
Az aktív idősödés társadalmi modellje

Kecskemét Megyei Jogú Város önkormányzata egy átfogó kutatási és fejlesztési programot indít el az idősödő társadalom foglalkoztatási mutatóinak javítása, a szociálpolitikai és egészségügyi rendszereket terhelő problémáinak enyhítése, illetve az idősödő nemzedékben rejlő tudásra és tapasztalatokra támaszkodó, új munkaerőpiaci eszközök fejlesztése érdekében. A cikk három-éves CédrusNet® Kecskemét Szenior Tudáshasznosítási Program első elemét, a 2017 áprilisában indult tudományos, kutatási programot ismerteti

Így hivatkozzon erre a cikkre:

„Az aktív idősödés társadalmi modellje.”.

Információs Társadalom XVI, 4. szám (2016): 85–93.

<https://dx.doi.org/10.22503/inftars.XVI.2016.4.5>

A folyóiratban közölt művek

a Creative Commons Nevezd meg! – Ne add el! – Így add tovább! 4.0

Nemzetközi Licenc feltételeinek megfelelően használhatók.

Az aktív idősödés társadalmi modellje. Társadalmi innovációs kísérlet Kecskeméten¹

Kecskemét Megyei Jogú Város önkormányzata egy átfogó kutatási és fejlesztési programot indít el az idősödő társadalom foglalkoztatási mutatóinak javítása, a szociálpolitikai és egészségügyi rendszereket terhelő problémáinak enyhítése, illetve az idősödő nemzedékben rejlő tudásra és tapasztalatokra támaszkodó, új munkaerőpiaci eszközök fejlesztése érdekében.

Kecskemét az ország egyik legdinamikusabban fejlődő városa, egyre nagyobb szakemberigénnyel. A munkaerőhiány megoldására a város vezetése többféle perspektívában gondolkodik. Az egyik lehetőség annak a kiaknázatlan potenciálnak alkalmazása, amelyet az 50 év feletti hatalmas szaktudása és munkabírása jelent.

Ennek érdekében a foglalkoztatást növelő új módszerek megvalósítására és az idősödő társadalom szolgálatában a város önkormányzatának közgyűlése egy 2016 decemberben hozott határozatával elindította a hároméves *CédrusNet® Kecskemét Szenior Tudáshasznosítási Programot*, amelynek első eleme a 2017 februárjában induló tudományos, kutatási program.

A globális trendek városi szinten is fenyegetőek. Az idősödő helyi társadalom mellett szűkül az aktív népesség száma, ami összeomlással fenyegeti a szociális és egészségügyi rendszereket. Magyarországon kirívóan magas az inaktív 55 év feletti szakemberek száma, változatlanul mélyülnek a tudásszakadékok, újratermelődnek a hátrányos helyzetek. A biológiai életkort az orvostudomány meg tudja hosszabbítani, de a szellemi életkor kitolása egyéni szinten dől el. Utóbbi viszont nagyon erősen befolyásolja, gátolja a generációk között feszülő szakadékok, a munkahelyi idősödés rossz kezelése és a mindennek következtében fellépő romló egészségi állapot.

A CédrusNet² legfőbb célja, hogy az információs társadalom eszközeinek révén erősödjön az idősödő generáció társadalmi reaktiválása, nőjön az életkornak megfelelő munkakínálat és a szellemi életkor meghosszabbításának esélye, továbbá hogy mérhetővé váljanak a hasznos munka és az aktivitás egészségfenntartó hatásai. A munkaerőpiaci feszültségeket is részben az idősödő társadalomban rejlő potenciálok kihasználásával javasolt megoldani. Az 50 év feletti, inaktív szakemberek tudását, tapasztalatait tartalék humántőkének tekinti, amely reaktiválható, fejleszthető. Ezek hasznosításához *társadalmi innovációs eszközök* kifejlesztését kezdeményezi, amelyek egy helyi *társadalmi piac* kialakítására adnak lehetőséget. A CédrusNet koncepció a kihasználatlan tapasztalatokat, tudásokat elsősorban a *társadalmi szükségletek piacára* tereli. Nagyon fontos, hogy a szenior tudásgazdálkodást a helyi társadalompolitika „főáramába” kell helyezni, amihez a város szakpolitikai intézményrendszerének, a politika, a civil társadalom és a munkaadók, piaci szereplők szoros együttműködésére van szükség.

¹ A CédrusNet® Kecskemét Szenior Tudáshasznosítási Program összefoglalóját a kutatócsoport részéről Molnár Szilárd és Sárközy Erika állította össze.

² Lásd <http://cedrusnet.hu/>

Mindez a *társadalmi idősödés* egy merőben új megközelítésmódját feltételezi, amelyhez alig állnak rendelkezésre a megfelelő tudások, tapasztalatok és terminológiák Magyarországon.

A kecskeméti kísérlet tehát az idősödő társadalomban rejlő potenciálok, lehetőségek kihasználásának új módszereit, eszközeit jelenti. A hároméves program egy helyi kutatással indul, melynek eredményei 2017. június végén jelennek meg, majd erre támaszkodva kezdődik meg a társadalmi innovációs eszközök fejlesztése, bevezetése. Alábbiakban a kutatási terv rövid bemutatása történik meg.

Kényszerek hálójában

A technológiai fejlődés elkerülhetetlen, hiszen jelenleg ez adja a gazdasági fejlődés motorját. A digitális eszközvilág exponenciális sebességgel változik, fejlődik, így ehhez nem csak a felnövekvő nemzedéknek, hanem a pályájuk csúcán lévő, ötvenes, hatvanas korosztálynak is alkalmazkodnia kell. Az *automatizáció, a robotok, a mesterséges intelligencia, az algoritmusok* terjedése miatt radikálisan át fog alakulni a munkaerőpiac. Ugyan az előrejelzések szerint a jelenlegi foglalkozásoknak mindössze néhány százaléka fog teljes mértékben eltűnni, ugyanakkor alig marad olyan, amelyre ne lenne majd hatással a robotizáció, a mesterséges intelligencia. Egyelőre úgy tűnik, a *gazdaság termelékenysége* csak ezekkel az eszközökkel tartható fenn. Leglátványosabban a magas termelékenyséű szektorokban dolgozók létszáma fog csökkenni, de alkalmazkodási kényszer minden területen növekedik majd a folyamatosan megújuló technológiák használatával.

A hagyományos, *lineáris életpályamodellek* mára megbuktak. Nincs egy olyan kiszámítható életpálya, amelyik a 'tanulás-munka-nyugdíj' életszakaszokból állna. Ma már ez az életpályasablon nem működik.³ A tervezés helyére a rögtönzés kerül, hiszen a munkavállalók egy felbomló biztonsági hálóval, átmeneti, projektszerű megbízásokkal, krónikus bizonytalansággal, elavult modellekkel szembesülnek. Az idősödő társadalmaknak a digitalizáció és *robotizáció* kedvezőtlen munkaerőpiaci trendjeinek ismeretében egyre inkább a *lifelong working* követelményeinek kell megfelelniük. Az egész életen át tartó munka persze képletes, és „csak” azt jelenti, hogy talán tovább kell majd dolgoznunk, és a nyugdíjas években még inkább szükségserűvé válik valamilyen munkavégzés, mely a hasznosság, a társadalmi elismerés, megbecsülés érzését nyújtja az idősödő egyénnek. Meglátásunk szerint a *lifelong learning*nek is csak akkor van értelme, azt az egyén csak akkor tartja fontos eszköznek, ha a *lifelong working*re motiválva, „kényszerítve” van. Ezt pedig nem csak az öngondoskodás követelménye sürgetheti, hanem a többségi társadalom felől jelentkező nyilvánvaló igények vagy rejtett szükségletek. Jóllehet a szenior munkaerő iránti fogadókészség még nem nyilvánvaló.

Ezt a társadalmi fogadókészség-növekedést több oldalról is elő lehet segíteni. Egyrészt természetesen a munkaadói, intézményi, foglalkoztatási kultúra szemléletváltatásával, egy befogadó, az *intergenerációs kapcsolatokat* szolgáló *társadalmi piac* kiépítésével, a *civil társadalom* régi értékeinek, például az önkéntesség kultúrájának a feltámasztásával,

³ Lásd bővebben: Moen, Phyllis, *Encore Adulthood: Boomers on the Edge of Risk, Renewal, and Purpose*, Oxford University Press, 2016.

újra tanulásával. Már ebből is érzékelhető, hogy az aktív idősödés társadalmi programja csak komplex megközelítésben definiálható, csak egy hálózatos, egymásra ható eszközrendszerrel lehet sikeres.

A boldogulásnak és a társadalmi fejlődésnek tehát számos új szabálya lett:

- Individualizmus helyett kooperáció (közösségek, akár új típusúak).
- Önzés helyett szolidaritás.
- Gondoskodó állam helyett öngondoskodás, az önkéntesség kultúrája.
- Biztonságos munkahely helyett atipikus foglalkoztatás, részmunkák.
- Szakképzettség, diploma nem elég, folyamatos tanulási kényszer.
- Nyugalomba vonulás helyett reaktíválás, új feladat, hasznosság, lifelong working.
- A biológiai életkor mellett a szellemi életkor megnövelése.

A CédusNet program ezekhez a paradigmaváltásokhoz szükséges eszközöket keresi és alkalmazza.

A generációk közötti interaktivitásra óriási szükség van a magyar társadalomban is. A robotizáció, a mesterséges intelligencia, az algoritmusok hajnalán immár a negyedik olyan generációváltás előtt állunk a II. világháború után, amikor az apák szinte semmilyen használható tudást nem tudnak átadni a gyerekeiknek. Ma a generációk közötti mélységes csendtől szenved a magyar társadalom. Ennek feloldására is kísérleti programot állítunk össze nemzetközi kutatásokra és már működő jó gyakorlatokra támaszkodva.

A kutatás következő fontos előfeltevése, hogy sem a régi, sem az új problémák kezelése nem lehetséges a régi eszközökkel, fogalmakkal, így olyan társadalmi innovációknak, új megoldásoknak, eszközöknek a megtalálása a cél, amelyek már a most formálódó paradigmáknak felelnek meg.

Ma csak az életkor alapján gondolkodunk az idősödésről Magyarországon. Az 50 év felettiek nagyon nehezen találnak munkát, a munkáltatók előítéletesek. A munkahelyi idősödést *stressz, kiégés, örökös fáradtság kíséri*, a munkaerőpiacról kikerülő 50 és 60 év felettiek nagy tömeget pedig *a feleslegesség érzése, az elszigeteltség, a depresszió, a haszontalanság-érzés, az érzelmi és anyagi biztonság hiánya jellemzi*. Azzal a premisszával élünk, hogy egy új fogalmi körben a társadalmi idősödés új programját kell kialakítani. Azt fogjuk bemutatni, hogy a társadalmi idősödés CédusNet programja *milyen alternatívát, innovatív megoldásokat nyújthat* egy városnak, a program révén hogyan csökkenthető a diszkrimináció, miként válthatók le a megrögzült sztereotípiák.

A munkaadói előítéletek leváltásában talán segít egy új felismerés: bármennyire is gyors ütemű a munkafolyamatok korszerűsítése az élő munkaerő kiváltására, a demográfiai előrejelzések azt sugallják, nagyon is szükség lesz az idősödők munkában tartására. A munkaerő utánpótlás ellehetetlenülése arra kényszeríti a munkahelyeket, hogy radikálisan megváltoztassák a munkahelyi kultúrát, a követelményeket és a foglalkoztatás körülményeit. De ez a szükség sem változtat azon a tényen, hogy a teljesítmény-nyomást, a változásokhoz való állandó alkalmazkodást, a feladatok teljesítésével járó stresszt a kapós fiatalok és a lojális idősödő munkaerő nem képes egyformán viselni.

Az új megoldások markánsan képviselik, hogy az idősödő emberek egyértelmű értéket jelentenek a társadalom számára, hiszen erőforrásként lehet rájuk támaszkodni a fizetett vagy nem fizetett állásban, önkéntesként dolgoznak, gondozzák a családtagokat és barátokat, informális munkákat végeznek szervezetekben. A magyar társadalom humánerőforrás tartaléka közel 1 millió 50–75 éves kor közötti szakember. Ebből 240 ezer fő

50–59 éves kor közötti állást keres, míg a többiek nem foglalkoztatott nyugdíjasok. Ez az adat nem teljesen mérvadó, mert nem tudjuk, hányan tartós betegek, de a *nyugdíjas foglalkoztatási mutatók* drámaian visszaestek az elmúlt 30 évben.

Az idősödő társadalom *egészségügyi mutatói* is nagyon rosszak Magyarországon. A KSH adatai szerint 2015-ben 700 ezer olyan magyar volt, aki gyakorlatilag elhasználta magát még a nyugdíjas kora előtt. Az érintettek 60 százaléka, közel 400 ezer ember 55-64 éves, azaz még munkavállalási korban van. A KSH megállapítja, hogy minden harmadik 60-64 éves olyan egészségi problémával küzd, amely megnehezíti vagy akár lehetetlenné teszi a munkavállalást. 2015-ben a nem dolgozók kétharmada már nyolc éve tétlen volt, ami a hagyományos munkaerőpiaci eszközök kudarcát mutatja. Az egészségügyi állapotra vonatkozóan további fontos adat, hogy a 65 éves kor után *egészségben eltöltött évek száma* Magyarországon csak 6,4 év, míg a skandináv országokban megközelíti a 16 évet. Ez óriási különbség. Javulást várunk a személyre szabott egészség-prevenációs módszerektől, a hasznosságérzéstől, az érzelmi és anyagi biztonság növelésétől.

Kísérletünk célja az aktív idősödést szolgáló társadalmi környezetének alakítása. Az aktív idősödés több, mint egyszerű aktivitás. Az európai norma szerint az alábbi dimenziókat foglalja össze:

- hosszabb munkavégzés,
- az élethosszig való tanulás,
- egészség tudatosság,
- társadalmi részvétel,
- képességfokozó és készségfenntartó tevékenységekben való részvétel.

Ezeket a normákat fejezi ki és méri az Európai Bizottság *Aktív Idősödés Indexe (Active Ageing Index)*⁴, 2012 óta. Az index alapján felállított rangsorban Magyarország – a többi volt szocialista állammal együtt – az utolsó helyek egyikét⁵ foglalja el. A CédrusNet program várhatóan az aktív idősödés színvonalát mérő 16 indikátor csaknem mindegyikére kedvező hatással lesz.

A társadalom idősödése időzített bomba

Magyarország érdemben alig foglalkozik a 3,8 millió idősödő állampolgár gazdasági-társadalmi, versenyképességi, fenntarthatósági problémáival, kihívásaival. Hiányoznak a hatékony társadalmi üzenetek arra vonatkozóan, hogy „mit kezdjünk” ezzel a nagyszámú idősödő réteggel. Az idősödő társadalom várható gazdasági, társadalompolitikai problémái, valamint a váratlan, nem tervezhető események, folyamatok csak az utóbbi néhány évben kezdenek nyilvánossá és ijesztővé válni.

2014-ben az öregségi nyugdíjban részesülők száma 2 037 000 fő volt. Ez azt jelenti, hogy a 2012-es adatokhoz képest ma majdnem 80 ezer fővel vannak többen a magyar nyugdíjasok. A 65 év feletti korosztály létszámának folyamatosan emelkedése a várható élettartam növekedésével is magyarázható: Magyarországon a születéskor várható *élettartam*

⁴ Lásd bővebben: UNECE Statistics Wikis <http://www1.unece.org/stat/platform/display/AAI/Active+Ageing+Index+Home>

⁵ Lásd: <http://www1.unece.org/stat/platform/display/AAI/II.+Ranking>

2060-ig a férfiaknál 10,1 évvel, azaz 82 évre nő, míg a nők esetében 8,2 évvel fog emelkedni, azaz 87 évre. Kis túlzással azt mondhatjuk, hogy 40 év munka után közel 30 év nyugdíj áll előttünk. Óriási kérdés, hogy ebből a 30 évből mennyit töltünk el egészségesen, aktívan?

Az élettartam növekedése mellett a népesség jelentős mértékű csökkenése várható a következő 10–20 évben. Az előrejelzések szerint, 2050-re sajnos már csak 8,3 millióan leszünk Magyarországon. Ennek köszönhetően az idősek aránya 15,1 százalékról 20,4 százalékra változik 2000 és 2020 között. 2050-ben 50,5 százalék lesz az idősedők (60 év feletiek) aránya a hazai népességben belül. Más adatokkal kifejezve ez azt jelenti, hogy jelenleg 4 dolgozóra jut 3 eltartott, viszont néhány évtized múlva ennek a 4 dolgozónak már 6 másikat kell eltartania (*gazdasági függőségi ráta*). A magyar munkaerőpiacot általánosan is az alacsony aktivitás jellemzi, azonban a nyugdíj előtti években mindkét nemnél hirtelen és nagymértékben csökken az aktivitás: az 55–64 év közötti népességnek sajnos már csak a 45 százaléka dolgozik.

Ennek a fenyegetettségnek további árnyoldala, hogy közvéleménykutatások szerint a nyugdíj előtt állóknak 35 százaléka gondolja úgy, hogy a nyugdíj biztosítása kizárólag az állam kötelessége. Ez önmagában is elég magas arány, ugyanakkor a másik kétharmadnál sem feltétlen mutatkozik konkrét cselekvés az *ön gondoskodás* irányába. Nem is csoda, ha a statisztikai adatok azt mutatják, hogy a közel 2 millió nyugdíjasnak több mint a fele még mindig 100 ezer forint alatti összegből él Magyarországon, vagy idézhetjük azt, hogy 100 szegényből 13 fő nyugdíjas.

Jelenleg körülbelül úgy számolhatunk, hogy a nettó átlagkereset 64 százalékára lehet nyugdíjként számítani, ám ez az arány néhány évtized múlva akár meg is feleződhet, hiszen ahogy láttuk, rohamosan romlik a gazdasági függőségi ráta.

A 40-50-es korosztály második görbéje

Az aktív idősödés programja természetesen nem csak az idősebb korosztályt érinti. Sőt! A most életpályájuk csúcsa felé tartó 40–50 éves korosztályokat sokkal inkább. A társadalmi idősödés problémája, annak hiányos eszköze sokkal inkább veszélyezteti őket, mint azt sokan gondolják. Ennek nem csak az az oka, hogy a jelenlegi ellátórendszerek, munkaerőpiaci eszközök nem fenntarthatóak, hanem azért is, mert nincs az aktív idősödére felkészítő program, nincs meg ennek a kultúrája, támogató társadalmi környezete.

Charles Handy⁶ kiváló műve a mai idősödő nemzedék talán egyik legfontosabb életvezetési könyve. Társadalomfilozófiájának középpontjában egy, helyesebben kettő hipotetikus S-görbe áll. Minden ember ér el sikereket a saját szakterületén, életpályáján. Ezek az eredmények főleg 40–50 éves korra érnek be. Ekkor az ember úgy érzi, érti a világot, legalábbis a szakterületén, neki már nem kell sok újdonságot tanulnia. És a veszély pontosan ekkor jelenik meg: az adott szakterületen sikeresek vagyunk, ezért elkényelmesedünk, egyre kevésbé leszünk nyitottak az új dolgokra, nem vesszük észre a jeleket, hogy a világ elrobog mellettünk. Nem fektetünk energiát új területek meghódításába, így tu-

⁶ Lásd Handy, Charles, *A második görbe - Gondolatok a társadalom megújításáról*, HVG Könyvek Kiadó, 2016.

dásunk egyre inkább elavul, és mire eljutunk a nyugdíjig, a készségeink, képességeink nem lesznek piacképesek. Különösen igaz a magyar idősödő társadalomra az az attitűd, hogy „én már dolgoztam eleget, élvezni akarom a pihenés örömét”. Ez a kényelem nem csak egyének, de persze nagy cégek esetében is megfigyelhető. Ha nincs egy időben elkezdett megújulási folyamat, akkor az első görbe szükségszerűen elindul lefelé, ahonnan idő hiányában nagyon nehéz visszakapaszkodni.

Handy javaslata, hogy ha egy pozícióban, állásban túl kényelmesen érezzük magunkat, akkor ideje elindítani egy újabb S-görbét, egy olyan tevékenységet, amiben a nyugdíjas éveinkben érünk a csúcra. Ezek az átmenetek viszonylag hosszú ideig tartanak, így a nyugdíj előtt álló idősödőknek a második görbe elindítása szinte kötelező.

Társadalmi piac

A *társadalmi idősödés* nem az idősödő társadalmat jelenti, nem a társadalom elöregedését írja le. Abban az értelemben használjuk ezt a fogalmat, hogy az információs társadalomban mit jelent az idősödés folyamata, mindezt hogyan lehet egy adott társadalmi környezetben egy társadalmi, gazdasági folyamatként értelmezni.

Ennek az értelmezésnek az egyik központi eleme az *idősödő társadalom reaktíválása*, a gazdaságot segítő *új munkatípusok* bevezetése. Nem a régi struktúrák új funkciókkal való felruházása a célunk, hanem egy *új, helyi társadalmi piac* kialakítása, ami választ ad a társadalmi idősödés programjára. Ehhez, ebben a kontextusban keressük a *társadalmi innováció* új elemeit, eszközeit.

Nem egy hagyományos kutatási programot indítunk, és nem az ilyen téren szokásos közgazdasági-szociológiai-jogi gondolkodásmódot szeretnénk követni. Amennyiben ezen az úton indulunk el, úgy nagy valószínűséggel mi is a jól vagy kevésbé jól, de mindenképpen már ismert jogi, szociológiai, demográfiai akadályokat tárjuk fel, és a valódi hozzáadott értéket képviselő, innovatív elemek csak nagyon nehezen tudnának érvényesülni a kutatás során. Éppen ezért gondolkodásunk középpontjában nem a konvencionális munkaerőpiac áll, hanem egy új, innovatív eszközöket felsorakoztató társadalmi piac. De mit értünk társadalmi piac fogalma alatt?

A kifejezés alatt mi is a munkaerőpiacra gondolunk, csak nem a megszokott értelemben, hiszen nem a részmunkaidős, a jól ismert atipikus foglalkoztatási formákat (táv munka stb.), jogi, adózási kategóriákat (nyugdíj melletti foglalkoztatás stb.) fogjuk kutatni. Mi egy másik munkaerőpiacot szeretnénk kialakítani és erősíteni, olyat, amelyik *nyugodtabb, rugalmasabb*, amelyikben visszatükröződik a Magyarországon élő körülbelül 3 millió fős idősödő réteg hatalmas *erőtartaléka*. Ezen a munkaerőpiacon az idősödő korosztály úgy tudja „hasznosítani magát”, olyan tevékenységeket tud vállalni, amelyek nem hagyományos értelemben vett foglalkozások, hanem olyan tevékenységek, amelyeknek társadalmi megbecsülésben kifejezhető értéke van. Az idősödő „munkavállaló”, „társadalmi vállalkozó” számára nem a kiegészítő jövedelem miatt lehet fontos például egy „családtitkári állás” – ha már nyugdíjas –, hanem azért, mert ezzel hasznosíthatja, átadhatja az élettapasztalatait a fiataloknak, fenntarthatja szociális kapcsolathálóját, mindezzel pedig megőrizheti szellemi, mentális frissességét. A tevékenység természetesen kifejezhető haszonnal jár a társadalom, közösség számára is, hiszen ezzel tehermentesíti, segíti a fiatalabb generáció

munkavállalását, terhet vesz le a családokról, elősegíti a generációk közötti kapcsolatot. Összességében tehát a szolgáltatást nyújtó szenior polgárok/szakemberek életminősége javul.

Ezen a piacon új feladatok, tevékenységek „teremnek”, új vállalkozások szülehetnek a munkahelyekről kiszoruló nyugdíj előtt álló szakemberek számára is. Nagyon fontosnak tarjuk, hogy a *társadalmi piacon megtermelt értéket ki tudjuk fejezni*. Értelmezésünk szerint ez nem egy klasszikus munkaerőpiac, ahol az idősödő generáció munkavállalását a jövedelmezőség, a bevételek-kiadások egyenlegeként lehet kifejezni. Itt azt a társadalmi hasznot, értéket kell mérhető módon kifejezni, monetarizálni, amelyek az új tevékenységek, a társadalmi piac új eszközeinek segítségével jönnek létre. Erre alkalmas eszköz a *befektetések társadalmi megtérülésének (Social Return on Investment, SROI)* elemzési módszere.

Az SROI elmélete és gyakorlata egy olyan fiatal szakterület, amely szeretné megérteni a projektek, fejlesztések, intézmények és szolgáltatások kevésbé nyilvánvaló társadalmi és környezeti hatását, a beavatkozások irányának helyességét, a befektetett eszközök és a megtérülés optimális egyensúlyát. A módszer egyik érdekessége, hogy megpróbálja pénzegységben kifejezni a létrehozott, ám közel sem nyilvánvaló értékeket, így segítségével könnyebben kommunikálhatóvá válnak azok a települési fejlesztések, társadalmi befektetések, amelyeknek hatását nagyon nehéz kimutatni, értékelhetővé tenni. A módszer segítségével a kutatás során megpróbáljuk monetarizálni, hogy a *kecskeméti társadalmi piac új eszközei milyen társadalmi megtérüléssel kecsegtetnek*.

A társadalmi piac eszközei, lehetőségei tehát a *mindenkori idősödő társadalomnak készítenek elő* egy új, befogadó, intergenerációs társadalmi környezetet. Középpontban a tapasztalatokkal való gazdálkodás, a tudásvagyon kiaknázása áll. Az idősödő generáció egyrészt rendelkezik olyan tudáselemekkel, tapasztalatokkal, amelyek hasznosíthatók egy társadalmi piacon, másrészt ez a tudásvagyon gyarapítható, alakítható is. A szenior tapasztalatok értékének felismerése, elismerése és mind szélesebb körű hasznosítása *szemléletváltozást* indít el, megváltoztatja az idősödők státuszát. Sok *képesség, készség* az életkorral növekszik: például a független munkavégzés, az ítélőképesség, a kitartás, a felelősségérzet, a kreativitás.⁷ Az idősödő társadalom kihívásai miatt szerencsére egyre több kutatás irányul az idősök kognitív, szellemi képességeinek, sajátosságainak kutatása felé.

Magyarországon elsősorban Gene D. Cohen kutatási eredményei ismertek. A 2009-ben, 65 éves korában elhunyt pszichiáter úttörő szerepet játszott az *egészséges öregedés* és a *kreativitás* növekedésének kutatásában. Gerontológiai kutatásai az öregedéssel járó agyban történő változásokat érintette, illetve az ezzel kapcsolatos pszichoszociális és kognitív változásokat.⁸ Meglepő, de bizonyos készségek a 60–70 éveseknél érik el a csúcspontot. A 60–70 évesek agya rengeteg *információt*, tapasztalatot halmozott fel, így az agyi idegsejtek rengeteg olyan külső ingert képesek kódolni, megfejtetni, amit a fiatalabbak nem értenek még. Az idősök továbbá *felfogásban, értelmezésben, szókincsben és számtanban* jobban teljesítenek,

⁷ Lásd Best Ager Project, www.best-agers-project.eu/

⁸ Lásd bővebben: Cohen, Gene D., Susan Perlstein, Jeff Chapline, Jeanne Kelly, Kimberly M. Firth and Samuel Simmens, „The Impact of Professionally Conducted Cultural Programs on the Physical Health, Mental Health, and Social Functioning of Older Adults”, *The Gerontologist*, Vol. 46. (2006) Number 6., pp. 726–734. <http://dx.doi.org/10.1080/19325610701410791>

mint a fiatalok.⁹ Azt is megfigyelték, hogy az idősebb emberek jobb és bal agyféltekéje harmonikusabban dolgozik, jobban kiegészítik egymást. Így komplexebb feladatokat is képesek megoldani, ezért sikeresebbek az *intellektuális képességeket* mérő teszteken.

Egy újabb meglepő tény: a Forbes magazin felmérése szerint 55 éves kor felett kétszer olyan gyorsan nő a sikeres *start-up-okat indító vállalkozók* száma, mint a fiatalok között.

Mindennek révén kialakítható egy olyan társadalmi környezet, amely helyi szinten hatékonyan reagál a globális változásokra és trendekre. Tehát a mi *szenior tudáshasznosítás-modellünkben a társadalmi piac*:

- a társadalmi piac a tartalék humán erőforrást átirányítja a társadalmi szükségletek ki-elégítésére,
- új típusú foglalkoztatást, új alapokra helyezett önkéntes munkát generál (részben megfizetett, részben önkéntes),
- alternatíva a munkahelyi időződők számára is (rugalmas átmenet: hagyományos munkából például szenior vállalkozás/önkéntesség/pihenés szabad kombinációja),
- egy kísérlet a generációk együttműködésére: tapasztalatátadás, fiatal családok segítése, munkahelyi kezdők mentorálása stb.

A társadalmi piac jelentőségét tehát abban kell látnunk, hogy eszközei révén az időződő generáció *társadalmi integrációja* erősödik, a *szellemi életkor* meghosszabbításának esélyei nőnek, a *hasznos munka*, az *aktivitás* egészségfenntartó hatásai hatványozódnak.

A kutatási program

Ezek után lássuk röviden, miről is szól a kecskeméti kutatás.

A kutatás fókuszában a *foglalkoztatás* elősegítése, növelése áll, mely témakört elsősorban társadalmi szükségletek, a (családsegítés, hátrányos helyzetek csökkentése, valós és rejtett munkahelyi igények) és a már említett tényezők – például kiégés, feleslegesség érzése, elszigeteltség, depresszió, a haszontalanságérzés dimenziói – mentén közelítjük meg. A kutatás során az önműködő mechanizmusok modelljeit keressük a munkaerőpiacon, a hozzá tartozó jogi, szervezeti, innovációs, képzési, tartalmi keretek ajánlásával. A kutatásnak *két fő célcsoportja* van:

1. Az 50–64 év közötti munkaképes korú időződők.
2. A 65–74 év közöttiek, akik tapasztalataikat, szabadidejüket képesek és akarják a munkaerőpiacon hasznosítani.

A kutatás három nagy témakört érint:

1. Az 50+ korosztályok tudásának használata, az új feladatok, új munkatípusok feltárása
 - a) a célcsoportok elvárásai és
 - b) a munkaadói oldal kínálati lehetőségei és rejtett szükségletei mentén.

⁹ Lásd bővebben Cohen idézett művét, valamint: Germine, Laura T. and Joshua K. Hartshorne, „When Does Cognitive Functioning Peak? The Asynchronous Rise and Fall of Different Cognitive Abilities Across the Life Span”, *Psychological Science*, Vol. 26. (2015) Issue 4., pp. 433-443.

<http://dx.doi.org/10.1177%2F0956797614567339> Thompson, Joseph J., Mark R. Blair, Andrew J. Henrey, „Over the Hill at 24: Persistent Age-Related Cognitive-Motor Decline in Reaction Times in an Ecologically Valid Video Game Task Begins in Early Adulthood”, *PLoS ONE*, Vol. 9 (2014) Issue 4: e94215., 2014. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0094215>

A kínálati oldalon a munkaadókat, foglalkoztatókat értjük¹⁰, míg a keresleti oldalon a fenti célcsoportok elvárásait, igényeit fogjuk azonosítani.

2. Az *alternatív foglalkoztatási rendszer kutatása, a munkahelyi idősödés kezelése* a rugalmas munkaidő, multigenerációs munkacsoportok, megosztott munkakörök, a szenior kreativitás és az ifjak korszerű tudásának ötvözésével, a plusz adottságok és a csökkenő képességek figyelembe vételével.
3. A feltárt keresleti és kínálati oldal elvárásainak *adaptálása a társadalmi piacon*. Olyan társadalmi innovációk bevezetését tervezzük, amelyek a már körvonalazott problémákat – a közeljövő problémáit nem lehet a múlt eszközeivel kezelni – képesek kezelni. Az idősödő társadalom számára egy új társadalmi piac kialakítását tervezzük elindítani, ahol új feladatok, új munkatípusok jelenhetnek meg, mint például a „Családtitkár”, a „CédrusNet időbank” a know-how közvetítők, a Szenior innovátorok vagy a „Cédrus Cafe”.

A kísérleti program az alábbi területeken eredményezhet mérhető változásokat:

- szenior tapasztalatok és kreativitások össztársadalmi értékelése és felhasználása,
- foglalkoztatás bővítése,
- kiegészítő jövedelmek elérése,
- generációs szakadékok csökkenése,
- az egészség és a közérzet javulása,
- együttműködési készségek erősödése,
- sztereotípiák lebontása.

A szenior képességekkel való gazdálkodás, a társadalmi fogadókészség alakítása fontos, minden korosztályt érintő *komplex stratégiai cél*. Már Magyarországon is érlelődik annak felismerése, hogy a halmozódó tapasztalatok, tanult tudások értékes és hatalmas tőke-tartalékok jelentenek. Ennek az erőforrásnak a mozgósítása és a működtetés eszközeinek, módszereinek a kipróbálása a CédrusNet modell célja.

¹⁰ Logikusabbnak tűnhet a „keresleti” oldalként beszélni a munkaadókról, ugyanakkor mi úgy gondoljuk, a „kínálati” lehetőségeket a CédrusNet program jobban tudja befolyásolni azzal, hogy a munkaadókkal közösen kell a kínálati lehetőségeket akár fejleszteni. Úgy gondoljuk, a „kereslet” ilyen értelemben közgazdaságilag egy racionálisabb, kevésbé kísérletező fogalmat takar.