés fontossága kevésbé fontosnak tűnik fel, mint a társadalom más szektoraiban.

Olyan módszereket kell találnunk, amelyek megerősíthetik a szeniorok ráhatását, amikor szolgáltatásokat terveznek a számukra. A csoportos párbeszéd lehetnek a demokrácia szakadék áthidalásának egyik módja.

- Ajánlás:

A szenioroknak demokratikus joguk, hogy bevonják őket a szolgáltatások tervezésébe. Szolgáltatásnyújtóként ez az Ön felelőssége, hogy biztosítsa ezt a jogot.

Megbeszélések társadalmi kontextusban

A csoportos párbeszéd egy közös tetteken és egyenlőségen és tiszteleten alapuló, megbeszéléseken, vitákon nyugvó módszer. Egy jól működő csoport kialakításához nagyon fontos a csoport mérete és a csoportban levő tagok száma. Ha a csoport túl kicsi, korlátozott lesz a megbeszélésekbe behozott információ mennyisége és a tudás- és tapasztalatcsere. Egy nagy csoportban nem könnyű a facilitátornak biztosítani, hogy az összes csoporttag bevonásra kerüljön. Túl sok résztvevő esetén a csoportban rendszerint a beszédesebbek dominálnak, és sokan, akár a tagok többsége visszavonul a vitától.

Ebben az általunk megvalósított projektben a tesztcsoportok egyértelműen azt mutatják, hogy a szeniorok motiváltak a szolgáltatások tartalmáról és kialakításáról folytatott vitákban való részvételre. Tapasztalataink alapján azt ajánljuk, hogy 6-8 tagú legyen egy párbeszéd csoport

ideális mérete. Szolgáltatóként ez az Ön felelőssége, hogy a vita témáihoz kapcsolódóan megfelelő méretű csoportot alakítson ki.

A csoport méretétől függetlenül a csoportvezetőre jelentős felelősség hárul olyan szempontból, hogy gondoskodjon az összes résztvevő bevonásáról.

Ajánlás:

Fontos a méret. A párbeszéd csoportban megfelelő számú résztvevőnek kell lenni (6-8), hogy mindenki bevonását biztosítani tudja.

Az eltérések értékesek

Ahogy már korábban is hangsúlyoztuk: a párbeszéd csoport minden csoporttag bevonását biztosító módszeren alapul.

A szeniorok csoportja heterogén a tagok korát és szociális helyzetét tekintve. Az összejövő embereknek lesznek egymást átfedő és egymástól különböző tapasztalatai és véleményei.

A szeniorok mint olyan, nem képeznek egységes csoportot. A próbacsoportok ebben a projektben megerősítették az eltérések értékét, mind a csoporttagok által képviselt véleményekben, mind perspektívákban.

Gyümölcsözőnek bizonyulhat olyan tagokból összeállítani egy párbeszéd csoportot, akik már „belsőök” a különböző szenioroknak nyújtott szolgáltatások használóiként és akik alkalmas tevékenységek után kutatnak.

• Ajánlás:

A szolgáltatásokhoz fűződő tapasztalatok és pozíciók széles palettája értékes a csoportmegbeszélések kimenetele szempontjából.

Nyitott párbeszéd – A csoportvezetői funkció

A párbeszéd csoport egy bevonáson alapuló demokratikus módszer, amelyben a végső cél minden résztvevő bevonása bizonyos témák megbeszélésébe, – ebben a projektben a téma az „szeniorok számára nyújtott szolgáltatások” –, amelyek napirenden vannak egy önkéntes szervezet vagy egy állami szolgáltatásnyújtó helyi szintű javaslatára.

A párbeszéd csoport vezetőjének funkciója alapvető fontosságú. A fő kihívás az, hogy olyan módon facilitálja a csoport vitáit, hogy egy demokratikus folyamatot biztosítson az összes csoporttagnak a csoport megbeszéléseibe történő bevonásával.

Szolgáltatóként ez a vezetői felelősség Önre hárulhat vagy egy olyan személyre, akit Ön alkalmasnak talál erre a feladatra.

A párbeszéd csoport vezetője felelős a csoport találkozóinak megtervezéséért, megszervezéséért és összefoglalásáért.

Természetesen ez egy munkaigényes feladat. Ugyanakkor fontos hangsúlyoznunk azt a tényt, hogy maguknak a résztvevőknek kell közösen meghatározni a tevékenységeket a csoportban saját részvételük, tapasztalataik, nézeteik, kérdéseik és véleményük alapján.

Készítettünk – a próbacsoportok részeként – egy útmutatót, amely hasznosnak bizonyulhat az Ön (vagy egy kiválasztott másik személy) számára csoportvezetőként (lásd a mellékletet).

Az alábbiakban olvashat néhány kulcsfontosságú üzenetet a párbeszéd csoport vezetője számára:

- Saját tapasztalatai:

Nagy valószínűséggel már korábban is részt vett helyi szervezetekben önkéntes munkában, vezetett megbeszéléseket, részt vett vitákban és tevékenységekben. Ezek az elemek természetesen értékesek az Ön számára a vitacsoport facilitátoraként.

- A tudása – formális és informális:

Nincs szükség speciális vagy szakmai tudásra azokban a témákban, amelyeket a csoportja vitára kiválaszt. De azt feltételezzük, hogy Ön – a csoport vezetője –motivált és kész felfrissíteni a tudását azokban a témákban, amelyek a párbeszéd csoport figyelmének középpontjába kerülnek.

- Személyes tulajdonságai:

Nincsenek általános normák az ilyen fajta csoportos megbeszélések, viták vezetőire vonatkozóan. Mi kifejezetten azt tanácsoljuk, hogy a saját tulajdonságaira alapozva alakítsa ki a csoport vezetői szerepét. Aktívan hallgasson, tegyen fel témához vágó kérdéseket, segítsen vitát ösztönözni, minden csoporttag aktiválásával demokratikus megközelítést biztosítson.

Röviden: hogy létrehozzon egy befogadó és nyitott platformot, hogy biztonságos és konstruktív viták alakuljanak ki a csoporton belül.

- Hozzáállása:

Előre feltételezzük, hogy Ön minden résztvevőt egyformán értékesnek tart és hogy minden csoporttag tapasztalatát és véleményét egyformán fontosnak tartja a csoport által elérendő eredmény érdekében. Az Ön felelőssége olyan légkör kialakítása, amely nyitott a résztvevők által képviselt különféleségre és kollektív tudásra.

További iránymutatásért: lásd a „Párbeszéd csoportok – Iránymutató csoportvezetők számára” (2. melléklet).

8. Ötletek és esetek

Összejövetel társasági tevékenységekre

A társasági tevékenységek a legnépszerűbbek a különféle tevékenységek között, amelyekben a szeniorok szívesen részt vesznek. Miről szólnak ezek? Ami alapvetően fontos, hogy legyen egy tér, ahol össze tudunk gyűlni és együtt tudunk lenni, ahol megihatunk egy kávé és ehetünk egy gofrit és beszélgethetünk, és beszélgethetünk. Sok szenior elszigetelten és egyedül él, és nincs kihez szólniuk, nincs kivel beszélgetniük. Tehát, már maga az, hogy össze lehet jönni fontos és elég tud lenni. Szenior Központok és könyvtárak kínálnak ilyen tereket. A kézikönyv ötleteket ad arra, hogyan hozzuk össze az embereket, és hogyan vegyük rá őket a kommunikációra. A középpontban a szeniorok életminőségének javítása érdekében végzett önkéntes munka áll.

Hogyan verbuváljuk szeniorokat önkéntes munkára?

Egy idős ember az egyik próbacsoportunkban azt mondta: - Senki sem mondta, hogy csatlakozzak! Örömmel belépnék és végeznék önkéntes munkát, hogy segítsék más, nálam idősebb embereknek, ha eljönne valaki és megkérné rá.

Ez nemcsak arról szól, hogy belép egy olyan pozícióba, ahol valóban szemtől szembe találkozunk elszigetelt szeniorokkal, aztán ők már nem lesznek elszigeteltek attól kezdve. Sokan közülük fent vannak a Facebookon vagy más közösségi médiumon, és az egyik opció, hogy létrehoz egy Facebook csoportot „Aktív Szeniorok”-nak. Egy másik lehetőség a szeniorok elérésére, ha ezt azon a lakásszövetkezeten keresztül teszi, ahol élnek. Sok száz idős ember él nagyvárosokban és külvárosi területeken lakásszövetkezetben. A lakásszövetkezeteknek van egy testülete, amely hírleveleket küld a lakóinak. Ez egy fontos információs csatorna. Továbbá, elmehet előadást tartani a lakásszövetkezetek éves közgyűléseire arról, hogy a szeniorok hogyan tudnak hozzájárulni a közösségi élethez. Az oslói nagy szövetkezeti vállalkozás – OBOS – egy olyan alkalmazást (App-ot) is kínál, amelyet a szomszédokkal való kapcsolatteremtésre lehet használni.

Mire vágnak a szeniorok? És mit tudnak tenni?

Interjúkban és felmérésekben is megkérdeztük a szenioroktól és civil szervezetektől, milyen önkéntes munkában szeretnének a szeniorok részt venni és milyen tevékenységekben tűnik

úgy, hogy megvannak a legjobb feladatok. Egy érdekes megállapítás, hogy a tanulási tevékenységek – mint pl. tanfolyamok és egyéb képzések – magas pontszámot kapnak. Ugyanilyenek a társasági tevékenységek és a társasági kínálat, pl. a „Férfiak klubja” Furusetben és a „Szerdai klub” Majorstuenben. Ezek mind olyan tevékenységek, amelyek a szeniorok számára érhetőek el és részben maguk a szeniorok szervezik. Majorstuenben a tánctanár 92 éves! A szeniorok számára szervezett tevékenységek között említik a túrákat és az utazásokat. A határ mentén fekvő helyeken népszerűek a buszos bevásárló túrák Svédországba. A zenei, táncos és más kulturális tevékenységeket maguk a szeniorok, és a tevékenységek vezetői is szervezik a szenior központokban. A szeniorok vágyai – más szavakkal – ugyanannyira változatosak, mint más csoportokéi. És a szeniorok – ugyanúgy, mint más csoportok – képesek megszervezni egy csomó tevékenységet saját maguk számára.

Akadályok (és hogyan lehet megszabadulni tőlük)

„Az önkéntes munka egyik legnagyobb akadálya, ha valaki kívül marad azokon a szociális hálózatokon, amelyek önkénteskedésre hívják őket” ez az egyik következtetés, amit az oslói település egyik jelentésében vontak le 2019-ben.¹¹ Nehéznek tűnik ettől az akadálytól megszabadulni, de a jelentésben néhány tanács is megfogalmazódott. Az egyik az úgynevezett „látogató barátok” szervezése. A már „bent” levő szeniorok szeretnének látogató barátok lenni, pl. idős otthonokban vagy idős központokban. Ezek a látogató barátok fontos, megszólító munkát végeznek azáltal, hogy elszigetelt emberek ajtaján kopogtatnak. A látogató barátok felkínálnak nekik egy hangot, amit hallgathatnak, és időt és teret biztosítanak az egyedül élők meghallgatására. Így hangot adnak az egyedül élőknek, hogy kijöjjenek az elszigeteltségből. De hogyan legyünk látogató barátok? Ezt Osloban pl. a Vöröskereszt és az Egyház Városi Missziója (Church City Mission) és más önkéntes szervezetek szervezik.

¹¹ «Dugnad for deltakelse – eldreinnsats i frivilligheten» Oslo kommune 2019.

9. Próbacsoportok – párbeszéd és ötletek



1. Próbacsoport: Fubiak – Furuset Könyvtár és Foglalkoztató Központ

A párbeszéd interjú Furusetben, Oslo külvárosában készült, együttműködésben az oslói önkormányzattal és a Deichman Könyvtárral és a Furuset-i Foglalkoztató Központtal.

7 – 8 szeniorral találkoztunk a helyi könyvtárban és Foglalkoztató Központban: Ahmeddel (64), Alival (55), Susanával (40), Elindával (74), Seprillel (53), Ruth-tal (85) és Solveiggel (70). Ez egy vegyes, multikulturális csoport volt.

Volt egy interjú útmutatónk a találkozóhoz, de a párbeszéd egy kis idő után egész nyílttá és rugalmasá vált. Mi az önkéntes munkájukról kérdeztük őket, és mindegyikük- egy kivételével - hosszú ideig elég aktív volt önkéntes szervezetekben és önkéntes munkában. Megjegyezzük, hogy különbséget teszünk a között, hogy valaki tag és aktív egy szervezetben, vagy ha csak önkéntesként aktív. Sok szenior különböző okokból kifolyólag a második kategóriában van. Sokkal rugalmasabban kapcsolódhatnak, maguk dönthetik el, mikor aktívak, mikor nem; és így nem kell érezniük azt a nyomást, hogy: El *kell* jönnöd holnap a találkozóra!

Az interjút párbeszéd csoportként szerveztük meg. Finom, de strukturált volt a csoport irányítása. Le kellett csendesítenünk egy tagot, aki túl sokat beszélt és ösztönözni kellett egyet-kettőt, akik kevesebbet beszéltek. Ez egy általános tapasztalat, amikor bármilyen párbeszéd csoporttal találkozunk, vagy szűk, vagy tág a cél. Találkozunk magas önbecsüléssel és erős önbizalommal rendelkező emberekkel, és olyanokkal is, akiknél ellenkező a helyzet. Találkozunk nagyon tapasztalt emberekkel (azokra a feladatokra, amelyekről beszélünk) és találkozunk olyan emberekkel is, akik szinte semmit sem tudnak a témáról. Ilyenkor, a vezető felelőssége úgy egyensúlyban tartani a párbeszédet, hogy mindenki számára kényelmes legyen. Ez nem mindig könnyű, de az a tapasztalatunk, hogy egy csoport szeniorral könnyebb, mint egy fiatalabb emberekből álló csoportban.

A Próbacsoportban szerzett tapasztalatokat a következőképpen lehet összefoglalni:

- A csoporttagok hajlandók „egész életen át” tanulni és azt gondolják – amikor rábeszéljük őket –, hogy az ember soha sem túl öreg a tanuláshoz.
- Egy idő után a csoporttagok elhatározzák, hogy tiszteletben tartják egymást azáltal, hogy figyelmesen meghallgatják egymás véleményét és történeteit, és hogy elcsendesednek, amikor túl sokat beszélnek.
- Könnyű beszélni a szeniorok hozzájárulásáról az önkéntes munkához.
- A párbeszéd csoport folyamat értékes, mivel tanulnak egymástól és új ötleteket kapnak arra, milyen hozzájárulások lehetnek helyi közösségeikben.
- Strukturált, finom és nyugodt, de specifikus vezetés javasolt, nem tekintélyelvű, nem be-nem-avatkozás elvű, hanem demokratikus.
- Fontos, hogy egyetértést alakítson ki a csoportban arról, hogyan folyjék a párbeszéd.



2. Próbacsoport – Velferden Senior Központ, Hamar

A norvég hozzájárulás központi eleme volt a párbeszéd csoport tesztelése olyan módszerként, amellyel be lehet vonni a szeniorokat a saját tevékenységigényeik meghatározásába. Ez a demokratikus megközelítés azon a feltételezésen alapult, hogy a szeniorok többek is lehetnek, mint csak a különböző tevékenységek fogyasztói – hogy ők aktív részt vállalhatnak a tartalom és a szervezeti szempontok meghatározásában.

Egy ilyen alapelvekre támaszkodó próbacsoportot szerveztek Hamarban, a Seniorsenteret Velferdenben (röviden: «Velferden»).

A Velferdent (<https://www.hamar.kommune.no/article36424-7846.html>) a hamari önkormányzat alapította és civil szervezetek helyi szervezeteinek az alapítványa működteti. Ez a jóléti központ a tevékenységek széles palettáját kínálja a szeniorok számára (60 – 100 év fölötti korig): sakk, tánc, idegennyelvi órák (spanyol, francia, angol), bridge, kórus, kézimunka/hímzés stb.

A tevékenységekre nappal kerül sor, és többségükben ingyenesek.

Könnyű ételeket (szendvicseket, kávé, illetve teát) szolgálnak fel.

A Velferdenbe hetente kb. 200 felhasználó jár – 80%-uk nő.

A párbeszéd csoport résztvevőit a jóléti központ vezetője verbuválta.

A 6 résztvevő (2 férfi (Kai, Brede), 4 nő (Wenche, Nina, Eva Marion, Bjørg)) 61 – 76 év közötti volt. Ezekon kívül: a Velferden vezetője és Tor Inge Martinsen (projekt partner, csoportvezető).

A csoporttagok közül ketten felhasználók voltak, ketten önkéntesként szolgáltak a központban, míg a maradék két résztvevőnek külsős rálátása volt az intézményre.

A két találkozót a párbeszéd csoportban egy tárgyaló teremben tartottuk a központban egymást követő szerdákön 2019 novemberében. Mindegyik találkozó kb. két órahosszáig tartott.

A csoportban a találkozók az ebben az «Útmutató Párbeszéd Csoportok vezetői számára» c. projektben leírt módszereken alapultak, beleértve azt a felmérési űrlapot is, bizonyos hozzáigazításokkal, amelyek a szeniorok meglévő és jövőbeni programjainak feltérképezésére szolgáltak.

Az első találkozó a ProAge projekt rövid bemutatásával kezdődött és mindegyik résztvevő részéről volt egyéni bemutatkozás (előző munkakörök, önkéntes részvétel, időskénti státusza stb.) is.

Az első találkozó rávilágított a különböző Velferdenben kínált tevékenységek mibenlétére és elemzésére a felmérési űrlap alapján. A vita is néhány nagyobb probléma és kihívás köré összpontosult az idősök számára szervezett tevékenységek vonatkozásában, úgy általánosságban véve, és különösen a Velferdenben kínált programra vonatkozóan:

- Hogyan támogatja a különböző tevékenységeket?
- Milyen módszerek a legalkalmasabbak az elszigetelt és inaktív idősök elérésére?
- Mit tud tenni Ön a «fiatal idősök» verbuválásáért? (<75 éves).
- A központ közfinanszírozott. Hogyan segítheti ez az olyan közcélok elérését, mint pl. befogadás, integráció, társadalmi egyenlőség?
- Mit lehet tenni a belsősök kizáró hatása ellen?

A csoportvezetőtől jövő kis segítséggel, minden résztvevőt sikerült bevonni a párbeszédbe és tökéletesen folyt a megbeszélés, elköteleződéssel és lelkesedéssel.

Ezt megerősítette az első találkozó rövid értékelése, melyben egyhangúlag kiemelésre került, hogy a viták izgalmasak, nyíltak és befogadóak voltak.

«Házi feladatként» a második találkozó előtt a résztvevők azt a feladatot kapták, hogy határozzanak meg új tevékenységeket a csoportvezetők számára készített útmutatóban levő felmérő űrlap alapján.

A második találkozó is felhozott néhány általános kérdést a szenioroknak szervezett tevékenységekkel kapcsolatban és különösen a Velferden céljait és szándékait tekintve:

- Hogyan határozhatjuk meg az «életminőséget» - hivatkozva a Velferdent szabályozó alapszabályra?
- A szeniorok melyik csoportjának (csoportjainak) kell prioritást adni?
- Hogyan erősítheti meg a központ a civil szervezetek helyi szervezeteivel, a közszolgáltatásokkal stb. történő együttműködését?

A résztvevők tényleg megcsinálták a «házi feladatukat», és összeállítottunk egy hosszú listát a jóléti központban megtartani javasolt tevékenységekről:

- Előadások aktuális témákról, dolgokról? («Szenior egyetem»).
- Jóga
- Könyv klub – olvasás és csoportos beszélgetés az irodalomról
- Kinti tevékenységek – gyalogtúra a helyi környezetben
- Főzés – egészséges és fenntartható élelmiszer
- Idegennyelvi órák (kezdők)
- Informatikatanulás (bankolás)

Közreadunk néhányat a 2. próbacsoport főbb értékelési pontjaiból:

- A szeniorok közötti szervezett csoport-megbeszélések, mint a tevékenységekre irányuló vágyaik és szükségleteik meghatározásában segítő módszer hatékony és alkalmas
- Az ezzel a céllal kialakítandó csoportot nem szabad heterogén platformról verbuválni: az éppen megvitandó témákra vonatkozóan különböző szemszögből adott információkból profitál a legjobban a megbeszélés
- Fontos a csoportvezető szerepe az összes résztvevő bevonásához
- A korlátozottabb témák, mint pl. «a szeniorok tevékenységek iránti szükségletének meghatározása», szorosan kapcsolódik fontosabb problémákhoz a prioritások, a szervezet és a gazdaság vonatkozásában, amelyeket ezeken a kereteken belül kell megvitatni

3. Próbacsoport: Párbeszéd a Frogner Szenior Arénában



A felmérés kiegészítéseként a ProAge elvégzett egy csoportos mély interjút az oslói Frogner Szenior Arénában. Ők: Lillemor (88), Anne Marie (87), Eva (91), Ingerid (90), Torild (79) és Marthe (87).

Szöveg és fényképek: Sturla Bjerkaker

A szándék az volt, hogy meginterjúztassuk őket arról, hogy életük során milyen önkéntes munkákban és tevékenységekben vettek részt. A több mint egy órás beszélgetés feltárta, hogy sok információ előkerül a megkérdezettektől, amikor arról van szó, mivel foglalkoznak. A beszélgetés az idő előrehaladtával egyre előbbé vált és sok témát érintett, egyre több emlék jött föl a megszólalókban. Korábban pár hölgynek agyvérzése vagy olyan betegsége is volt már, amely emlékezet kihagyásokat eredményezett.

Lillemor:

Hosszú ideig dolgozott az offshore iparban, és beszél németül, franciául, angolul és norvégul. 74 éves koráig dolgozott. Főiskolában és munka közben tanult nyelveket. Az volt az ambíciója, hogy filozófiát tanuljon, de az apja ezt nem engedte. A halálos ágyánál azt mondta neki: „Sok rosszat tettem veled, Lillemor...”

„Semmilyen sem vettem részt.” - mondja, de végül is úgy tűnik, hogy benne volt egy körben és egy irodalmi csoportban abban a központban, amelyet sajnos bezártak. A legtöbb ember benne volt ebben a csoportban. Hetenkénti testedzésben is részt vesz.

Anne Marie:

Tønsberg városából jön, és sok éven keresztül aktívan sportolt – különösen talajtornát és kézilabdát. Tagja volt a Deacon otthon barátainak és tagja a Szenior Norvégiának. „Feliratkoztam, hogy megkaphassam az énekkönyvüket, majd kiléptünk. Sokat éneklünk együtt.

Jól ismerik a Norvég Nyugdíjasok Egyesületében (Norwegian Retired Association), amely a Szenior Norvégia versenytársa, de közös ügyet szolgálnak.

Anne Marie nem tagja az állami egyháznak, de aktív az evangélikus felekezetben (DENK). Dolgozott az Ullern-i templomban és énekelt az „Ullern-i Kórusban” (Ullern Oslo egyik kerülete). Életének egy részében Angliában élt.

Eva:

-„Kamasz koromban aktív cserkész voltam, lány cserkészcsapatban. Egyébként, amikor szükségünk volt rá, kialakítottuk saját klubjainkat, mindkét körünket és másokat. Nem kötődünk sajátos szervezetekhez.

50 – 60 évet töltöttem el ugyanabban a körben. (Minden belefoglaltatott ugyanabba a körbe). Egyébként, jártam bridge klubba és a testedzésre a központba (mindenki részt vesz ebben a tevékenységben.)

A hetenkénti testedzés vezetője 95 éves és mindannyiunk közül ő a legéleterősebb!

Évának epilepsziája volt és emiatt emlékezet romlása, de egyébként jó formában van. Amikor nyugdíjba ment, csatlakozott a szenior tánchoz a központban, de abba kellett hagynia az egészségi állapota miatt. „A szenior tánc nagyon vidám dolog és jó testedzés. Azt gondoltuk, hogy egy kicsit kényelmetlen egy nővel táncolni, de jók voltunk a vezetésben.” ”..

Éva hosszú karrierre tekinthet vissza az Oslo-i SpareBanknál. A Nordstrand-i Iskola kórusában és Storebrand céges kórusában énekeltem.

Bizonyos mértékig mindenki foglalkozik számítógépes témákkal és így a digitális kompetenciával, és látja az IKT negatív és pozitív aspektusait is.

Ingerid:

Ő is énekelt, de nem egy kórusban. Ingerid egy szakképzett szabómester és egy divatházban dolgozott Párizsban. 16 éves korától árva, a nagybátyjával és a nagynénjével nőtt fel, és élete során sokat költözött. Egy időben Catherine otthonában élt, ami a domonkos rendhez tartozik. Vannak politikai nézetei, de nem volt tagja egyik politikai pártnak sem. A csoportban senkinek

sem volt politikai pártban tagsága. –, Én tagja voltam az Egészségügyi Egyesületnek (Sanitary Association) és háztartási, templomi és egyházközségi munkát végeztem.” Az irodalmi csoportnak is tagja volt. Most kevésbé aktív, de továbbra is jó irányba halad.

Marthe:

Ő könyvtárosként végzett. A település könyvtári testületének igazgatója volt, ahol korábban lakott (Melhus), és könyvtáros volt a SINTEF-nél. Ő is volt az Egészségügyi Egyesületben, az irodalmi csoportban és vita csoportokban. „Aktívan dolgoztam a gyerekekért, és részt vettem a gyerekek tanításában, hogyan mossanak fogat fluoriddal. Jó ideje volt már ez... Négy gyermeket szült és nagy a családja – nyolc unokája van. Sok tanfolyamon vett részt, főleg ingyenes oktatásban (Tolk Egyetem) és tanított is ott.

Részt vett Szenior Akadémia (Senior Academy) találkozókön Klingenberg Kinoban, ahol mindig teltház van.

Torild:

A főiskolát a Trondheim Katedrális Iskolában (Trondheim Cathedral School) fejezte be és ezt követően otthoni szolgáltatásokat oktató iskolába járt.

Nem tagja az állami egyháznak, és az Etikai Egyesületet sem szerette (Human Ethical Association = HEF). Elmond egy történetet az egyik ismerőséről, aki egy polgári búcsúztatással járó (ember-etikai) temetést szeretett volna, de mégis bele akart venni egy keresztény himnuszt a szertartásba. Ezt a HEF nem fogadta el, és ez egy kicsit intoleránsnak tűnt Torildnak. Ő úgy hiszi, hogy a himnuszok kulturális kincseink részét képezik.

Felnőtt korában jogászként diplomázott, és az állami szolgáltatásokban dolgozott és a Norvég Munkáltatók Szervezeténél (NHO = Norwegian Employers Organisation), és tanárként dolgozott.

Közös mindenkinél vagy a nagy többségnél:

Részt vesznek a hetenkénti testedzésben a központban

Mindegyikük örömet leli az énekben, énekelnek kórusban vagy anélkül

Részt vesznek irodalmi csoportokban

Nem tagjai politikai pártnak, de alapjában véve társadalmilag felelősséget vállalók és választásokkor szavaznak

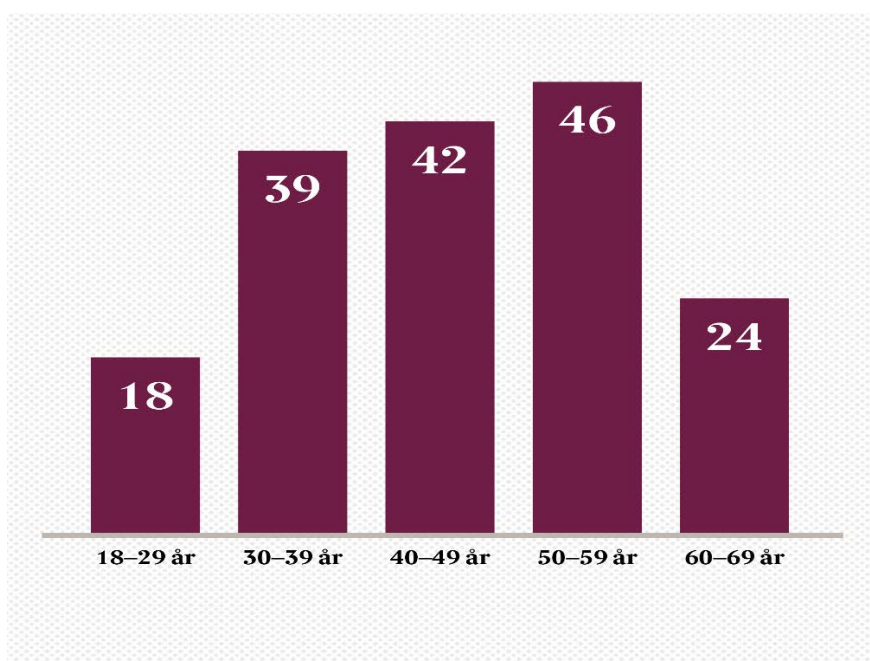
Részt vettek és még mindig járnak tanfolyamokra és/vagy szenior akadémiákra, többségében ingyenes oktatási keretek között (népi egyetem)

Sokáig tartoztak egy körhöz, az egészségügyi egyesülethez és/vagy háziasszonyi csoportokhoz

Részt vettek templomi és/vagy egyházközségi munkában

10. Szeniorok a társadalomban és a politikában

Mivel Norvégia olyan ország, ahol erős az önkéntes szektor, vannak civil szervezetek és politikai pártok és más intézmények az idősek számára és az ő szervezésükben is. Ebben a fejezetben megemlíünk néhány példát és intézményt, ahol a szeniorok aktívan részt vesznek a társadalomban és politikában. Érdekességképpen, elsőként megemlítem, hogy a norvég parlament (Stortinget) elég fiatal összetételű gyűlés. 2017-ben az átlagéletkor 46 év volt, és az utóbbi 100 évben nem volt magasabb, mint 54 (1961-ben). Ez erősen ellentétben áll pl. az Egyesült Államokéval, ahol a legtöbb politikus – beleértve az elnököt, amint tudjuk – elmúlt 70 éves. De ez egy másik történet. A legidősebb parlamenti képviselő a Stortingetben 69 éves. A lenti illusztráció mutatja, hogy a Stortingetben a politikusoknak csak 24 százaléka 60 éves vagy annál öregebb.



A Nyugdíjasok Pártja

Norvégiában van egy olyan politikai párt, amit kifejezetten azért alapítottak, hogy a szeniorok érdekeiért dolgozzon. Ennek a pártnak a neve: Pensjonistpartiet – A Nyugdíjasok Pártja – és nagyon kicsi. A pártnak nincs képviselője a Parlamentben.

A párt célja, hogy nőket és férfiakat hozzon össze politikai munkára egy olyan társadalom kialakításához, amelyikben jobb élni – mindenki számára. A párt mind az idősebb, mind a fiatalabb csoportok jóléte érdekében fog dolgozni a társadalomban, különös tekintettel a leggyengébb csoportok helyzetére a társadalomban. A Nyugdíjasok Pártja mint szervezet, és egyéni tagjai politikai munkájukat a norvég kulturális örökségre, az alkotmányra, a törvényekre és a demokrácia erősítésére

építik. A pártnak országos irányító testülete van, és képviselteti magát minden régióban/megyében Norvégiában.

Hagyományosan, a norvég politikai rendszer olyan politikai pártokat tartalmaz, amelyeknek széles politikai platformja van. A társadalmi élet legtöbb területére, így az időssekkel kapcsolatban is van politikai programjuk. Ebben az értelemben, a Nyugdíjasok Pártja egy különleges „virág” a politikai tájképen.



Jan Davidsen, a Norvég Parlament előtt, a Pensjonistforbundet elnöke (Fotó: Internet)

Erős civil szervezet a szeniorok számára

A Norvég Nyugdíjasok Egyesülete (Norwegian Pensioners' Association) - Pensjonistforbundet – egy nagy és erős civil szervezet körülbelül 200 000 egyéni taggal, akik közül sokan visszavonult szakszervezetesek. Politikailag független, de arról ismert, hogy szoros kapcsolatokat tart fenn a fő szakszervezettel Norvégiában. Az Egyesületet 1951-ben hozták létre, és arra törekszik, hogy növelje az idősök politikai befolyását. Véleménynyilvánítási jogokat kér azok között a korlátok között, amelyben a vezető szektorral megállapodnak a bérekre vonatkozó kollektív szerződéses egyeztetéseken. A szervezet azt is követeli a Parlamenttől, hogy évente tárgyaljanak és döntsenek a nyugdíjak szintjéről a nyugdíjasok számára.

A Norvég Nyugdíjasok Egyesületének a víziója, hogy „átlátható, erős és látható” legyen. A szervezet értékei a következők: „Bevonás, közös elköteleződés és befolyás”. A szervezet – alapszabálya szerint – egy nyitott és biztonságos szervezet lesz minden tagja számára, az egyenlőség és tisztelet értékeire építve, a kort, a nemet, a nemzetiségi hovatartozást, és a szexuális beállítottságot tekintve. A tagok képviselik azt az erőt és alapot, amire a szervezet épült.

A Norvég Nyugdíjasok Egyesülete védi a demokráciát, mint az államvezetés rendszerét. A demokrácia csak akkor működik, amikor az egész lakosság képviselve van és úgy érzi, hogy bevonták őket. A közös elhatározás azt jelenti, hogy van lehetőség az emberek életét érintő döntések befolyásolására. Fontos demokratikus alapelv a szervezet részvétele a különböző bizottságokban.

Minden településnek van egy 'idős polgárok' tanácsa, amely segíti a megválasztott testületeket, hogy jobb döntéseket hozzanak, és amely fontos a demokrácia számára. A Norvég Nyugdíjasok Egyesületének feladata, hogy a Norvégiában élő szeniorok képviselőiben aktívan politikai befolyást gyakoroljon.

Szenior Norvégia (Senior Norway)

A Szenior Norvégia egy kisebb civil szervezet a szeniorok érdekeinek támogatására a társadalomban. Ez a civil szervezet is országos – 11 helyi szervezettel – és egy kicsivel kevesebb, mint 10 000 egyéni tagtaggal. 2002-ben alapították „Seniorsaken” néven, majd 2017-ben Szenior Norvégiára (Senior Norge) változtatták a nevét, és a profilját is megváltoztatták. Az igazgatása a fővárosban, Osloban történik. A Szenior Norvégia finanszírozása a következőkből történik: tagdíj, közfinanszírozás, projektek és jogi tanácsadás a tagoknak.

A Szenior Norvégia független minden vallástól és politikától. Az értékei: tisztelet, egyenlőség, részvétel és az életöröm elősegítése. A víziójuk: „Szenior-barát társadalmat hozunk létre!”

A Szenior Norvégia azért is dolgozik, hogy a szeniorok hozzáférjenek, képesek legyenek és legyen lehetőségük oly sokáig munkában töltött életet élni, ameddig szeretnék. Ebben az összefüggésben, a szenior-barát élettartam-politika és a befogadó munkavégzés fontos. A szervezet fontosnak tartja egy „késői karrier politika” kialakítását a szenior polgárok számára.

A Szenior Norvégia együttműködik más szeniorokkal is egy Szenior ernyőszerkezeten keresztül (Senior's Umbrella), melyet 2010-ben alapítottak.

Az Idősek Tanácsa

Mind a 356 norvég települési tanácsnak és a 11 megyei tanácsnak kötelező létrehozni a helyi, illetve regionális tanácsot az időseknek, és kinevezni a tagjaikat.

A tanácsok fő célja, hogy tanácsadó testületek legyenek a közigazgatásban és az önkormányzati és megyei szinten levő politikusok számára olyan dolgokban, amik fontosak és relevánsok a szeniorok életében.

Ahogy már korábban is rámutattunk, az idősek alul reprezentáltak a politikai testületekben minden szinten a norvég társadalomban. Az idősek számára létrehozott tanácsok részben arra szolgáltak, hogy ellensúlyozzák a kisebb arányú képviselést azzal, hogy hozzákapcsolják a szeniorok meglátásait és véleményeit folyamatban levő politikai folyamatokhoz.

Az önkormányzat és a megyei tanácsok jelölik ki az idősek tanácsának tagjait.

Egy tipikus tanács tagjainak száma 4-8 fő és 4 évig tart a mandátumuk, az önkormányzatok és a megyék választási periódusait követve.

A kijelölt tagoknak jelentős háttérrel és nagy tapasztalattal kell rendelkezni, és a tagok többségének 60 év fölöttinek kell lenni. Ha egy tanács négy vagy több tagból áll, a nemek megoszlásának min. 40%-nak kell lenni (pl. 5 tag, 2 férfi, 3 nő).

Az idősek tanácsára vonatkozó irányelvek hangsúlyozzák, hogy a minden szenior számára fontos anyagokat be kell mutatni az idősek tanácsának, és nekik meg kell vitatni azokat. A tanács maga is előterjesztheti a saját ügyeit.

Az önkormányzatok és a megyék igazgatási támogatást nyújtanak a tanácsoknak.

Az idősek tanácsadó szerve összpontosíthat nagyobb dolgokra és korlátozottabb kérdésekre is. A lenti példák megmutatják, jellemzően milyen kérdések fordulnak elő az idősek tanácsának napirendi pontjaiként:

- ✓ Szállítás, hozzáférés és rendelkezésre állás
- ✓ Átfogó gazdasági prioritások (költségvetési dolgok)
- ✓ Egészségügy
- ✓ Szociális szolgáltatások
- ✓ Kultúra és sport tevékenységek
- ✓ Önkéntesség

✓ Társadalmi bevonás és részvétel

Az idősek tanácsának megléte azonban nem garantálja, hogy a szenioroknak lehetősége lenne a politikai döntések befolyásolására önkormányzati és megyei szinten. Az, hogy ezeket a tanácsokat ténylegesen milyen mértékig vonják be politikai folyamatokba, jelentősen eltérhet egymástól. Ez bizonyos fokig attól függ, hogy a közigazgatás és a politikusok együttműködnek-e velük, és hogy a tanács tagjai mennyire képesek a közösségben levő idős lakosság jólétével kapcsolatos dolgokat előterjeszteni.

11. Referencia és irodalom jegyzék

Bau-Madsen, Johanne (2008), Studiekredshåndbog, Folkevirke København

Bjerkaker, Sturla (2006), Studieringen - det fornemme læringsverktøy, Abstrakt forlag Oslo

Bjerkaker, Sturla and Summers, Judith (2006), Learning democratically – Using study circles, NIACE Leicester, UK

Bjerkaker, Sturla (2014), Study Circles as tools for learning democracy, active citizenship and critical thinking (paper), Norwegian Association for Adult Learning, Oslo

Boron, Carrie (2001?), Study Circles (paper), Everyday Democracy, New York

Brattset, Hallgjerd (1982), What are the characteristics of the Study Circle? Norsk Voksenpedagogisk Institutt, Trondheim Norway

Hopgard, Susan and Leeuwen, Fred van (2018?), On Education & Democracy.

“Dugnad for deltakelse – eldreinnsats i frivilligheten» (2019), Oslo

Kaplan, Jonathan (2009), Research Results on Self-Direction in Study Circle (paper), ESREA, Stockholm Sweden

Martinsen, Tor Inge (2008), Deltaker – et hefte for deg som er deltaker i studieringer om foreldrerollen, VOFO, Oslo.

Martinsen, Tor Inge (2008) Ringleder – et hefte for deg som skal lede studieringer om foreldrerollen.

Municipality Oliver, Len (2000?), The power of study circles in civil society, Oliver Associates, Washington DC

The World Population Ageing Report (2019), United Nations, New York

Verbeek, Clare (2002) Develop the leader in you – A manual for study groups developing leadership skills, IDASA



Seniorok önkéntes tevékenysége

Szeniorok bekapcsolódása önkéntes szervezetekbe és szervezetekért

Jelentés

A következő jelentést Sturla Bjerkaker készítette és állította össze, a Frivillighet Norge-val (Önkéntes Szervezetek Egyesülete Norvégiában) együttműködve, a norvég partner Aktív idősödést elősegítő, ProAge c. projekt kézikönyve – mellékletként.

Tartalom

1. Előszó
2. Háttér információk
3. Felmérésre adott válaszok - megjegyzésekkel
4. Összefoglalás
5. Melléklet
 - a. Melléklet a kérdőívhez
 - b. Kérdőív
 - c. Interjú a Szenior Központban

Előszó

A Norvég Állami Statisztikai Hivataltól (SSB, 2018) kapott idősödésről szóló adatok alapján azt láthatjuk, hogy a 70 éves kor fölötti szeniorok száma 21 százalékkal fog növekedni 2040-ig. Ez a részesedés 2018-ban 12 százalék volt. A növekedés különösen a 80 felettiiek számára lesz nagy, és a legerősebben a vidéki területeken lesz érezhető. 2040-ben a norvég népesség körülbelül 35 százaléka lesz 70 éves vagy a fölötti.

A norvég parlamenti képviselő G.J. Bekkevold (keresztény demokrata) azt nyilatkozta az Aftenposten újság 2019.08. 20-i számában, hogy „A jövőben nagyobb felelősséget kell vállalnunk a saját idősödési folyamatunkért”. Mit jelent ez? Ezt kétféle módon értelmezhetjük: Az elkövetkező években olyan sokan leszünk idős emberek, hogy az állami szektor nem lesz képes kezelni a helyzetet. Másodsorban egy felismerés is van abban, amit mond: Az idősek nemcsak öregebbek lesznek, hanem sokkal hosszabb ideig tartják magukat jó formában, és ezért jobban tudnak majd felelősséget vállalni a saját életükért és jólétükért.

„Miközben elfogadott volt az idős emberekről úgy gondolkozni, mint önkéntes szolgáltatások élvezőiről, saját önkéntes hozzájárulásuk sokkal kevésbé volt ismert.” Ezt olvashatjuk egy európai uniós (2011) idősekről és önkéntességről szóló jelentésben.¹² Fel kell ismerni és támogatni kell az önkéntes munkára vonatkozó rejtett potenciáljukat.” Az idős emberek önkéntes munkán keresztüli

¹²«Volunteering by older people in the EU », Publication Office of the European Union, Luxembourg 2011.

társadalmi bevonása új kihívássá vált. Ez még mindig a politikai tudatosság hiánya az idősök potenciáljáról” – idézi a jelentés.

Ez egyben a megalapozása a következő szövegnek, azon felmérés alapján, amit a ProAge végzett a Frivillighet Norvégiával (*Önkéntes Szervezetek Egyesülete Norvégiában*) együtt. A kiindulópont az volt, hogy a szeniorok foglalkoztatásának dupla hozadéka van az önkéntes szektorban:

Először is, azok a szeniorok, akik társadalmilag és pszichikailag folyamatosan aktívak, tovább élnek és kevesebb egészségügyi problémájuk van.

Másodsorban, az olyan önkéntes szervezetek, amelyek szeniorokat verbuválnak és foglalkoztatnak tagokként, pozitív eredményeket érnek el a tapasztalataik és hozzájárulásuk alapján.

A felmérés és az abból nyert válaszok meg fogják erősíteni ezt a következtetést.

Háttér információk

2019 májusában és júniusában a *Frivillighet Norge* és Sturla Bjerkaker – a Felkészülés az aktív öregedésre (ProAge)¹³ c. EU-projekt keretein belül felmérést végzett a *Frivillighet Norges* tagszervezetei között az önkéntes szervezetek hozzáállásáról az idősebb tagjaikhoz mint szervezetük lehetséges erőforrásaihoz és az ezzel kapcsolatos meglátásaikról.

A felmérés háttere sokoldalú. A ProAge projektben az a hipotézisünk, hogy egy önkéntes szervezetben elkötelezett és aktív idősök életminősége magasabb szintű, és mentálisan és fizikailag is hosszabb ideig egészségesek maradnak.

Emellett tudjuk, hogy a szeniorok aránya nő a népességben, és hogy a civil szervezeteknek szükségük van önkénteskedőkre, és nemcsak a szeniorok azok, akiknek maguknak önkéntes segítségre van szükségük.

A felmérés

284 űrlapot (*kérdőívet*) küldtünk ki, és 107 választ kaptunk, azaz kb. 40 százalékos a válaszadási arány. A válaszok megoszlása úgy néz ki, hogy 36 jött központi, ill. országos szervezettől és 71 különböző szervezeti szintről, de különböző szervezetektől. A válaszadási arány kielégítő volt. Nem a reprezentativitás volt a fő kritériuma a felmérésnek, hanem hogy válaszok széles skáláját kapjuk, amelyek a 62 év feletti tagok közötti és a számukra szervezett tevékenységek és programok sokaságáról számolnak be.

A válaszokat megadtuk mind darabszámra, mind százalékban. Amikor egyes helyeken ezek a számok egybeesnek, az azért van, mert a válaszadók száma közel van a 100-hoz.

Fogalmi keret

Alapjában véve általánosan elfogadott kifejezéseket használunk ebben a jelentésben. Az „idős” fogalma azonban vitatott. A szó valójában „öreg — öregebb — legöregebb” (az *angol*

¹³A «Felkészülés az aktív öregedésre» – ProAge – egy EU Erasmus+ projekt, melyet a magyar Alsómocsolád község önkormányzata koordinál. Ennek a projektnek a partnerei Magyarországról (2), Szlovéniából (1) és Norvégiából (1). A norvég partner a Bjerkaker Learning Lab, egy önálló NGO társaság, amelyet Sturla Bjerkaker partnerekkel működtet. A ProAge átfogó célja, hogy megvizsgáljon különböző tevékenységeket és megoldásokat, melyek aktív és minőségi öregkört biztosíthatnak a 62 év fölötti szenioroknak.

nyelvhasználatot magyarázva, ahol az idős az öreg közép fokú szóalakjából vezethető le. A fordító magyarázata), de mindennapi értelemben az „öreg” öregebb, mint az „idős”. A „senior” kifejezés úgy csusszant be a nyelvbe, mint a népesség öregebbik részének az elnevezése, de különbözőképpen értelmezzük, mi a szeniorok minimum korhatára. A Szenior Politika Központja (The Centre for senior policy) egészen „50 éves kortól és a fölöttől” számol, az olyan szervezetek, mint pl. Szenior nett (Senior nett) és Szenior Norvégia (Senior Norway) örömmel beszél a „65 éves korról és az a fölöttiről”. A hivatalos nyugdíjba vonulási kort nem régen emelték fel 67 évről 70-re. Ebben a jelentésben mi a kezdőpontot 62 évre tesszük.

Ezért a tanulmányunkban a szeniorok az általános elnevezése azoknak, akik elmúltak 62 évesek.

N = jelenti a válaszok számát (válaszadók) az egyéni kérdésekre.

Az „önkéntes” és az „önkéntesség” szónak egy kicsit különbözik a jelentése norvégul. Mind a kettő olvasható önkéntes törekvésekként, ami jelenthet segítséget és jótékonytságot, elsősorban egyének között, vagy jelenthet önkéntes törekvéseket és részvételt egy önkéntes szervezet tagjaként. Ebben a jelentésben az „önkéntes” jelentése azokhoz kapcsolódik, akik tagok civil szervezetekben. Az önkormányzatok által szervezett önkéntes központok nem képezik részét a felmérésünknek.

(Fotó:

DNT

South)



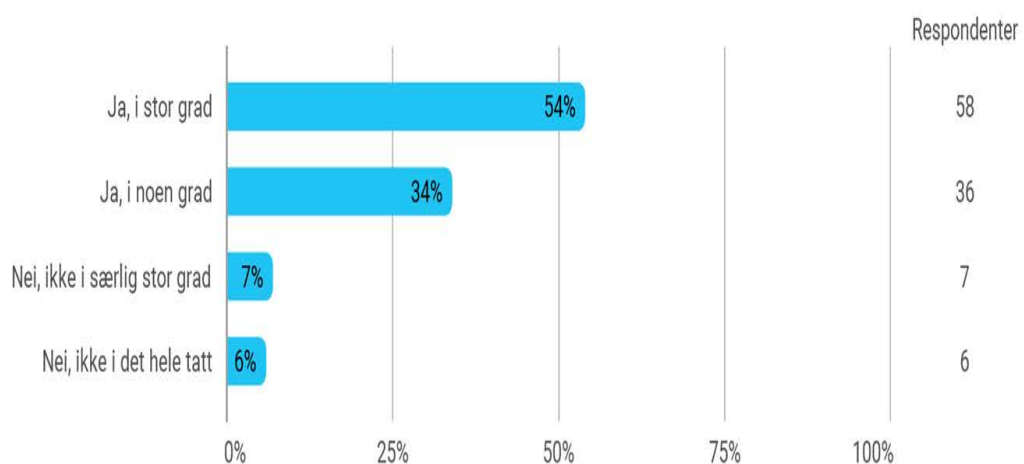
Fő megállapítások

A civil szervezetekben vannak szeniorok, akik tagok, és többségükben van egy sor olyan tevékenység és program, amely kifejezetten a szeniorokat célozza meg. Egyrészt azért, hogy önkénteskedjenek, másrészt – ami egyformán fontos –, hogy legyenek megválasztott tisztségviselők a szervezetekben. Ez az egyik fontos megállapítás, ami a szeniorok civil tevékenységével és bevonásával kapcsolatos. A válaszadók, a szervezetek céljaitól függetlenül, a szeniorokat fontos erőforrásoknak tekintik. Azok a civil szervezetek, amelyeknek kifejezetten szenioroknak szóló ajánlataik vannak, a legmagasabb pontszámot a tanfolyamokra és a társasági tevékenységekre adták. Ezeknek a legjobb a fogadtatása szenior tagjaik körében.

A felmérés – válaszok és megjegyzések

A felmérésben feltettünk néhány fontos kérdést arról, hogy milyen viszonyban vannak a szeniorokkal, mint tagokkal. Az alábbiakban találják a kérdéseket, megjegyzéseket és a válaszokat.

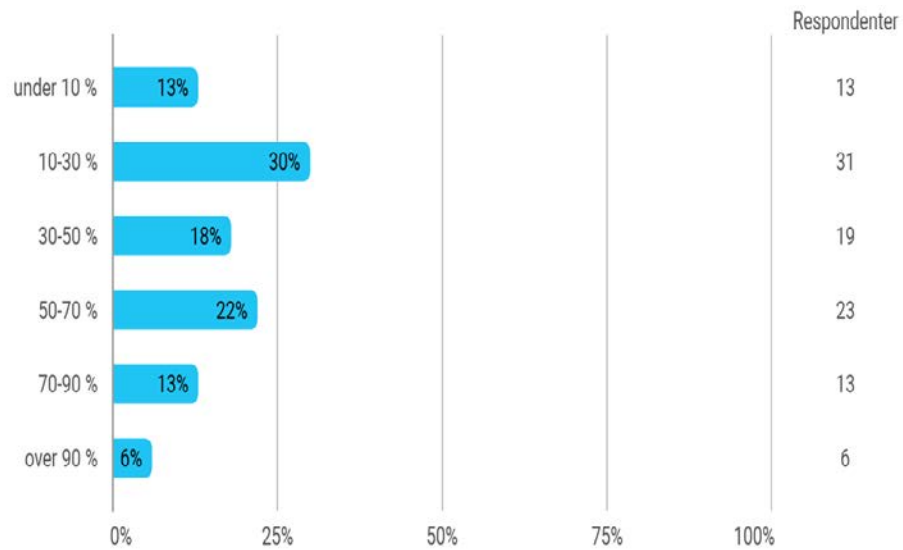
1. A szeniorok, mint szervezetének tagjai, fontos célcsoportot jelentenek?



Majdnem 90 százalék válaszolta azt, hogy a szeniorok fontos tagsági csoport számukra, miközben csak 13 százalék válaszolta azt, hogy a szeniorok csak kismértékben vagy egyáltalán nem fontosak számukra.

Ha figyelembe vesszük a felmérés szenior profilját, nem különösebben meglepő, hogy a többség egyértelműen azt válaszolta, hogy a szeniorok fontosak és nagyon fontos tagok. Bár a felmérésben nincsenek eleve túlsúlyban a szenior-profilú szervezetek, még akkor is érdekes megjegyezni, hogy a szervezetek úgy tekintenek a szeniorokra, mint egy fontos célcsoportra. A nyitott kérdésekre adott válaszok azt tükrözik, hogy a szeniorokat fontos szellemi tőkének, értéknek tekintik, a szervezetek céljaitól függetlenül. Lásd különösen a 12. kérdésre adott válaszokat.

2. Becslése szerint, szervezetének hány tagja múlt már el 62 éves?



N: 107

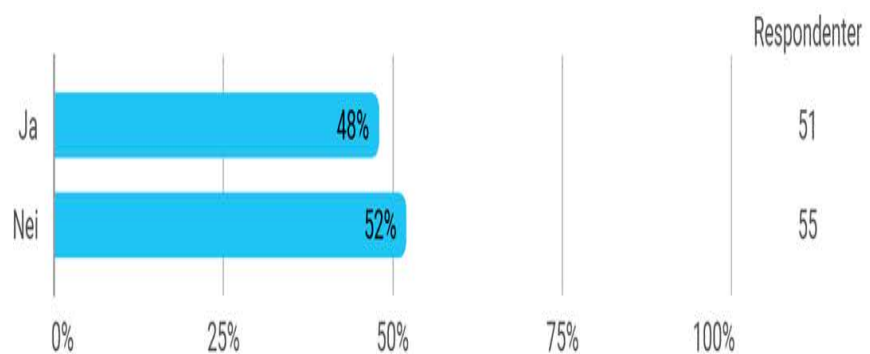
Sok válaszadó gondolta, hogy itt nehéz pontos választ adni, mivel nem tartják nyilván a tagok korát, és ezért nincsen megfelelő háttér anyaguk. De mi „becslést” kérünk, és a kapott információt így kell értelmezni, a fenti magyarázatot pedig felelősséget kizáró nyilatkozatként.

A 107 szervezet közül csak 19 válaszolta azt, hogy tagjaik közül 70 százalék vagy több 62 év fölötti. 23 szervezet mondta, hogy 50-70 százalék 62 év fölötti, 19 szervezetben 30 – 50 százalék 62 év fölötti volt, míg 44 szervezet válaszolta, hogy a 62 év fölötti tagok aránya 10 – 30 százalék között van.

A válaszadóknak majdnem a fele közölte azt, hogy háromból egy tagjuk 62 év fölötti. Az előző kérdések alatt megadott megjegyzések valószínűleg megerősítik, hogy a szenior profilú szervezetek nincsenek felülreprezentálva a felmérésben.



3. Vannak-e a szervezetüknek külön ajánlatai és tevékenységei a 62 év fölötti tagok számára?



N: 106

E kérdésnél a válaszok megoszlanak: a válaszok 48 százaléka igen volt – vannak ilyen ajánlataik - 52 százalék viszont „nemmel” válaszolt. Árnyalja ezt a képet azonban, hogy a „nemleges válaszok” esetében is vannak olyan ajánlataik a szervezeteknek, amelyeknek szeniorok is hasznát vehetik. Ezek nem kizárólag szenioroknak, hanem valamennyi korcsoportnak szóló ajánlatok.

4. Ha ez így van, ezek közül az ajánlatok közül melyikre mondaná azt, hogy jól működik (62 év fölötti tagok számára is)?

N: 51

A válaszadók 90 egyéni tevékenységet és ajánlatot soroltak fel válaszul erre a kérdésre. A tevékenységek és ajánlatok közül sok hasonló vagy átfedés van közöttük. Norvégiában a civil szervezetek sokfélesége természetesen sok egymáshoz hasonló programot tesz lehetővé.

Például, az ernyőszervezetek és alszervezeteik jól ismerik egymást, és ezért könnyen kaphatunk majdnem ugyanolyan ajánlatokat egyik szervezettől a másikig, legalább is ugyanabban a szervezet-kategóriában. De ez csak erősíti a szervezetek tevékenységét.



A különböző tevékenységek csoportosítása érdekében hat kategóriába soroltuk a felmérésre adott válaszokat és a választott tevékenységek száma alapján rangsoroltuk. A zárójelben megadott számok az egyes kategóriákban levő tevékenységek, illetve ajánlatok számát mutatják:

1. Tanfolyamok és egyéb képzések (25)
2. Társasági tevékenységek és ajánlatok (25)
3. Túrák és utazás (15)
4. Zene és más kulturális tevékenységek (10)
5. Pénzügyi ajánlatok (5)
6. Egyéb (5)

Azoknak a szervezeteknek, amelyeknek vannak kifejezetten szenioroknak szóló programjaik, a különböző típusú tanfolyami, szeminárium- és előadás ajánlatai (1) állnak – a társasági tevékenységek és ajánlatok mellett – a legelőkelőbb helyeken azon a listán, hogy mi működik jól a szenior tagok számára. Rengeteg tanfolyam ajánlatot említettek: elsősegély, digitális

képességek, idegen nyelv, kézműves, tánc és mozgás, éneklés és családfa.

A társasági tevékenységek és ajánlatok (2) egy nagyon széles terület, ami mindent felölel, kezdve a vacsora összejövetelektől, az idősközpontban elfogyasztott kávéval keresztül a születésnapok megünnepléséig.... „Tematikus események odavágó és találó témákkal, étellel, humorral, dallal és vallásos dalokkal – és egy szuper csapat, aki fogad benneteket és ad egy jó ölelést mindenkinek, aki eljön.” És «nyugdíjas kávézó havonta egyszer... Nagyon jó visszajelzéssel minden résztvevőtől, aki csatlakozik hozzánk”.

Túrák és utazás (3) széles tartományt fed le – saját településen belüli rövid buszos túráktól kezdve, hosszabb buszos túrákig „svéd bevásárlás” címen, akár egyéb tengeren túli túrákig is. A túrákat és utazásokat gyakran kombinálják kulturális és oktatási lehetőségekkel (tematikus kirándulások), de társasági tevékenységekkel (gyógyüdülés) is. A gyalogtúrákat is említik. Tudjuk, például, hogy a Norvég Gyalogtúrázó Egyesülete (Norwegian Trekking Association = DNT) külön kínálattal rendelkezik a seniorok számára.



«Hiányolod, hogy nincs kivel elutaznod egy kirándulásra? A DNT Senior a mi ajánlatunk a 60 év fölötti felnőtteknek. Senior csoportok szerte az országban szerveznek tevékenységeket a környező területet bejáró egyszerű túráktól kezdve az egy éjszakás hegymászásokig. (Fotó: DNT South)

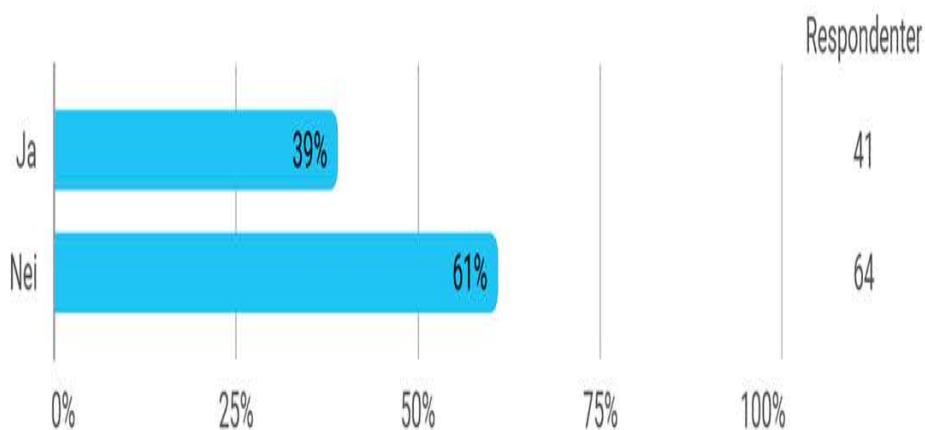
Mások nem annyira ambiciózusak, mint a DNT, amikor azt válaszolják „Bingó, piázás,”, míg egy másik válaszadó azt válaszolja „... Egynapos kirándulások minden kedden 12.00-kor – egész évben... Nagyon sokan jönnek.”

A zene és más kulturális tevékenység (4) viszonylag alacsony pontszámmal rendelkezik és alapjában véve kórus tevékenységeket tartalmaz. Ide is besorolhattuk volna a “senior táncot”, de ebben a jelentésben azt választottuk, hogy ezt a tevékenységet a „tanfolyamok és egyéb képzések” alá tesszük. A Szenior Tánc Norvégia (“Senior Dance Norway”) a Kultúra és Hagyomány (“Culture and Tradition”) elnevezésű tanuló egyesület egyik tagszervezete és a tevékenységüket oda jegyeztük be.

A pénzügyi programok (5) tagi kedvezményeket és biztosítási ajánlatokat tartalmaznak.

Egyéb programok (6) között önkéntes munkák és találkozó helyek és támogató csoportok szerepelnek demenciával élő emberek és rokonaik számára. „Vannak önkéntes munkáink mind egyénileg, mind csoportosan. A teljes norvég lakosságot meghívtuk” ez egy, a válaszok közül, mely elég ambiciózus hozzáállást mutat.

5. Tervez-e a szervezete külön intézkedéseket hozni, hogy több 62 év fölötti tagot foglalkoztassanak a szervezet tevékenységeiben?



N: 105

E kérdésnél 39 százalék válaszol igennel és 61 százalék nemmel. Öt szervezet közül kettőnek megvannak a saját terveik arra, hogy több szeniort foglalkoztassanak a szervezetükben. Ez azt sugallja, hogy fontos erőforrásként tekintenek az idősekre a szervezetükben, továbbá, hogy lépéseket kell tenniük, hogy a szeniorok aktívabbak legyenek. Ötből hárman azt mondják, ők nem terveznek külön intézkedéseket.

Az utóbbiak úgy vélik, hogy az egyesületüknek nem kell törekednie, hogy tagsági támogatást kapjon az idősebbek között. Mások azt mondják, hogy náluk a szeniorok nem célcsoport.



6. Ha igen, tudna példákat mondani ilyen ajánlatokra?

N: 41

61 ajánlatot említett az a 41 szervezet, amelyik igennel válaszolt a szeniorok bevonásával kapcsolatban.

A válaszokat ugyanabba a hat kategóriába soroltuk, mint a fenti 4. kérdésnél, és az ajánlott tevékenységek legmagasabb, ill. legalacsonyabb száma szerint rangsoroltuk. A zárójelben levő számok a tevékenységek, ill. ajánlatok számát jelentik egy-egy kategória alatt:

1. Egyéb tevékenységek, beleértve különböző verbuválási kezdeményezéseket (18)
2. Tanfolyamok és más képzések (12)
3. Társasági tevékenységek és ajánlatok, beleértve fizikai tevékenységeket (10)
4. Zene és egyéb kulturális tevékenységek (6)
5. Túrák és utazás (5)
6. Pénzügyi ajánlatok (2)

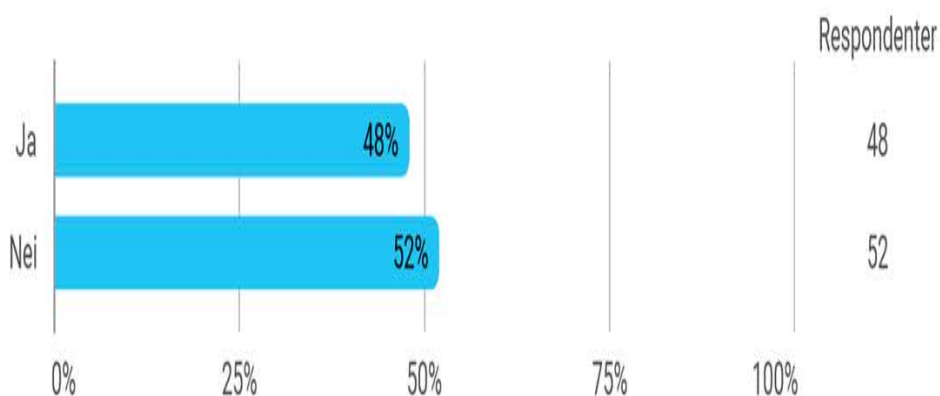
A válaszadók közel fele ad egy vagy lehetőleg több ajánlatot annak érdekében, hogy több szeniort foglalkoztassanak a szervezetükben és tagokat toborozzanak. Általánosságba véve, a tagtoborzást említették a legtöbben (18), többek között a különböző tájékoztató kezdeményezések: „aktívan toborzunk olyan arénákban, ahol a szeniorok az idejüket töltik, legyenek ezek akár különböző nyugdíjas központok vagy bevásárló központok”. Egy másik

válaszadó azt mondja: „Mi részben adunk igen választ. Mi az önkéntes készületségnél és a mentési szolgálatoknál dolgozunk és azt látjuk, hogy sokan, akik a mentőszolgálatról, a rendőrségtől és a tűzoltóságtól kerkedvezménnyel mennek nyugdíjba, lehetőleg ötvenes éveik második felében, jó erőforrások tudnak lenni számunkra...”

A tanfolyamok és az egyéb képzés jó helyezést ért el (12) a toborzás és a megnövekedett foglalkoztatottság módszereként. Egy válaszadó megemlíti az „élethosszig tartó tanulás” fontosságát: Az ember sosem túl öreg tanulni. Evidens, hogy sok válaszadó civil szervezet nagy jelentőséget tulajdonít tagjai iskoláztatására és képzésére. Ahogy egyik válaszadónk jelezte: „Mi látjuk annak a lehetőségét, hogy szeniorokat kérjünk fel arra, hogy új tagokat támogassanak és kiképezzenek, vagy „Megtaníttjuk a szenioroknak az adatok és a digitális eszközök használatát”. Idegennyelv tanfolyamok és jóga tanfolyamok is e kategóriába tartoznak.

A társasági tevékenységek és ajánlatok is előkelő helyet foglalnak el (10) a ranglétrán és testgyakorlást is magukban foglalják, mint pl. a „testedzés szabad levegőn”. Sokan hangsúlyozzák a testedző csoportokat szeniorok számára. „Mi folyamatosan azon dolgozunk, hogy több túránk legyen. A legjobb nagykövetek azok, akik hetente mennek túrázni” – mondja az egyik válaszadó. „Azt is látjuk, hogy mostanában sok szenior folyamatosan fejlődik fizikailag, és úgy tűnik, gyakorlott felfedező előőrök lesznek velünk” – mondja egy másik válaszadó, megerősítve ezzel mindazt, amit sok ember tapasztal, hogy sok kompetencia és erőforrás van a szenior társadalomban.

7. Van-e a szervezetnek terve arra, hogy több szeniort verbuváljon, ahogy az önkéntesek előre haladnak?



(N = 100)

Ez a kérdés egy kicsit tovább megy, mint az előbbi. Itt nemcsak arról kérdezzük, hogy felvesznek-e több szeniort tagnak, hanem több olyan szenior toborzásáról, akik mozgósíthatók az önkéntes törekvésekhez és a szervezetben bizalmi pozíció betöltésére is alkalmasak.

52% (52) válaszolta, hogy nekik nincsenek ilyen terveik, miközben 48% (48) válaszolt „igen”. Az, hogy a válaszadók közel felének vannak terveik több szenior bevonására erre a célra, egyértelmű jele annak, hogy ők nemcsak a szeniorok számának erőteljes növekedését vették figyelembe, hanem a nyitott és energikus idősök számának növekedését is.

Ez összhangban van Oslo önkormányzatának szenior politikájával és az „Önkéntes a részvételért – idősebb felnőttek az önkéntességért” elnevezésű projektjével is, amelyben szervezetek és önkormányzatok dolgoznak együtt azért, hogy Oslo 73 000 nyugdíjasából többet tudjanak bevonni az önkénteskedésbe. „Az idősebb generáció soha nem volt nagyobb, frissebb, műveltebb vagy sosem volt nekik több költeni valójuk, mint most” – állítja a projekt leírása.¹⁴

8. Ha igen, mit fognak tenni vagy mivel folytatják?

(N = 48)

A 48 tenni akaró válaszadó 65 különböző tevékenységet említ. A kérdésre meglevő és új kezdeményezésekről is kaptunk információt. A válaszokat ugyanúgy strukturáltuk, mint az előző kérdéseknél.

1. Társasági tevékenységek és ajánlatok (16)
2. Egyéb ajánlatok (12)
3. Tanfolyamok és egyéb képzés (8)
4. Zene és más kulturális tevékenységek (5)
5. Túrák és utazás (2)
6. Pénzügyi ajánlatok (0)

Sok civil szervezet küzd mind tagok, mind választott tisztségviselők, mind aktív önkéntesek toborzásával. Sokan azt választották, hogy több önkéntest akarnak minden korcsoportban, nemcsak a szeniorok korcsoportjában.

¹⁴www.oslo.kommune.no/politikk-og-administrasjon/prosjekter

A társasági tevékenységek (1) vannak az élen az említett intézkedések kötött, amin mi a következőket értjük: speciális toborzó programok, más összejövetelek, szórakoztató tevékenységek és kezdeményezések a bevonásra, ami jólétet hoz létre. Más említett ötlet és tevékenység: Egy üdvözlőkártya terjesztése „e csoport összejövetelei”, egy másik áruház „kényelmes helyek szenioroknak”, és „Tavaszi bazár” és „Karácsonyi vásár”.

Az egyéb témák (2) magukba foglalják a közösségi médiumok, a Facebook, a Frivillig.no és az Önkéntesség Norvégia weblap használatát. A szenior hálózatok szerint¹⁵, több százezer szenior van, akik nincsenek online, vagy akik ódzkodnak az Internet és a közösségi média használatától. Különböző szervezetek – mint pl. a „Senior Net Norvégia” és mások – nagy erőfeszítéseket tesznek ennek orvoslására. A toborzáshoz az Internet és a közösségi média aktív használata az egyik mód, hogy a szeniorok digitális kompetenciáját növeljék. Ennek révén nő a magabiztosság is, és a szeniorok részesei lesznek azoknak a társasági tevékenységeknek, amelyeket a szervezetek kínálnak és keresnek.

Egyesek „ajánlási kampányokat” csinálnak, egy másik válasz pedig arról tájékoztat, hogy mi „növelni akarjuk az önkéntesek tevékenységét, hogy az alkalmazottaknak több idejük maradjon a feladataikra”.

A tagok, megválasztott tisztségviselők és alkalmazottak közötti viszony egy érdekes feszültségi mező lehet sok civil szervezetnél.

¹⁵A szenior hálók egy önkéntes szervezet, országszerte helyi egyesületekkel és majdnem 10 000 taggal. Lásd www.seniornett.no



A tanfolyamok és más (3) képzésben, nyolc ajánlatot említenek. Az iskoláztatást is az önkéntesek verbuválásának egyik módjaként tartják számon, nem csak egy ajánlatként azok számára, akik már tagok. Sok tag úgy tekint az iskoláztatásra, mint jó alapra a fokozottabb elköteleződéshez, pl. megválasztott tisztségviselőként. Szervezeti tanfolyamok, testületi munka és értekezlet-vezetési tanfolyamok ebben az összefüggésben jó és releváns intézkedések. A válaszadó közli: „Bemutatók, tanfolyamok angolul és németül, befogadó tanfolyamok”. Egy másik válaszadó: „Összejövetelek új ötletek, információ szerzésére és tudásszerzés. Mindezek olyan képzési módszerek, amelyek a szenioroknak a csapatba való bevonására alkalmasak”.

A zene és egyéb kulturális tevékenységek (4) eléggé lemaradtak a rangsorban. De az ajánlatok némelyike létezik: Sarpsborg Jazzklubb, New Orleans Workshop és Asker Jazzklubb jazz fesztiválokat is szerveznek Görögországban és Horvátországban az Apollo elnevezésű utazási irodával együttműködve. Itt, úgy hiszem, a fő célcsoport a 62 évesnél idősebb korosztály. Teljesen megtelt repülőgépek, sok művész és sok ember utazik le egy hétre összegyűlni a zene köré a világ melegebb részein.” Itt a zene és utazás kombinációt alkot. New Orleansnak és a

hagyományos jazznek sok követője van a 60 éves korcsoportban, így ezek a programok megtalálják a célközönséget.

9. **Ha nem, mi az oka, hogy nem terveznek több szeniort toborozni önkéntesnek?**

(N = 52)

A válaszadóknak kb. a fele válaszolta azt, hogy nincsenek külön terveik több szenior verbuválására. Az egyik válaszadó ezt így magyarázza: „Nagyjából elég önkéntes szeniorunk van.” Jellemző több szervezetre, akik azt mondják, hogy „nem olyan nehéz szeniorokat verbuválni önkéntes munkára, és hogy nekik ez könnyen megy.” A fiatalabb tagok verbuválása nagyobb kihívást jelent. „Gyakran vannak emberek hosszú szakmai karrierrel a hátuk mögött, akik most elköteleződtek önkéntes munkában a közösségben” – válaszol egy másik. „Ők (mármint a szeniorok) már jól reprezentáltak” teszi hozzá egy másik válaszadó. És a harmadik szerint: „Önkénteseink közül nagyon sokan szeniorok; fiatalok verbuválására van tervünk.” Még egy idézet: „Gyakran maguktól jönnek hozzánk, szóval többségében mindig van elég önkéntes szeniorunk.” „Hallanak rólunk azoktól a barátaitól, akik önkéntes tagok nálunk, vagy a hálózatunkból, vagy látták a hirdetésünket a frivillig.no. oldalon” válaszol egy válaszadó.

A válaszokat nem lehet úgy értelmezni, mintha a szervezetek nem akarnának új tagokat. Valószínűleg az az általános helyzet, amit az egyik válaszadó így fogalmazott meg: „mi nem a korra összpontosítunk, bárki lehet tag nálunk”.

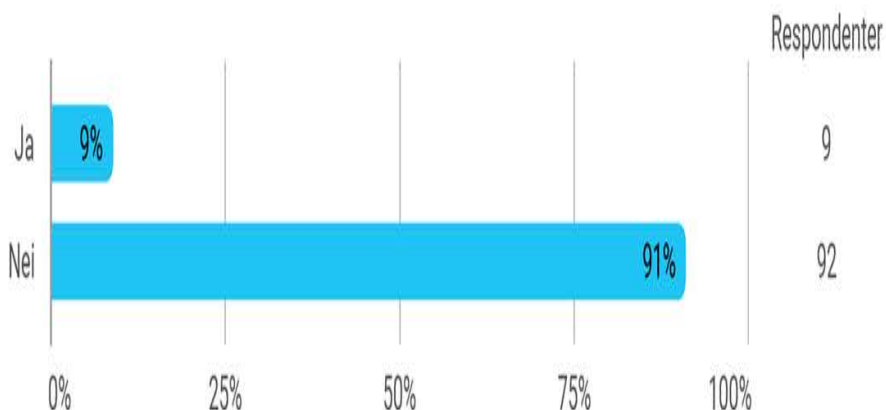
Önkéntes kulturális szervezetek esetében, néhány válasz ebben a felmérésben egyezik azokkal a megállapításokkal, amelyeket A Civil Társadalom és az Önkéntes Szektor Kutatását Végző Központ (Centre for Research on Civil Society and Volunteer Sector) tett. Dag Wollebæk az „Önkéntesség állami és állami finanszírozású kulturális intézményekben” című kutatási jelentésében, 2018-ból, azt kérte a szervezetektől, hogy írják le, hogy önkénteseik többsége milyen korcsoportokba tartozik és milyen nemű¹⁶: „Amikor az önkéntesek kor szerinti összetételére kerül sor, egyértelműen túlsúlyban vannak a 40 év fölötti személyek. Az intézményeknek csak a 16 százaléka állítja azt, hogy önkénteseik többsége 25 év alatti. Itt a kulturális intézmények megkülönböztetik magukat az önkéntes szektortól, ahol az önkéntesek egyenlően oszlanak meg a különböző korcsoportokban. Hogy a szeniorok vannak túlsúlyban az önkéntesség terén a kulturális intézményekben, összhangban van azokkal a brit tanulmányokkal, amelyek azt mutatják, hogy a többség már elmúlt 55 éves,

¹⁶ Ez a közintézményekkel kapcsolatos önkéntességre (civil önkénteskedésre) vonatkozik, és nem az önkéntes szektorban való önkéntességre, mint pl. előadás, fesztiválok, stb.

és hogy nagyon kevés fiatal ember vesz részt a tevékenységben. Garbergs (2012) Múzeumi önkéntesek vizsgálata (Examination of Museum volunteers) c. felmérésében az önkéntesek 70 százaléka azt válaszolta, hogy önkéntesek lesznek, mert aktív nyugdíjas kort szeretnének.¹⁷ Mivel a szenior lakosság száma növekszik, és jobb az egészségük és magasabb a végzettségük, nőhet a lehetősége az önkéntesek verbuválásának ebben a csoportban. Azonban, jelentős különbségek vannak az intézmény típusok között. A fő kategória, a könyvtárak, elsősorban 40 fölötti önkénteseket aktivizál. A zenei intézmények és az előadó művészetek kevesebb szeniort és több fiatalot engedélyeznek. Garberg tanulmányában, az önkénteseknek mintegy 92 százaléka volt 60 év fölötti, míg csak 8 százalék volt 60 év alatti. »¹⁸

Garberg kutatásában maguk a szeniorok a válaszadók. Érdekes, hogy a válaszok (még mindig) jól összeillenek a mi megállapításainkkal.

10. Van a szervezetében olyan, ami megakadályozza a szeniorokat abban, hogy önkéntes erőfeszítéseket tegyenek?



N: 101

Itt csak 9 százalék válaszolt igent, és a nagy többség (91 százalék) nemet. Meglepő lett volna más választ kapni azt a tényt figyelembe véve, hogy a civil szervezetek Norvégiában alapból nyitottak és demokratikusak és mindenki taggá válhat, aki azonosítja magát a szervezet céljával. Lehetnek azonban olyan gyakorlati okok, amik miatt egyes tagok és tagcsoportok nem tudnak önkéntes munkát végezni. Lásd a 11. kérdést.

11. Ha igen, akkor mi lehet az?

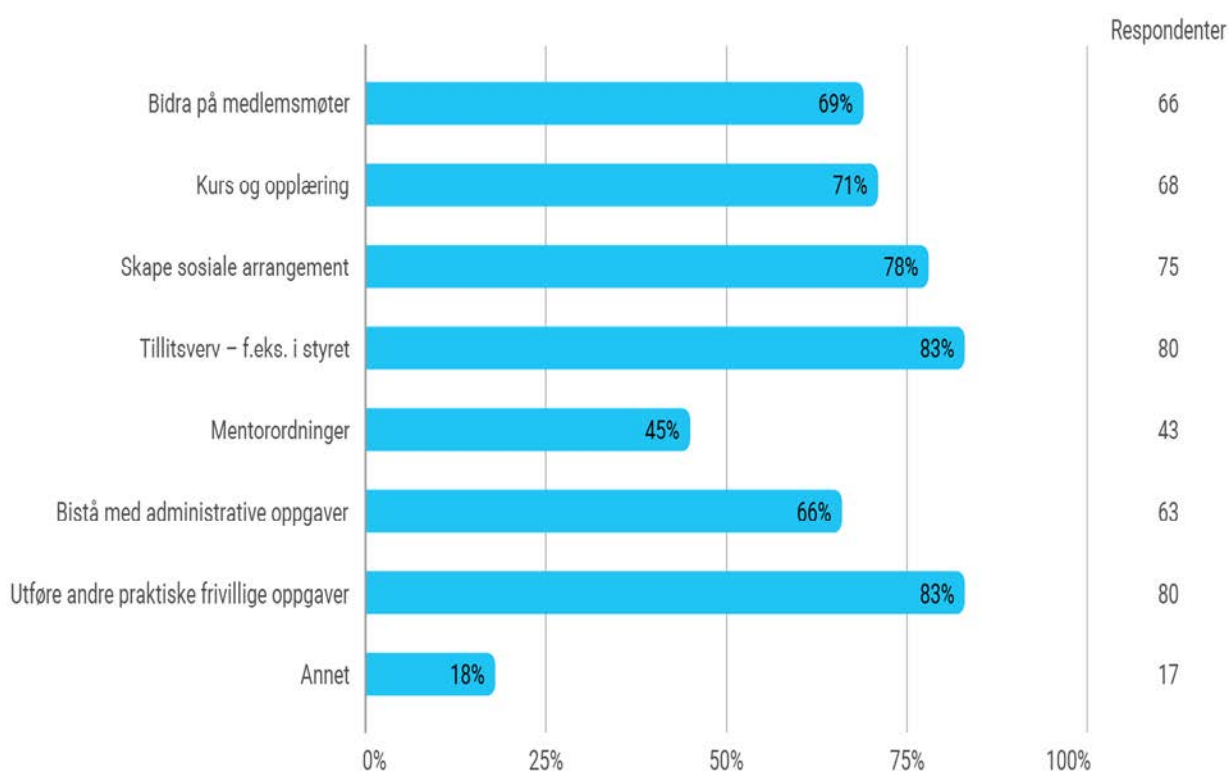
¹⁷ Hegseth Garberg, A. S. (2012) Frivillige i friluftsmuseer

¹⁸Dag Wollebæk volunteerism in public and publicly funded cultural institutions Report Centre for Research on civil society and voluntary Sector Bergen/Oslo 2018

N: 9

Egy válaszadó azt felelte: „a mi tevékenységünk éjszaka folyik, és olyan időtartamot is igénybe vesz, ami a tevékenység előtt van, és szükség van minimális fizikai fittsége”. Mások arra mutatnak rá, hogy nincsenek olyan helyiségek amelyek megfelelnek az elvárt követelményeknek. Mások azt válaszolták, hogy olyan tagjaik vannak, akiknek gyenge az egészsége, és van „elég bajuk magukkal is”. Ők „nem lehetnek önkéntesek”. Vagy, „az önkéntesek kezelése sok időt vesz el, és túlmegy az alapfeladatainkon”. A megfelelő feltételek hiánya – beleértve a helyiségeket is – így egy alapvető oka annak, hogy a szeniorok nem teljesen képesek önkéntes erőfeszítéseket tenni a szervezet vagy általában a társadalom számára. A hozzáférés és elérhetőség egy fontos szempont, mivel a testi fogyatékoság felülreprezentált a lakosság idősebb részében.

12. Hogyan lehetnek a szeniorok önkéntes erőforrások az Ön szervezetében? Többet is lehet választani.



N: 107

E kérdésnél 80 válaszadó (83%) válaszolta azt, hogy a szeniorok fontosak testületi tagokként és más bizalmi pozíciókban. Egyébként, erősen hangsúlyozzák, hogy az idősebb tagok fontosak más gyakorlati önkéntes feladatok elvégzésénél — ezek olyan feladatok, amelyek mindig fontosak az egyesületek és a csapatok működésében. Érdekes megjegyezni, hogy a

bizalmi pozíciók vállalása és a gyakorlati feladatokkal való foglalkozás egyformán fontosnak számít.

Egy szervezet életében mind a kettő tartópillér, és érdekes megjegyezni, hogy a szeniorok is kulcsfontosságú hozzájárulók az ilyen feladatokhoz.

Itt említhető a kormány szeniorokra vonatkozó dokumentuma az idősök életének minőségi reformjáról: „Élni egész életedben” („Living your entire life”) - (“Leve hele livet”).

A jelentés megállapításokat közöl az önkéntesség törekvéséről:

„2016-ban jóval 45 000 emberévnyi törekvésnek vagy éppen 25 milliárd NOK fölötti értéknek becsülték fel egy felmérésben a közösség összes hivatalos és nem hivatalos önkéntes munkával történő hozzájárulását a nyugdíjba vonulástól kezdődően. A felmérésben arra a következtetésre jutottak, hogy óriási a lehetőség további hozzájárulásokra a nyugdíjba menők részéről, és hogy az összes hozzájárulás majdnem megduplázódhat 2030 felé. Ez, azonban, célzottabb verbuválást, szervezést és előmozdítást feltételez különböző szervezeti formákon keresztül az állami és a magán irányításban. „¹⁹

Ezt úgy kell értelmeznünk, hogy az állami hatóságok lépéseket tesznek majd a szenior állampolgárok jövőbeni részvételének elősegítése érdekében.

A szeniorok fontosak olyan társasági kezdeményezések, mint pl. rendezvények stb. létrehozásáért és lebonyolításáért is az egyesületekben. Összesen 75-en (78%) hangsúlyozták ezt, miközben a „hozzájárulás tanfolyamokhoz és egyéb képzéshez” 71%-ot (68 válasz) ért el a ranglistán. Körülbelül a fele – 43 válasz (45%) – említi, hogy a szeniorok fontos hozzájárulók a mentorálásban. A szeniorok tapasztalataikkal és tudásukkal segítenek az új tagoknak.

Anélkül, hogy lenne közvetlenül szó erről az anyagunkban, tudjuk, hogy különösen a fogyatékkal élőkkel és a krónikus betegekkel foglalkozó szervezetekben a szeniorok is ugyanolyan fontosak, mint a szakemberek.²⁰ Ugyanezt hangsúlyozza eredményként a 2011-

¹⁹Notify. St. 15 (2017 – 2018) Living your entire life — a quality reform for the elderly

²⁰Az egyenlő személyek (hasonló személy - likeperson) rendszere — korábban az Esélyegyenlőségi program ("Equality Scheme") — egy olyan rendszer, amelyik tapasztalt tagokra támaszkodik, hogy segítsenek az új tagoknak megbirkózni a fogyatékkal és együttélni azzal. Itt olvashat bővebben az egyenlő személyek programról: <http://nifs-stamming.customer.enonic.io/likepersonsordningen>

es felmérés az „Önkéntesség idősebb emberek által az EU-ban”: „Elérni olyan idősebb embereket, akik még nincsenek bevonva, olyanokon keresztül lehet, akik már aktívan tevékenykednek egy szervezetben. Egy olyan személy, aki általában már aktív és elkötelezett, segít áthidalni a szakadékot a már bevont és a lehetséges új önkéntesek között...”.

Az *Önkéntes törekvések és a motiváció Norvégiában és Skandináviában* c. kutatási projektben annak fontosságára összpontosítanak, hogy a jó facilitátori képességekkel rendelkező lakosok jelentős módon tudják helyileg ösztönözni az önkéntes munka növekedését.²¹ Ez lehet a helyzet, hogy az önkormányzatoknak ki kell fejleszteni egy önkéntes politikát a civil szervezetekkel folytatott párbeszéd segítségével az aktívabb párbeszéd és interakció ösztönzésére. 2019-ben az önkormányzatoknak csak 15%-a rendelkezik ilyen politikával.

13. Ha tanácsot kéne adnia más civil szervezeteknek, hogyan verbuváljanak és foglalkoztassanak tagokat és önkénteseket a szeniorok közül, mi lenne a legjobb tanácsa?

N: 107

Ez a „kérdés” úgy tűnik, nyitott kapukat talált és a visszajelzés 78 ötletet tartalmaz. Ismétlődően emlegetik, hogy az „Idős ember egy erőforrás”. Az idősek olyan tapasztalatokon és tudáson ülnek, ami jól jön szinte minden önkéntes kérdésben. A válaszadóktól kapott tanácsokat az alábbi hozzávetőleges kategóriákba soroltuk:

a. Szeniorok erőforrásokként

„Adj a szenioroknak olyan feladatokat, amelyeknek van értelme a korcsoport számára...” jópáran válaszolták és sokan mondták, hogy fontos ott „látni” a szeniorokat, ahol vannak, mert „van értelme az önkéntes munkának”, energiát és több motivációt szabadít fel, különösen, amikor a szeniorok elkezdik használni szakmai képességeiket. Egy másik jótanács, hogy „különösen akkor válik számodra világossá, hogy élettapasztalattal rendelkező emberekre van szükség, amikor nagy feladatokkal találod magad szembe.” Más szavakkal, egyértelműnek tűnik, hogy a válaszadók úgy néznek a szeniorokra, mint nagyon fontos erőforrásokra a szervezeteiknél. Fontos azokról gondoskodni, akik régóta benne vannak a szervezetben. Meg tudják osztani a tapasztalataikat és fontos történeteket, és „gyakran folytatni akarják hozzájárulásukat, amikor azt tapasztalják, hogy az

²¹Strømsnes Kristin Henriksen Lars Skov Svedberg, Lars - *Civic Engagement in Scandinavia. Volunteering, Informal Help and Giving in Denmark, Norway and Sweden*. Springer Forlag 2019.

erőforrásaikra szüksége van a csapatnak.” És: „Legyél tisztában azzal, hogy szükséged van azokra a szakmai kompetenciákra, amik ezek közül sokaknak megvan”. Mert: „Ez egy leleményes csoport. Több idejük van, mint a 40-50-éveseknek, és szeretnének valami értelmes dologban részt venni szakmai karrierjük után”.

„Vigyázzunk a szeniorokra, fantasztikus erőforrások!” – összegzi egy válaszadó.

b. A szeniorok stabilak és tapasztaltak

„A szeniorok stabil tagok. Az ember bízhat bennük.” A válaszokon keresztül általában ez kerül kifejezésre, bár egy válaszadó azt állítja, hogy a „...Nyugdíjasok, valamilyen oknál fogva, nagyon elfoglaltak, és vannak, akik nem akarják elkötelezni magukat.”

Egy másik azt hiszi, hogy „...Fontos vigyázni azokra, akik régóta oszlopos tagjai az egyesületnek.”

Az Oslói Vöröskereszt felmérést készített, ami azt mutatta, hogy a szeniorok hosszabb időt eltöltenek önkéntes pozíciójukban, mint a fiatalok. Minél öregebb valaki, amikor önkéntesként kezd, annál hosszabban marad a szervezeténél. Azok az emberek, akik 18 – 25 évesek voltak, amikor önkéntesként kezdtek, átlagosan 595 nap tényleges időtartamig tevékenykedtek önkéntesként. Azok az önkéntesek, akik 65 éves vagy idősebb korukban kezdtek, több mint 1365 napig (3,7 évig) voltak aktívak. Ezek 2016/2017-ből származó adatok. Ezek az adatok a Vöröskereszt 13 tevékenységének elemzéséből származnak, és a Vöröskereszt önkéntesek adatbázisán (DiBa)²² alapulnak.

Ez megerősíti mindazt, amit a fenti B pont alatt írtunk.

c. Mentesség a szeniorok számára biztosított könnyítés alól

„A szeniorok foglalkoztatásánál fontos, hogy bevonó jellegű legyen.” – sok szervezet ezt válaszolta. De – egy válaszadó megerősíti - „Ez minden tagcsoportra vonatkozik, kortól függetlenül.”

Más válaszadók azt javasolják a szervezeteknek, hogy készítsenek felméréseket és szükséglet-elemzéseket a szeniorok között, és ebből tervezzenek olyan tevékenységeket, ami „célba talál” a célközönségnél.

²² “Historism at the time of volunteers in the Oslo Red Cross” jelentés, Stein Viggo Moe, Oslo Red Cross Oslo 2017.

Egy válaszadó hangsúlyozza azokat a társasági szempontokat, amelyeket az ember ajánlhat a szervezetben, mivel „ez az, ami szerintünk a legfontosabb dolog, amit ajánlhatunk...”.

Egy másik válaszadó nem ajánlana tevékenységeket „korán reggel” (!), míg sokan hangsúlyozzák annak fontosságát, hogy „...kellemes és barátságos kultúrát nyújtsanak”.

Az is fontos lehet, ahogy másvalaki említi, hogy „tekintettel legyünk a találkozókra a nagyot hallókra.”²³

Más azt mondja: „...térképezzük fel, hogy maguk a szeniorok mit gondolnak, mivel tudnak hozzájárulni.”

„A szervezet egy fel nem fedezett erőforrás „kincsen” ülhet!”

d. Kis előnyök és rugalmasság ajánlása

Az egyik javaslat az, hogy „...adjunk kis előnyöket, pl. ingyen kávé, amikor valaki „munkában van”. „És évente egyszer hagyományosan meghívunk minden önkéntest egy partira. Aztán ott van meleg étel, bor és szórakoztatás...” – tanácsolja egy másik válaszadó.

Azt is fontos figyelembe venni, hogy sok ember nem akarja „lekötni magát” pl. hetente egy adott önkéntes napra. A szeniorok rugalmasságot akarnak, ez egyike azoknak az „ajándékoknak”, amit a nyugdíjba menők kapnak. Egy másik pedig azt tanulta meg, hogy „jelenlétükért és hozzájárulásukért cserébe sokkal többet kell nekik adnunk”.

Megjegyzés az oldalvonalról

A Civil Társadalom és az Önkéntes Szektor Kutatását Végző Központ egy 2017-es jelentésben rámutat, hogy „a nagyobb kereslet és a magasabb követelmények a hivatalos pályázatoknál és jelentéskészítésnél az állami pályázati pénzek megszerzésére olyan önkéntesek bevonására ösztönzi a szervezeteket, akik gazdasági és vezetési, igazgatási tapasztalattal rendelkeznek.”

.... Előzőleg már kifejtettük, hogy sok szeniort pontosan azért fogadnak szívesen a szervezetek, mert van tapasztalatuk és tudásuk – amit biztosan fel lehet használni hivatalos pályázatokra és jelentések készítésére, mivel egyre több pályázat projekt alapú. Ez a trend már sok éve, amit sok szervezet kihívásként élt meg. Ezért előnyös lehet, ha a szenior tagok használhatják a kompetenciájukat, hogy hozzájáruljanak jó projekt alapú pályázatok írásához.

²³A Gyengén Hallók Egyesülete (The Hearing-impaired Association) Norvégiában a világ legnagyobb önkéntes szervezete a gyengén hallók számára, 66 000-es taglétszámával. Ez nem azért van, mert kifejezetten sok gyengén halló ember él Norvégiában, hanem azért, mert mi nagyon élen járunk, amikor önkéntes szervezetről van szó, szinte minden területen.

Paradoxonnak látszhat, de sok civil szervezet számára ez úgy jön le, hogy kitartóan szeniorokat keressenek — tagoknak, megválasztott tisztségviselőknek, önkénteseknek vagy erőforrásoknak bármilyen más módon. Ez stabilitást, előreláthatóságot és megbízhatóságot nyújt.

A tanfolyamokat és képzéseket fontosként hangsúlyozták, és sok civil szervezet szerves részét képezik. Sok szenior már iskolázott, amikor az egyesületbe jön, és lehet, hogy nincs szüksége tanfolyami díj átvállalásra. Egyenesen mennek és belekezdenek a feladataikba. Másrészt, az élethosszig tartó tanulás fontosságát is hangsúlyozzák. A fejtörők ugyanolyan fontosak, mint a fizikai testedzés.

A mai világ – akár benne van valaki egy egyesületben, akár nincs – megköveteli a digitális kompetencia bizonyos szintjét, amivel sok szenior nem rendelkezik. Itt egy különösen fontos területtel találkozunk a tanulásra és a mentorálásra. Több, mint 300 000 szeniornál hiányoznak manapság a legfontosabb és legalapvetőbb digitális képességek – hogy elküldjék banki megbízásaikat.

Deichman Központi Könyvtára Osloban fókuszcsoporthoz találkozót és interjút tartott szeniorokkal digitális életükről. A legtöbb ember, aki tisztában van a saját szükségleteivel és korlátaival, nem akar olyan tanfolyamokat, ahol egy fiatalabb személy tanítja a csoportot. Inkább egy-egy vagy két-két fős magánórát szeretnének. Néhányan azt hangsúlyozzák, hogy egy digitálisan kompetens szenior egy iskolással együtt – aki a digitális kompetenciát az anyatejjel szívta magába – jó tanulópár lehet²⁴. Mások megerősítik, hogy a tanfolyamok (csoportos tanulás) a legjobbak.

Magyarázatok az önkéntes munkában való részvételre

Egy jelentésben 2018-ból *A Civil Társadalom és az Önkéntes Szektor Kutatását Végző Központ*²⁵ azt kérdezi: „Mit magyaráz meg az önkéntes részvétel?” Néhány megállapítás ebből a jelentésből még elméleti összefüggésben is érdekes:

²⁴A Deichman 2018-ban és 2019-ben pénzt kapott az Országos Könyvtártól, hogy vizsgálja meg a szeniorok digitális kompetenciáját és mérje fel a könyvtár szerepét ebben az összefüggésben. A projekt részét képezi a Digitális Fesztivál kampányának, amit a könyvtárak és a Szenior hálók égisze alatt tartanak. Fókusz csoport találkozót és interjút szerveztek 2018 őszén és 2019 telén.
<https://www.ks.no/kommunespeilet/forskning-og-innovasjon/--det-er-ikke-sa-vanskelig-som-det-ser-ut/>

²⁵Centre for Research on civil society and Voluntary Sector report 2018:2 author/Author Audun Fladmoe, Karl Henrik Sivesind and Daniel Arnesen title/Title updated figures on voluntary efforts in Norway, 1998 – 2017

A központ azt írja: „... A társadalmi nemi különbségeken túl, az előző tanulmányok azt mutatták, többek között, hogy az önkéntesen dolgozó emberek aránya azok között a legnagyobb, akik életük közepén járnak. A magasan képzett résztvevők gyakrabban végeznek önkéntes munkát, mint azok, akik alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek. Ha van gyerek, az növeli annak a valószínűségét, hogy önkéntes munkát végez valaki (Folkestad et al. 2015). ... A 35 – 49 évesek 73 százaléka állítja azt, hogy végzett önkéntes munkát az elmúlt évben. Ez majdnem 20 százalékponttal magasabb, mint azok között, akik már nyugdíjas korban vannak (67 – 79 éves kor). Hogy miért a legmagasabb az önkéntesség szintje az életük delén levő embereknél, arra az a magyarázat, hogy sok ember ebben a korcsoportban gyerek-tevékenységekkel összefüggésben végez munkát. A 60 és 66 éves kor közöttiek között jól elkülöníthető nemi különbség van, amelyben 60 százalékban férfiak és 50 százalékban nők vesznek részt önkéntes munkában. A legöregebbek és a legfiatalabbak között, az önkéntes munka szintje eléggé hasonló a nőknél és a férfiaknál. ... A sporton belül a 35 és 49 év közöttiek 41 százaléka válaszolta azt, hogy részt vett önkéntes munkában, míg az arány csak 11 százalék volt a 67 évesek vagy annál idősebbek között. ... A jóléti és közösség-orientált szervezeteken belül, egy fordított görbélű tendenciát figyeltünk meg, ahol a legfiatalabb és a legöregebb vesz részt a legtöbbet (de a különbségek kicsik). A vallás és spiritualitáson belül az a tendencia, hogy a legidősebbek vesznek részt bennük a legtöbbet.”²⁶

Az ő felmérésükben, egyének a válaszadók, míg mi a projektben szervezeteket kérdeztünk meg. Két különböző perspektíva, de a következtetések összetartanak a szeniorok részvételével kapcsolatban. Az ő tanulmányuk valóban egy jó kiegészítés, mivel megvizsgálták a nemi különbségeket is az önkéntes tevékenységekben. Ez nem volt jellemző téma a mi felmérésünkben.

²⁶ Folkestad et al. 2015



Osló egyik szenior központjában minden állandó látogatójuk fényképét kifüggesztik

Összefoglalás

Több, mint 100 civil szervezetet kérdeztünk meg e tanulmányhoz a szeniorok bevonásáról a norvég társadalom szervezeti életében. Felmérésünkön keresztül az eredmények lehetővé tették néhány következtetés levonását a szervezetek hozzáállásáról a szenior tagokkal kapcsolatban, továbbá arról, hogy milyen értéket képvisel számukra az, hogy a szeniorok aktív tagként vannak jelen.

„Vigyázz a szeniorokra, fantasztikus erőforrások.” – mondja egy válaszadó, összefoglalva ezzel a rövid kifejezéssel mindazt, amit a többi szervezet közül sokan szintén kifejezésre juttattak.

Oslo önkormányzatának mostani projektjében, melynek címe: *A részvételért – idősebbek törekvései az önkéntességben*” azt állítják, hogy „Az idősebb generáció soha nem volt nagyobb, frissebb, műveltebb vagy sosem volt nekik több költeni valójuk, mint most”²⁷. Ez olyan valami, amit sok civil szervezet nyilvánvalóan felkapott.

Mit fejdenek ki a szervezetek? Többek között, azt, hogy:

Öt szervezet közül kettőnek vannak kifejezett tervei több szenior foglalkoztatására a szervezetükben. Ez azt sugallja, hogy úgy tekintenek a szeniorokra, mint egy fontos erőforrásra a szervezet számára, de azt is, hogy kell tenniük néhány lépést, hogy a szeniorok aktívabbak legyenek.

A szervezeteknél vannak szenior tagok, és többségüknél van egy csomó tevékenység és ajánlat, amellyel kifejezetten megcélozzák ezt a csoportot, hogy legyenek önkéntesek náluk, és – ugyanolyan fontos – legyenek megválasztott tisztségviselők a szervezetben. Valaki hosszabban beszélt egy krízisről a szervezeti életben új igazgatósági tagok verbuválásával kapcsolatban. A szeniorok részesek lehetnek e probléma megoldásában.

Azt is fontos megemlítenünk, hogy a szervezetek fontos erőforrásnak tekintik a szeniorokat, függetlenül a szervezetek céljaitól.

Sok szervezetnek vannak ajánlatai és tevékenységei kifejezetten a szeniorok számára kialakítva. Megjegyezzük, hogy a képzés és a társasági tevékenységek állnak a ranglista élén arra vonatkozóan, hogy mi működik jól.

A vezetői készségek fejlesztését és képzéseket is az önkéntesek toborzása egyik módjaként tekintik, nem csak egy ajánlatnak azok számára, akik már benne vannak a szervezetben.

²⁷www.oslo.kommune.no/politikk-og-administrasjon/prosjekter

A válaszadók közel felének vannak tervei több szenior verbuválására az egyesületbe. Ez világosan kifejezésre juttatja, hogy ők nemcsak a szeniorok számának erőteljes növekedését vették figyelembe, hanem az aktív és energetikus szeniorok számának növekedését is.

Egy fontos üzenet, ami megjelenik a felmérésben, az az, hogy az általános feltételek – beleértve a helyiségek vonatkozását is – egy alapvető oka annak, hogy a szeniorok nem teljesen képesek vagy egyenlőek önkéntes erőfeszítéseket tenni a szervezet vagy a társadalom számára.

A felmérésben adott egyik fontos tanács: „Térképezzük fel, hogy maguk a szeniorok mit gondolnak, mivel tudnak segíteni. A szervezet egy fel nem fedezett erőforrás „kincsen” ülhet!” Nemcsak maguk az egyesületek, hanem a magán- és az állami szektor is felfedezi ezt a „rejtett erőforrást”. Nő a kutatási projektek száma ezen a területen. Az állam és az önkormányzatok terveket készítenek a fokozott bevonásra. Ebben az összefüggésben fontos megemlékezni arról a *kettős nyereségről* a társadalom számára, amit a szeniorok önkéntes tevékenysége jelent a civil szervezetekben.

Először is, a társadalom hasznot fog húzni a szeniorok törekvéseiből.

Emellett a szenioroknak, egyénileg és csoportosan előnyük származik majd saját bekapcsolódásukból azáltal, hogy mentálisan és fizikailag is egészségesek maradnak.

A közösségnek kell aktivizálnia a szeniorokat, de a saját feltételeik szerint. Ugyanennek kell vonatkozni a többi korcsoportra is.

Van egy norvég mondás: „Önkéntes munka nélkül Norvégia leáll!”

Az előttünk álló demográfiai fejlődés szempontjából, ha az aktív és elkötelezett szeniorokra gondolunk, akár meg is fordíthatjuk az előbbi mondatot, és azt mondhatjuk: „Szeniorok nélkül megáll az önkéntesség!”

Melléklet a jelentéshez

A. Kísérőlevél a kérdőívhez

„Felkészülés az aktív időskorra” – ProAge – egy EU Erasmus+ projekt, amit a magyar Alsómocsolád község önkormányzata koordinál. A partnerek a projektben Magyarországról (2), Szlovéniából (1) és

Norvégiából (²⁸1) jöttek. A ProAge átfogó célja megvizsgálni olyan különböző tevékenységeket és megoldásokat, amelyek aktív és minőségi időskort tudnak biztosítani a 62 év fölötti szeniorok számára.

A norvég hozzájárulás részeként, fel akarjuk térképezni a szenior részvételt a civil szervezetekben Norvégiában. A projekt részéről reméljük, hogy a tagszervezetek az önkénteskedő Norvégiában válaszolni fognak egy rövid felmérésre. Ha van kérdése a projekttel vagy a felméréssel kapcsolatban, kérjük, vegye fel a kapcsolatot velünk a következő email címen: sturlabjerkaker@gmail.com

A felmérés megállapításait be fogjuk mutatni a 'teljes élet megélése reform' forrás csoportjaiban, a szenior tanácsban, az Oslo-i önkormányzat 'önkéntes a részvételért – szeniorok törekvései az önkéntességben' programjában.

Ebben a tanulmányban a szeniorokat úgy határozzuk meg, mint 62 évesek és idősebbek.

Frivillighet Norge 'Felkészülés az aktív időskorra' – ProAge

Tisztelettel:

Bjørn Lindstad

Politikai szenior tanácsadó a Frivillighet Norge-ban

Mobil tel.: 90 97 99 55 Iroda: 21 56 76 55

E-mail: bjorn@frivillighetnorge.no

²⁸A norvég partner a Bjerkaker LearningLab (BLL), egy kis NGO vállalkozás, amelyet Sturla Bjerkaker működtet partnerek bevonásával.

B. Kérdőív

A következő kérdőívet küldtük ki az önkénteskedő norvégiai tagszervezeteknek:

Az 1. rész teljes egészében a tagokról szól, míg a 2. rész az önkéntes erőfeszítésekről.

- 1. A szeniorok fontos célközönség az Önök szervezete számára? Igen/Nem*
- 2. Becslése szerint, szervezetének hány tagja idősebb 62 évnél?*
- 3. Vannak-e a szervezetüknek külön ajánlatai és tevékenységei a 62 év fölötti tagok számára?*
- 4. Ha igen, ezek közül az ajánlatok közül melyikre mondaná azt, hogy jól működik?*
- 5. Tervez-e a szervezete speciális intézkedéseket hozni, hogy több 62 év fölötti tagot foglalkoztassanak a szervezet tevékenységeiben? Igen/Nem*
- 6. Ha igen, tudna példákat mondani ilyen intézkedésekre?*
- 7. Van-e a szervezetnek terve arra, hogy több szeniort toborozzon a fejlődéshez?*
- 8. Ha igen, mit fognak tenni vagy mivel folytatják?*
- 9. Ha nem, mi az oka, hogy nem terveznek több szeniort beszervezni önkéntesnek?*
- 10. Van a szervezetében olyan, ami megakadályozza a szeniorokat abban, hogy önkéntes erőfeszítéseket tegyenek?*
- 11. Ha igen, akkor mi lehet az?*
- 12. Hogyan lehetnek a szeniorok önkéntes erőforrások az Ön szervezetében? Többet is lehet választani.*

A. Hozzájárul a taggyűlésekhez

B. Tanfolyamok és képzések

C. Társasági eseményeket hoz létre

D. Bizalmi pozíciók – pl. a testületben

E. Mentor szervezések

F. Segítség az adminisztratív feladatokban

G. Elvégez más gyakorlati önkéntes feladatokat

H. Egyéb, fejtse ki

13. Ha tanácsot kéne adnia más civil szervezeteknek, hogyan tobozzanak és foglalkoztassanak tagokat és önkénteseket a szeniorok közül, mi lenne a legjobb tanácsa?

1. melléklet

Hogyan vezessünk Párbeszéd Csoportokat és Tanulóköröket

ÚTMUTATÓ CSOPORTVEZETŐK SZÁMÁRA

Ez az útmutató a Párbeszéd Csoportok és a Tanulókörök csoportvezetői számára egy fontos hozzájárulás az „Felkészülés az aktív időskorra” c. ProAge projekthez. Az útmutatót párbeszéd csoportok vezetőinek állítottuk össze, ahol a fő cél az idősödő emberek bevonása különféle tevékenységek elemzésébe és meghatározásába saját helyi közösségeikben. Az útmutatónak ezt a változatát tovább fogjuk tesztelni a projektben. Egy átdolgozott és végleges változatot fogunk létrehozni a tesztcsoportokban szerzett tapasztalatok alapján. Azt választottuk, hogy olyan útmutatót készítsünk, ami általános, és amit hozzá lehet igazítani specifikusabb és korlátozottabb vitatémákhoz.

Ön a csoportvezető

A párbeszéd csoport vezetőjeként az Ön fő felelősségi körébe tartozik a csoport találkozóinak megtervezése, megszervezése és összefoglalása. Természetesen, ez egy munkaigényes feladat. Ugyanakkor fontos hangsúlyoznunk azt a tényt, hogy maguknak a résztvevőknek kell közösen meghatározni a tevékenységeket a csoportban saját részvételük, tapasztalataik, nézeteik, kérdéseik és véleményük alapján.

Menet közben a következők válnak majd hasznára:

- Saját tapasztalatai:

Nagy valószínűséggel már korábban is részt vett helyi szervezetekben, önkéntes munkában, vezetett megbeszéléseket, részt vett vitákban és tevékenységekben. Ezek az elemek természetesen értékesek az Ön számára a vitacsoport facilitátoraként.

- A tudása – formális és informális:

Nincs szükség speciális vagy szakmai tudásra azokban a témákban, amelyeket a csoportja vitára kiválaszt. De azt feltételezzük, hogy Ön – a csoport vezetője –motivált és kész felfrissíteni a tudását azokban a témákban, amelyek a párbeszéd csoport figyelmének középpontjába kerülnek.

- Személyes tulajdonságai:

Nincsenek általános normák az ilyen fajta csoportos megbeszélések, viták vezetőire vonatkozóan. Mi kifejezetten azt tanácsoljuk, hogy a saját tulajdonságaira alapozva alakítsa ki a csoport vezetői szerepét. Tudjon aktívan hallgatni, feltegye a releváns kérdéseket, segítsen vitát ösztönözni, minden csoporttag aktiválásával demokratikus megközelítést biztosítson.

Röviden: hogy létrehozzon egy bevonó és nyitott platformot, hogy biztonságos és konstruktív viták alakuljanak ki a csoporton belül.

- **Hozzáállása:**

Előre feltételezzük, hogy Ön minden résztvevőt egyformán értékesnek tart és hogy minden csoporttag tapasztalatát és véleményét egyformán fontosnak tartja a csoport által elérendő eredmény érdekében. Az Ön felelőssége olyan légkör kialakítása, amely megnyílik a résztvevők által képviselt különféleségre és kollektív tudásra.

Előkészületek

Valóban sok igazság van a régi mondásban *«az előkészület teszi ki a munka felét»*.

Az alábbiakban talál néhány tanácsot, hogyan készüljön föl az első találkozóra a vitacsoportjában:

- **Szándékok és célok:**

A feladata egy helyi önkéntes szervezethez köti, amelyik azt választotta, hogy a párbeszéd csoportok módszerét használja az ő bevonásuk részeként egy helyi feladat vagy kihívás megoldásához. A helyi szervezettel való kapcsolattartáson keresztül meg kell határoznia a projekt tényleges szándékát vagy célját, és hogy miként fogja jelenteni a megbízójának a csoport tevékenységeit és vitáit.

- **A témához kapcsolódó előkészületek:**

Senki nem várja el Öntől, a csoportvezetőtől, hogy szakmai szakértő legyen, de mi mégis javasoljuk, hogy csináljon egy kis kutatást a csoport által megvitatandó témával (témákkal) kapcsolatban. A helyi szervezetnek lehet, és valószínűleg lesz is dokumentációja a csoportban megvitatandó témáról (témákról) (jelentések, vitairatok, információk, a weboldaluk stb.). A szokásos csatornákon keresztül is találhat információt: médiumok, internet, ismeretterjesztő könyvek, releváns tudással rendelkező személyek az Ön környezetében stb.).

- **A résztvevők:**

A párbeszéd csoport általában 5-10 személyből fog állni. Ez különféle tudást és értelmezést jelent a napirenden levő téma (témák) szempontjából. A csoport mérete kezelhető a vezető szempontjából, és biztosítani kell, hogy menet közben mindenki elmondhassa a véleményét. A résztvevők többségét valószínűleg az ernyőszervezet helyi szervezetén keresztül verbuválták.

Javasoljuk, hogy a csoport első találkozója előtt készítsen egy név- és címlistát a résztvevőkről (lásd «Első találkozó»).

Néhány nappal a csoport első találkozója előtt a csoporttagok kapniuk kell Öntől (e-mailen, telefonon vagy levélben) valamennyi alapinformációt a vitacsoportról: a szándékokról és a célokról, az első találkozóóról (hely, idő, meddig tart) és egyéb szükséges információt a gyakorlati dolgokról. Jó ötlet lehet, ha tud csinálni egy Facebook csoportot a résztvevők és saját maga számára.

Első találkozó

Természetesen, a csoport első találkozója létfontosságú. Itt lehetősége nyílik megalapozni egy biztonságos, nyílt, demokratikus és befogadó tárgyalási légkört a csoportban.

A sikeres indítás további 'kellékei':

- Mutassa be önmagát (röviden) – akár bele is illeszthet egy olyan történetet, amely kapcsolatba hozható a csoport munkájának céljával
- Tisztázza (megint – röviden) a csoportmunka szándékait és céljait.
- Engedje, hogy a csoporttagok mindegyike mondjon egy pár szót magáról: név, kor, hol lakik, személyes érdeklődési kör és kapcsolata a szervezettel és a vita témájával (témáival), egyéb információ vagy érdeklődés.
- Természetesen tehet fel kérdéseket vagy megjegyzéseket ez alatt a sorozat alatt.
- Az első találkozó alatt: készítsen egy listát a nevekről/címekekről/elérhetőségekről.
- A megbeszélést követően el kell döntenie a találkozók hosszát (max. 120 perc ajánlott)
- Kávé, tea, víz, apró sütemények, gyümölcsök stb. mindig jöhetnek, ezt a résztvevők nagyra becsülik.

Csoportmunka közben – a viták

A párbeszéd csoportok egy olyan demokratikus módszer, amely bevonáson alapul, ahol az általános cél az, hogy a napirenden levő, helyi szervezet által javasolt bizonyos témákról elmondják a résztvevők a nézeteiket.

A csoportvezető egyik feladata, hogy összefoglaló jelentést készítsen a csoport megbeszélésről a megbízó szervezetnek.

A legfőbb kihívás az Ön számára, mint csoportvezető, hogy előmozdítsa a csoport megbeszéléseit, vitáit. Természetesen, számos módszert használhat.

Egy kiinduló változat az Ön számára, hogy készít egy rövid, tényszerű bevezetőt a témához és előadja a találkozón, majd teret nyit a kérdések, megjegyzések és vita számára, a csoporttagok bevonásával. Vagy feltehet konkrét vagy behatárolt kérdéseket a találkozó témájához kapcsolódóan.

A csoportvezető mindig készítsen el előre néhány kérdést, amelyeken a csoportnak végig kell menni ahhoz, hogy teljesítse a feladatát.

Ugyanakkor fontos, hogy rugalmas és válaszra kész legyen, és képes legyen felhasználni a csoporttagok nézeteit és a tőlük kapott információkat.

Nincs előre meghatározott kimenet a csoportban zajló folyamatok eredményére vonatkozóan. Önnek és a csoporttagoknak közös a felelőssége az intellektuális eredmények létrehozásáért.

Témák és beszélgetések

Erősen ajánljuk, hogy az első találkozó előtt és menet közben fogalmazzon meg néhány központi kérdést és problémát, és továbbítsa ezeket a csoportnak.

Ezeknek a kérdéseknek a tartalma a csoportmunka céljától függ.

Ezek lehetnek szóban forgó fő kérdések: «Feltárni a szeniorok nem rendezett szükségleteit a körzetünkben», «Hogyan tudja a szervezetünk megkönnyíteni a szeniorok jobb bevonását a helyi közösségünkbe? ».

Vélemények és bátorság

Ahogy előzőleg is hangsúlyoztuk: a párbeszéd csoport egy olyan módszeren alapul, ahol minden csoporttagot bevonunk.

Felügyelőként biztosítani kell, hogy ez a szándék teljesüljön.

Ezek az intézkedések segíthetnek menet közben:

- Bontsa föl a csoportot: engedje (pl.) kettő-kettőnek (vagy három-háromnak) megvitatni a napirenden szereplő kérdést, mielőtt a kiscsoportos megbeszélések összefoglalásaként plenáris összegzést csinálna.
- Tegyen fel közvetlen kérdést egy olyan tagnak, aki passzívnak látszik (pl.): «Viktória, mi a véleménye erről a dologról? »
- Engedje, hogy egy kérdés körbe menjen a csoportban, hogy minden csoporttagot meghallgasson
- Egy pár nappal a következő találkozó előtt: küldje el a résztvevőknek (e-mailen, SMS-ben) a következő találkozón megvitatandó kérdéseket.

Összefoglalás – az Ön jelentése

A csoportmunkáról két összefoglalót kell készíteni: minden találkozó után a csoportban kell egy rövid összefoglaló, majd az utolsó csoporttalálkozó után egy végső jelentés.

Minden találkozó végén a csoportvezetőnek össze kell foglalni, és a résztvevőkkel vissza kell igazoltatni a viták fő tartalmát és következtetéseit. Ez ugyanakkor megadja a tényleges ülés rövid jelentésének tervezetét.

Nem javasoljuk, hogy írásban jegyzeteljen a csoportmunka és a viták alatt. Ez bonyolultabbá tenné felügyelői szerepét, és elvonná attól, hogy minden résztvevőnek biztosítsa a bevonását.

Az Ön által vezetett párbeszéd csoport egy olyan projekt, amelyet a helyi szervezet kezdeményezett, hogy egy meghatározott dologra fordítsák a figyelmüket. A csoportmunka összefoglalása információ lesz a szervezetek azon törekvéseihez, hogy új szolgáltatásokat tervezzenek seniorok számára. Ez egyben egy lépést is jelenthet a döntéshozási folyamatban vagy egy másik célt szolgálhat, ami szintén fontos a szervezet és célcsoportja(i) számára.

Csoportvezetőként az a dolga, hogy készítsen egy összefoglalót a megbeszélésről, és ezt bemutassa a megbízó szervezetnek. Két fő csatorna áll rendelkezésre a jelentéskészítéshez: vagy egy rövid írásos összefoglalás a csoportos megbeszélés főbb pontjairól, vagy egy Ön által prezentált szóbeli jelentés. A mi ajánlásunk nyilvánvalóan ennek a két módszernek a kombinációja.

Útmutató csoportvezetőknek. 2019. 12. 03-i változat

3. melléklet

Szenior Programok – Felmérés és Kívánság lista

Egy működő modell a párbeszéd csoportokhoz (Modell: Velferden Hamar)

Milyen programokat kínál ma az Ön intézménye?

Írja le mindegyik programot a következő szempontok szerint:

- Tartalom
- Résztvevők (szám, nő/férfi)
- Hogyan kerül a tevékenység megszervezésre (időpont, tanárral/vezetővel vagy anélkül, gyakoriság, részvételi díjak (?), egyéb vonatkozó információ.)
- Egyéb megjegyzések (pl. javasolt változások/javítások)

1. tevékenység:

Tartalom

Résztvevők (szám, nő/férfi)

Hogyan kerül a tevékenység megszervezésre (időpont, tanárral/vezetővel vagy anélkül, gyakoriság, részvételi díjak (?), egyéb vonatkozó információ.)

Egyéb megjegyzések (pl. javasolt változások/javítások)

2. tevékenység

Tartalom

Résztvevők (szám, nő/férfi)

Hogyan kerül a tevékenység megszervezésre (időpont, tanárral/vezetővel vagy anélkül, gyakoriság, részvételi díjak (?), egyéb vonatkozó információ)

Egyéb megjegyzések (pl. javasolt változások/javítások)

3. tevékenység

Tartalom

Részvevők (szám, nő/férfi)

Hogyan kerül a tevékenység megszervezésre (időpont, tanárral/vezetővel vagy anélkül, gyakoriság, részvételi díjak (?), egyéb vonatkozó információ.)

Egyéb megjegyzések (pl. javasolt változások/javítások)

Kívánság lista

A párbeszéd csoport fő célja a használók – szeniorok – saját szükségleteinek és kívánságainak elemzése az Ön intézményének ajánlatai és programjai vonatkozásában.

A párbeszéd csoportban folytatott megbeszéléseken keresztül olyan új tevékenységeket kell kínálnia, amelyek a szeniorok saját szükségletein és kívánságain alapulnak. Kérjük, vegye figyelembe, hogy Önnek nem kell megvitatnia ezt azoknak a szenioroknak a

perspektívájából, akik már aktívak a központban. Új tevékenységek új szeniorokat verbuválhatnak.

Írja le mindegyik javaslatát:

- Tartalom
- Indokok
- Javasolt szervezet (nap közben/esténként, gyakoriság, gazdaságosság, van-e hozzá tanár/vezető, stratégiák szeniorok verbuválásához stb.)
- Egyéb megjegyzések

1. új tevékenység:

Tartalom

Indokok

Javasolt szervezet (nap közben/esténként, gyakoriság, gazdaságosság, van-e hozzá tanár/vezető, stratégiák szeniorok verbuválásához stb.)

Egyéb megjegyzések

2. új tevékenység:

Tartalom

Indokok

Javasolt szervezet (nap közben/esténként, gyakoriság, gazdaságosság, van-e hozzá tanár/vezető, stratégiák szeniorok verbuválásához stb.)

Egyéb megjegyzések

