AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA

Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego

Rzeczpospolita Polska

Dofinansowane przez Unię Europejską

Doświadczenia, postawy i potrzeby osób 60+ wobec aktywności zawodowej

Raport z badań socjologicznych na podstawie Indywidualnych Wywiadów Pogłębionych

Badanie zostało współfinansowane ze środków **Europejskiego Funduszu Społecznego Plus na lata 2021–2027**, w ramach programu **Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego**

Stowarzyszenie Aktywnych Animatorów Kultury

Autor: Edyta Dobosz - Maciuk

Lublin, maj 2025 r.

EUROPEJSKI DOM SPOTKAŃ FUNDACJA NOWY STAW dla wolności i solidarności

SPIS TREŚCI

Wstęp 3

Rozdział 1 5
Charakterystyka grupy badawczej

Rozdział 2 6
Doświadczenia i postawy osób pracujących 60+ wobec aktywności zawodowej

2.1 Motywacje do pracy 6
2.2 Warunki pracy i wyzwania 11
2.3 Ocena wynagrodzenia i satysfakcji 14

Wnioski 16

Rozdział 3 19
Doświadczenia i postawy osób pracujących 60+ wobec aktywności zawodowej

3.1 Powody rezygnacji z pracy 20
3.2 Gotowość do powrotu na rynek pracy 22
3.3 Bariery i potrzeby 24

Wnioski 27

Rozdział 4 29
Główne spostrzeżenia i przekonania osób 60+

4.1 Opinie na temat pracy w wieku emerytalnym 29
4.2 Kompetencje i ich znaczenie 33
4.3 Dyskryminacja i niedocenienie 35
4.4 Potrzeby, oczekiwania i warunki dalszej aktywności 39

Wnioski 42

Zakończenie 45

Rekomendacje 46

WSTĘP

W obliczu dynamicznych przemian demograficznych i wydłużającego się życia, zagadnienie aktywności zawodowej osób powyżej 60. roku życia nabiera szczególnego znaczenia społecznego i gospodarczego. Starzejące się społeczeństwo na nowo określa, co znaczy być w późniejszym wieku. Jednocześnie stawia nowe wyzwania przed rynkiem pracy, polityką społeczną oraz instytucjami publicznymi i prywatnymi. Coraz więcej osób osiągających wiek emerytalny decyduje się na kontynuowanie pracy lub rozważa powrót na rynek pracy po okresie przerwy. Decyzje te są zróżnicowane – zależą od sytuacji zdrowotnej, rodzinnej, ekonomicznej oraz osobistych przekonań i wartości."

Niniejszy raport powstał w ramach projektu „Aktywni w złotym wieku". Badanie jest współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus na lata 2021–2027, w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego. Realizatorem projektu jest Europejski Dom Spotkań – Fundacja Nowy Staw.

Raport ten odpowiada na potrzebę pogłębionego zrozumienia doświadczeń, motywacji i barier osób w wieku 60+ w kontekście aktywności zawodowej. Celem badania było zebranie opinii, postaw i refleksji osób starszych – zarówno tych, które kontynuują pracę zawodową, jak i tych, które pozostają nieaktywne na rynku pracy, lecz rozważają powrót lub angażują się w inne formy aktywności społecznej.

Raport opiera się na jakościowej analizie indywidualnych wywiadów pogłębionych przeprowadzonych z trzynastoma osobami w wieku 60 lat i więcej. Metoda ta pozwoliła na uchwycenie osobistych historii i emocji, kontekstów życiowych, potrzeb oraz oczekiwań wobec środowiska pracy i instytucji wspierających. Rozmowy dotyczyły m.in. powodów kontynuowania lub zakończenia pracy zawodowej, warunków zatrudnienia, satysfakcji z pracy, postrzegania własnych kompetencji, relacji z otoczeniem oraz barier technologicznych, zdrowotnych i społecznych.

W ramach projektu przeprowadzono również indywidualne wywiady pogłębione z przedstawicielami pracodawców zatrudniających osoby 60+, co pozwoliło uchwycić ich perspektywę na temat zatrudniania seniorów, identyfikowanych korzyści i trudności, a także stosowanych rozwiązań wspierających aktywność zawodową osób starszych.

Raport zawiera trzy główne części analityczne:

- **Doświadczenia i postawy osób pracujących 60+** – obejmujące motywacje, warunki pracy oraz ocenę wynagrodzenia i satysfakcji z pracy;
- **Doświadczenia i postawy osób niepracujących 60+** – koncentrujące się na powodach rezygnacji z pracy, gotowości do powrotu na rynek pracy oraz identyfikowanych barierach i potrzebach;
- **Główne spostrzeżenia i przekonania osób 60+** – dotyczące opinii o pracy w wieku emerytalnym, znaczeniu kompetencji, zjawisk dyskryminacji oraz warunków sprzyjających dalszej aktywności.

Przedstawione analizy wzbogacone zostały licznymi cytatami z wypowiedzi respondentów, co umożliwia bezpośredni wgląd w sposób myślenia, przeżywania i definiowania roli pracy przez osoby starsze. W zakończeniu raportu zawarto syntetyczne wnioski i rekomendacje, które mogą stanowić inspirację dla decydentów, pracodawców, instytucji rynku pracy oraz organizacji pozarządowych, planujących działania na rzecz aktywnego starzenia się.

Niniejsze opracowanie ma na celu nie tylko dostarczenie wiedzy o sytuacji zawodowej seniorów, ale także upodmiotowienie ich głosu – pokazanie, że osoby 60+ posiadają potencjał, kompetencje i chęci, które mogą i powinny być wspierane w sposób systemowy, elastyczny i godny.

Rozdział 1 Charakterystyka grupy badawczej

Próba badawcza

Badaniem objęto jedną grupę respondentów – osoby w wieku 60 lat i więcej, zarówno aktywne, jak i nieaktywne zawodowo. Próba badawcza liczyła łącznie 13 osób, w tym 6 mężczyzn i 7 kobiet. W grupie tej 7 osób było aktywnych zawodowo (zarówno na pełen etat, jak i w mniejszym wymiarze czasu pracy), a 6 osób pozostawało poza rynkiem pracy. W badanej grupie 8 osób legitymowało się wykształceniem wyższym, 4 średnim, a 1 wykształceniem zawodowym. Osoby badane pochodziły z różnych miejscowości, zarówno miejskich- 9 osób, jak i wiejskich- 2 osoby, co pozwalało na uchwycenie zróżnicowanych doświadczeń i perspektyw związanych z aktywnością zawodową w późniejszym wieku. Na pytanie o samoocenę stanu zdrowia, 10 osób określiło go jako dobry, 2 osoby jako średni, a 1 osoba jako bardzo dobry. Informacja ta pozwala wstępnie określić ogólny poziom dobrostanu uczestników badania i stanowi ważny kontekst dla dalszej analizy ich aktywności zawodowej oraz postrzeganych barier.

Metoda badawcza

W badaniu zastosowano metodę indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI), które zostały przeprowadzone telefonicznie. Forma ta okazała się komfortowa dla respondentów i pozwoliła na zebranie szczegółowych, jakościowych danych na temat ich doświadczeń, motywacji, barier oraz postaw wobec pracy zawodowej. Scenariusze wywiadów zostały opracowane z uwzględnieniem zróżnicowania sytuacji zawodowej uczestników oraz ich potencjalnych trudności i potrzeb.

Rekrutacja uczestników

Respondenci zostali zrekrutowani z wykorzystaniem bazy kontaktów Stowarzyszenia Aktywnych Animatorów Kultury. Wśród badanych znalazły się osoby aktywne społecznie, uczestniczące w różnorodnych działaniach i projektach, co zapewniło bogactwo perspektyw oraz umożliwiło dotarcie do osób o zróżnicowanych postawach wobec aktywności zawodowej w wieku senioralnym.

Analiza danych

Nagrania wywiadów zostały zanonimizowane i dokładnie przetranskrybowane. Następnie poddano je analizie jakościowej o charakterze porównawczym i problemowym. Zidentyfikowano powtarzające się motywy, różnice i podobieństwa między wypowiedziami osób aktywnych i nieaktywnych zawodowo. Szczególną uwagę zwrócono na znaczenie pracy w późniejszym wieku, mechanizmy rezygnacji z zatrudnienia, rolę zdrowia, rodziny i kompetencji, a także na czynniki instytucjonalne i kulturowe wpływające na decyzje zawodowe. Analiza umożliwiła wyodrębnienie kluczowych kategorii tematycznych, które stały się podstawą struktury dalszych rozdziałów raportu.

Rozdział 2 Doświadczenia i postawy osób pracujących 60+ wobec aktywności zawodowej

Rozdział ten oparty jest na analizie socjologicznej przeprowadzonych indywidualnych wywiadów pogłębionych z osobami w wieku 60+, które kontynuują aktywność zawodową. Choć część z nich formalnie osiągnęła już wiek emerytalny, inne wciąż do niego zmierzają — jednak niezależnie od statusu emerytalnego, wszystkie kontynuują pracę zarobkową. Badanie socjologiczne miało na celu poznanie ich doświadczeń, motywacji, ocen oraz emocji towarzyszących dalszej aktywności zawodowej. Podejście jakościowe umożliwiło uchwycenie wielowymiarowości sytuacji zawodowej osób starszych — zarówno w wymiarze formalnym (forma zatrudnienia, liczba godzin pracy), jak i w wymiarze znaczeniowym: jakie miejsce zajmuje praca w ich codziennym życiu, jak wpływa na samopoczucie, relacje społeczne oraz poczucie tożsamości i przynależności.

W dalszych podrozdziałach omówiono trzy kluczowe aspekty doświadczeń zawodowych osób 60+:

1. Motywacje do pracy,
2. Warunki pracy i wyzwania,
3. Ocena wynagrodzenia i satysfakcji.

Każdy z tych obszarów został zilustrowany cytatami z wypowiedzi badanych, które pozwalają zrozumieć różnorodność postaw i perspektyw związanych z aktywnością zawodową w późnej dorosłości.

2.1 Motywacje do pracy

Analiza przeprowadzonych wywiadów ujawnia, że motywacje osób 60+ do kontynuowania pracy zawodowej są złożone i osadzone w indywidualnych historiach życiowych. Praca nie jest postrzegana wyłącznie jako źródło dochodu, lecz pełni szereg istotnych funkcji psychologicznych, społecznych i tożsamościowych. Respondenci wskazywali na potrzebę kontaktów z ludźmi, sensu, sprawczości, rozwoju oraz – w mniejszym stopniu – stabilności finansowej. Wskazane motywy można uporządkować w kilku głównych obszarach.

Potrzeba kontaktu z ludźmi i przynależności społecznej

Najczęściej pojawiającym się motywem w wypowiedziach respondentów była chęć bycia wśród ludzi, utrzymywania relacji, współdziałania z innymi i unikania izolacji społecznej. W tym ujęciu praca nie jest jedynie obowiązkiem, lecz miejscem budowania więzi i podtrzymywania aktywności społecznej. Szczególnie wyraźnie wybrzmiewało to w wypowiedziach osób, które przez pewien czas przebywały na emeryturze i doświadczyły trudności z przystosowaniem się do samotności i braku struktury dnia.

Jak mówiła jedna z respondentek, która podjęła zatrudnienie w stowarzyszeniu po dwóch latach nieaktywności:

Zanim podjęłam pracę, minęły prawie 2 lata i to był bardzo zły okres w moim życiu, ponieważ bardzo źle znosiłam brak aktywności. (...) W tym czasie dzieci opuściły dom, wyjechały na studia, założyły rodziny i zostałam sama w czterech ścianach.

Dla innej respondentki, nauczycielki pracującej z dziećmi, istotna była ciągłość kontaktu z drugim człowiekiem:

Największym znaczeniem dla mnie jest współpraca z ludźmi. Na pewno nie zamykanie się w domu, tylko bycie z ludźmi i dla nich działać.

Na podstawie powyższych wypowiedzi można stwierdzić, że praca dla respondentów staje się swoistym remedium na osamotnienie, daje pretekst do wyjścia z domu, buduje strukturę dnia i utrzymuje osoby starsze w rytmie życia społecznego.

Poczucie sensu i tożsamości zawodowej

Dla wielu respondentów praca była istotnym elementem ich tożsamości. Dotyczy to zwłaszcza osób, które pełniły przez lata funkcje kierownicze lub angażowały się w działalność społeczną. Zatrzymanie tej aktywności wiązałoby się nie tylko z utratą źródła dochodu, ale z redefinicją siebie.

Jedna z respondentek wskazywała:

Traktuję całą gminę jak swoją rodzinę. (...) Zawsze myślę, że warto być dobrym człowiekiem, pracować dobrze dla innych. Właściwie na pracę to mam dopiero teraz czas. Dzieci są dorosłe, więc mogę sobie pozwolić na pracę na 100%.

Dla wielu praca to coś więcej niż zawód – to przestrzeń, w której można realizować swoje wartości i cele. Inny respondent, pełniący funkcję kierowniczą w strukturze organizacyjnej, mówił:

Zawsze miałem to szczęście, że wydawało mi się, że robię to, co lubię, i stąd nawet nie myślę o tym, żeby przestać na razie.

Pojawia się tu nie tylko element obowiązku wobec innych, ale też autoteliczna wartość pracy — wykonywanie jej dla niej samej, dla poczucia sprawczości i wpływu.

Potrzeba rozwoju i uczenia się

Niektóre objęte badaniem socjologicznym osoby podkreślały, że kontynuowanie pracy zawodowej po 60 roku życia wiąże się z możliwością podejmowania nowych wyzwań, uczenia się i zdobywania doświadczeń, które wcześniej nie były dla nich dostępne.

Kobieta pracująca w stowarzyszeniu, która przez wiele lat pracowała w administracji publicznej, stwierdziła:

Po roku [emerytury] doszłam do wniosku, że chciałabym jeszcze robić coś nowego, coś, czego nigdy wcześniej nie robiłam. (...) Cieszę się, że mogę się czegoś nowego nauczyć.

Uczenie się, rozwój, udział w projektach społecznych i możliwość wymiany międzypokoleniowej pojawiały się jako istotne elementy motywacyjne – szczególnie dla osób, które wcześniej funkcjonowały w sztywnych strukturach zawodowych. Praca dawała im możliwość odkrycia nowych przestrzeni działania.

Potrzeba ekonomiczna i stabilność finansowa

Choć czynniki ekonomiczne nie były najczęściej wskazywaną motywacją, to jednak dla części osób stanowiły ważne tło decyzji o kontynuowaniu pracy zawodowej. Niektóre osoby, szczególnie kobiety, podkreślały niski poziom emerytury, który wymuszał konieczność dalszego zarobkowania. Inne traktowały wynagrodzenie jako „miły dodatek" do podstawowych dochodów.

Jedna z respondentek określiła to wprost:

To są pieniądze, które jakby z nieba mi spadały. Spędzam we wspaniałym gronie czas, realizuję się, czuję się potrzebna.

Inna wskazała:

Ja wcześniej odeszłam na emeryturę i nie była ona za duża.

W przypadku niektórych rozmówców, praca zawodowa była sposobem na sfinansowanie pasji, podróży czy wspieranie dzieci. Dochód z pracy umożliwiał więc realizację wyższych potrzeb, nie tylko zabezpieczenie podstawowych.

Praca jako przeciwwaga dla biernej emerytury

W niemal wszystkich wywiadach pobrzmiewał wspólny motyw: lęk przed stagnacją, poczuciem bezużyteczności, utratą wpływu na rzeczywistość. Praca, niezależnie od jej wymiaru, formy zatrudnienia czy poziomu odpowiedzialności, była postrzegana jako antidotum na pasywność.

Jak zauważyła jedna z respondentek:

Doszłam do wniosku, że jeżeli zacznę robić coś nowego, to może mnie troszeczkę odmłodzi.

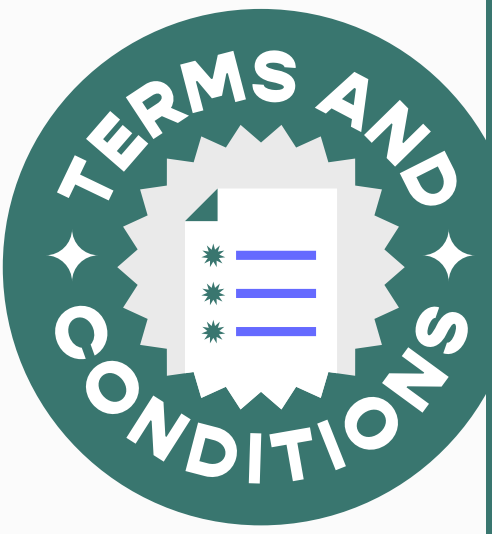
Inny respondent, pracujący na kierowniczym stanowisku, mówił:

To cecha, która nie pozwala mi być nieaktywnym. Trudno by mi było sobie wyobrazić, gdybym po przejściu na emeryturę nic nie robił.

Podsumowanie

Motywacje do pracy po 60 roku życia tworzą złożoną sieć potrzeb i wartości – od ekonomicznych po społeczne i psychologiczne. Dla badanych praca jest sposobem zachowania tożsamości, źródłem relacji, okazją do rozwoju i wyrazem aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym. Choć czynniki finansowe są obecne, to wyraźnie ustępują miejsca bardziej osobistym i egzystencjalnym powodom – takim jak sens, kontakt z ludźmi, rytm dnia i sprawczość.

2.2 Warunki pracy i wyzwania



Warunki pracy osób w wieku 60+ są silnie zróżnicowane, co odzwierciedla nie tylko odmienne ścieżki zawodowe i konteksty lokalne, ale również różnorodne potrzeby i oczekiwania respondentów. W badaniach ujawniły się zarówno przypadki pracy na pełny etat w wymagającym środowisku, jak i elastyczne formy zatrudnienia umożliwiające swobodne zarządzanie czasem.

Różnorodność form zatrudnienia i organizacji pracy

Respondenci wskazywali na bardzo różne typy umów i warunki organizacyjne: umowy o pracę (pełen etat i część etatu), umowy cywilnoprawne, wolontariat, a także samozatrudnienie. Dla części osób ważna była elastyczność – zwłaszcza jeśli łączyli pracę z innymi aktywnościami (społecznymi, rodzinnymi, opiekuńczymi).

Przykładem może być wypowiedź respondentki pracującej w organizacji pozarządowej:

Nie przychodzę na określoną godzinę. Bywa, że w niektórym tygodniu pracuję dłużej, innym razem krócej albo w ogóle nie pracuję, jeżeli nie ma pilnych obowiązków. W każdym razie w ciągu miesiąca staram się te 80 godzin wypracować.

Również osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych wskazywały na autonomię w zarządzaniu czasem:

Tak mam to wszystko poustawiane, że nie widzę żadnych problemów, jeżeli chodzi o godzenie życia zawodowego i prywatnego.

Elastyczność i samodzielność były często postrzegane jako czynniki wspierające kontynuowanie pracy w późniejszym wieku.

Wyzwania technologiczne i międzypokoleniowe

W niektórych przypadkach barierą okazywało się dla respondentów tempo zmian technologicznych i konieczność adaptacji do nowych narzędzi czy procedur. Jedna z respondentek mówiła:

Problem sprawiają mi nowoczesne metody korzystania z multimediów, ale już się nauczyłam – dzieci mi w tym pomogły.

Oprócz aspektów technicznych, pojawiały się także napięcia związane z różnicami pokoleniowymi – w podejściu do pracy, do wychowania, komunikacji czy wartości.

Inaczej pojmuję i inaczej postrzegam wychowanie dziecka. Trochę gryzie się to z moimi przekonaniami, z moim wychowaniem własnych dzieci.

Dla części respondentów istotnym wyzwaniem była także zmieniająca się kultura pracy — np. szybkie tempo, nacisk na efektywność, brak zrozumienia dla doświadczenia osób starszych lub niechęć ze strony młodszych współpracowników.

Przeciążenie i trudności w odpoczynku

Z wypowiedzi części badanych wynikało, że intensywność pracy nie zawsze jest dostosowana do ich wieku czy możliwości. Osoby pełniące funkcje kierownicze relacjonowały długie godziny pracy i trudności w oddzieleniu życia zawodowego od prywatnego:

Szczerze pani powiem, że zawsze mam problem, żeby wziąć urlop. (...) Praca stała się najważniejsza. Przyjmuję to jako normalność.

Inna respondentka, łącząca obowiązki zawodowe i społeczne, zauważyła:

Jeżeli chodzi o odpoczynek, to mam tego czasu bardzo mało, ale daję sobie radę. Wystarczy mi sen i się regeneruję.

Z kolei osoby pracujące w organizacjach pozarządowych lub na elastycznych zasadach częściej deklarowały większą równowagę i możliwość samodzielnego zarządzania rytmem pracy:

Nie mam tutaj żadnych problemów, żeby to pogodzić. Chodzę na bardzo komfortowe godziny, bo od 9 do 13.

Czynniki stresogenne i napięcia interpersonalne

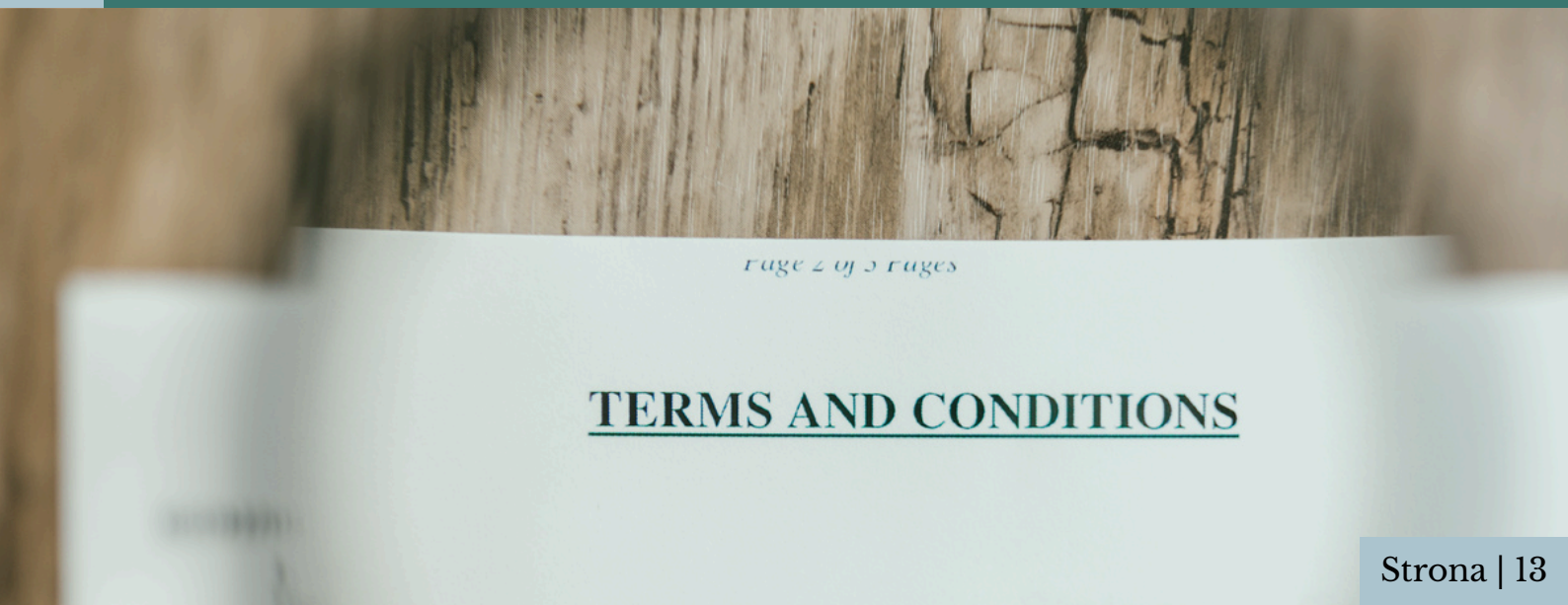
W niektórych wypowiedziach pojawiały się też głosy wskazujące na trudne relacje w miejscu pracy, szczególnie w środowiskach o dużym obciążeniu emocjonalnym lub o niskiej kulturze organizacyjnej.

Przykładowa wypowiedź respondentki:

Psychicznie wykańczają mnie ludzie, którzy nie rozumieją, że pojawili się do pracy w gminie dla mieszkańców. (...) Wracam zmęczona, bo nie potrafię zrozumieć pewnych mechanizmów, które funkcjonują wśród ludzi.

Podsumowanie

Warunki pracy osób 60+ są bardzo zróżnicowane i zależą od wielu czynników, takich jak wcześniejsza ścieżka zawodowa, stan zdrowia czy potrzeby rodzinne. Część respondentów pracuje w pełnym wymiarze godzin w wymagających warunkach, inni korzystają z elastycznych form zatrudnienia – umów cywilnoprawnych, wolontariatu czy samozatrudnienia. Elastyczność i autonomia w organizowaniu pracy są dla wielu kluczowe, zwłaszcza gdy łączą ją z innymi obowiązkami. Wyzwania stanowią tempo zmian technologicznych i trudności w adaptacji do nowych narzędzi. Pojawiają się także napięcia międzypokoleniowe i poczucie braku zrozumienia ze strony młodszych współpracowników. Niektóre osoby doświadczają przeciążenia i trudności z wypoczynkiem, zwłaszcza na stanowiskach kierowniczych. Inni cenią sobie możliwość samodzielnego planowania pracy i większą równowagę życiową. Stres i trudne relacje w pracy wpływają negatywnie na samopoczucie części badanych. Ogólny obraz pokazuje, że warunki pracy po 60 roku życia mogą sprzyjać dalszej aktywności, ale wymagają dostosowania do możliwości i oczekiwań seniorów.



2.3 Ocena wynagrodzenia i satysfakcji

Ocena wynagrodzenia wśród respondentów była silnie powiązana z oczekiwaniami, poziomem zatrudnienia oraz sytuacją życiową. Choć nie wszyscy uznawali swoją pensję za wysoką, dominował ton akceptacji — nawet wtedy, gdy zarobki były relatywnie niskie. Dla wielu osób ważniejszym od wysokości dochodu był sens pracy, relacje międzyludzkie i poczucie przynależności.

Czynniki stresogenne i napięcia interpersonalne

Osoby, które miały zapewnione podstawowe bezpieczeństwo finansowe dzięki emeryturze, traktowały wynagrodzenie z pracy jako dodatek umożliwiający rozwój osobisty, podróże, czy wsparcie rodziny.

Przykładowe wypowiedzi respondentów:

To jest praca na pół etatu, więc to jest dodatkowy zarobek. (...) Myślę, że jest to odpowiedni zarobek na 4 godziny pracy.

Zarabiam połowę najniższej krajowej, więc to nie jest jakaś duża kwota. Niemniej jednak bardzo cieszę się z tych pieniędzy, bo to jest dodatkowy zastrzyk gotówki, który pozwala mi np. zwiedzać świat.

W takich przypadkach istotna była nie tyle wysokość zarobków, co ich subiektywna wartość i możliwość wykorzystania środków w zgodzie z własnymi aspiracjami.

Skromność oczekiwań i zadowolenie z tego, co jest

Kilku rozmówców wskazywało, że pieniądze nie są dla nich głównym miernikiem wartości pracy. Jeden z nich stwierdziła:

Zawsze uważałam, że tyle co mam, to mi wystarczy. Zawsze uważam, że w życiu najważniejsze jest zdrowie.

Inna osoba, zatrudniona na stanowisku kierowniczym, mówiła:

Oceniam to nieźle, dlatego że stanowisko mam dość wysokie, więc nie widzę jakichś czynników zniechęcenia.

Satysfakcja z pracy jako kluczowy motywator

Wśród rozmówców wyraźnie obecne było poczucie satysfakcji wynikającej z wykonywanej pracy. Często nie wynikała ona z gratyfikacji materialnej, ale z poczucia sensu, realizacji, wpływu i uznania.

Jak relacjonowała jedna z respondentek:

Widzę, że poprawiam warunki życia ludziom w mojej gminie i to sprawia mi największą satysfakcję.

Spędzam we wspaniałym gronie czas, realizuję się, czuję się potrzebna.

Robię swoje i jest świetnie.

Poczucie satysfakcji często pojawiało się też w kontekście relacji międzypokoleniowych i możliwości wymiany doświadczeń:

Mam relacje z ludźmi w różnym wieku, w tym bardzo młodych, co oczywiście również pomaga mi w zrozumieniu różnych zjawisk. Te relacje są motywujące.

Podsumowanie

Podsumowując, z perspektywy osób 60+ aktywnych zawodowo, ocena pracy wykracza daleko poza kwestie wynagrodzenia. Kluczową rolę odgrywają wartości niematerialne: sens, relacje, możliwość wpływu i poczucie własnej przydatności. Praca w tym wieku staje się nie tylko sposobem na uzupełnienie budżetu, ale – co często ważniejsze – formą budowania tożsamości, utrzymywania więzi społecznych i codziennego potwierdzania swojej wartości. Nawet relatywnie niskie zarobki są akceptowane, jeśli idą w parze z osobistym spełnieniem i poczuciem, że praca „ma znaczenie".

Wnioski

Zebrane wypowiedzi respondentów oraz analiza ich doświadczeń pozwalają uchwycić złożony, wielowymiarowy obraz aktywności zawodowej osób po 60. roku życia. Praca jawi się nie tylko jako forma zarobkowania, ale przede wszystkim jako przestrzeń realizacji ważnych potrzeb psychologicznych, społecznych i tożsamościowych. Wydobyte w badaniu perspektywy ukazują zarówno potencjał, jak i wyzwania związane z kontynuowaniem pracy w późniejszym wieku.

Na tej podstawie można sformułować szereg wniosków, które porządkują główne obserwacje płynące z wywiadów pogłębionych i wskazują kierunki do dalszych refleksji oraz działań wspierających aktywność zawodową osób 60+ aktywnych zawodowo:

1 Aktywność zawodowa po 60. roku życia jest najczęściej świadomym wyborem, a nie przymusem.

Osoby starsze decydują się na kontynuowanie pracy nie tylko z powodów ekonomicznych, ale przede wszystkim z potrzeby utrzymania relacji społecznych, poczucia sensu, sprawczości oraz tożsamości zawodowej. Praca staje się sposobem na zachowanie aktywności życiowej i przeciwdziałanie izolacji.

2 Motywacje do pracy mają charakter wielowymiarowy i wewnętrznie zróżnicowany.

Wśród głównych powodów kontynuowania zatrudnienia pojawiają się:

- potrzeba kontaktów społecznych i przynależności,
- chęć zachowania tożsamości i sensu życia,
- gotowość do rozwoju i uczenia się,
- względna potrzeba dochodu (często jako dodatek, nie warunek konieczny),
- lęk przed biernością i wycofaniem z życia społecznego.

3 Elastyczność warunków pracy jest kluczowa dla podtrzymania aktywności zawodowej

Osoby 60+ preferują formy zatrudnienia umożliwiające samodzielne zarządzanie czasem, łączenie pracy z innymi obowiązkami (np. rodzinnymi czy społecznymi) oraz dostosowanie tempa i zakresu zadań do swoich możliwości. Najbardziej pozytywnie oceniane były sytuacje, w których pracownik miał wpływ na organizację swojej pracy.

4 Wyzwaniem są warunki pracy niedostosowane do wieku oraz zmieniające się wymagania technologiczne i kulturowe.

Problemy zgłaszane przez respondentów dotyczyły:

- przeciążenia obowiązkami i trudności w zachowaniu równowagi między pracą a życiem prywatnym,
- stresu i napięć interpersonalnych w miejscu pracy,
- rudności z adaptacją do nowych technologii,
- różnic pokoleniowych w wartościach, stylach pracy i komunikacji.

5 Relacje w miejscu pracy – zarówno pozytywne, jak i negatywne – mają znaczący wpływ na ogólne doświadczenie zawodowe

Obecność wspierających zespołów i wzajemny szacunek znacząco zwiększają satysfakcję i motywację do pracy. Z kolei brak zrozumienia, marginalizacja czy konflikty międzyludzkie wpływają na obniżenie dobrostanu psychicznego i mogą prowadzić do wypalenia.

6 Wynagrodzenie ma znaczenie uzupełniające, ale nie decydujące

Dla wielu osób dochód z pracy stanowi dodatek do emerytury i pozwala na realizację celów osobistych – takich jak podróże, samorozwój, pomoc rodzinie. Nawet relatywnie niskie zarobki są akceptowane, jeśli praca daje satysfakcję, poczucie sensu i bycia potrzebnym.

7 Satysfakcja z pracy wypływa głównie z aspektów niematerialnych

Największym źródłem zadowolenia są: kontakt z ludźmi, możliwość dzielenia się doświadczeniem, wpływ na rzeczywistość społeczną oraz poczucie przynależności i uznania. Praca jest traktowana jako element tożsamości oraz forma aktywnego udziału w życiu społecznym.

8 Kultura organizacyjna i otwartość instytucji mają istotne znaczenie.

Otwartość pracodawców na potrzeby i możliwości starszych pracowników, tworzenie przyjaznego środowiska pracy oraz promowanie międzypokoleniowej współpracy mogą znacząco zwiększyć szanse na długotrwałą i satysfakcjonującą aktywność zawodową osób 60+.

Rozdział 3 Doświadczenia i postawy osób niepracujących 60+ wobec aktywności zawodowej

Rozdział trzeci poświęcony jest analizie doświadczeń i postaw osób powyżej 60 roku życia, które w momencie przeprowadzania badania pozostawały nieaktywne zawodowo. Podczas gdy część seniorów decyduje się kontynuować pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego, respondenci omawiani w tej części raportu zakończyli już swoją formalną aktywność zawodową – z różnych powodów, w odmiennych momentach życia i na różne sposoby. Ich wypowiedzi rzucają światło na to, w jaki sposób przebiega przejście od pracy zawodowej do emerytury oraz jakie znaczenie i potencjał może mieć dla nich ewentualny powrót na rynek pracy.

Perspektywa jakościowa przyjęta w badaniu pozwoliła uchwycić zróżnicowanie motywów odejścia z pracy, ocen dotychczasowej ścieżki zawodowej, emocji towarzyszących zakończeniu kariery oraz stopnia gotowości do ponownego podjęcia zatrudnienia. Rozmówcy dzielili się zarówno powodami rezygnacji z pracy – takimi jak stan zdrowia, obowiązki rodzinne czy poczucie zawodowego spełnienia – jak i refleksjami dotyczącymi sensu pracy w późnej dorosłości oraz warunków, które mogłyby skłonić ich do powrotu.

W rozdziale przedstawiono trzy kluczowe obszary tematyczne:

1. **Powody rezygnacji z pracy** – czyli co sprawia, że osoby po 60. roku życia kończą swoją karierę zawodową i jak to przeżywają;
2. **Gotowość do powrotu na rynek pracy** – jak starsze osoby postrzegają możliwość ponownego zatrudnienia i jakie warunki są dla nich akceptowalne;
3. **Bariery i potrzeby** – jakie przeszkody napotykają osoby starsze na drodze do aktywizacji oraz czego potrzebują, by znów zaangażować się zawodowo lub społecznie.

Analizowany materiał stanowi istotne uzupełnienie obrazu aktywności osób starszych, pokazując, że nieobecność na rynku pracy nie oznacza bierności, a gotowość do działania – nawet jeśli nieformalna – często pozostaje żywa.

3.1 Powody rezygnacji z pracy

Decyzja o zakończeniu aktywności zawodowej wśród osób powyżej 60. roku życia miała złożony i wielowymiarowy charakter. Z analizy wypowiedzi wynika, że rezygnacja z pracy rzadko była wyłącznie formalną procedurą – najczęściej stanowiła splot czynników indywidualnych, rodzinnych i systemowych. Respondenci podkreślali, że ich decyzje są częścią naturalnego cyklu życia, choć dla każdego ten cykl przebiegał w nieco inny sposób.

Odejście w rytmie biografii i zobowiązań rodzinnych

Najczęściej wskazywanym czynnikiem był wiek emerytalny, traktowany jako społecznie i kulturowo zakotwiczony moment przejścia w nowy etap życia. Dla wielu badanych przejście na emeryturę nie było wyrazem zmęczenia pracą, lecz naturalnym elementem rytmu biografii – momentem, który należy „oddać" rodzinie lub sobie samemu:

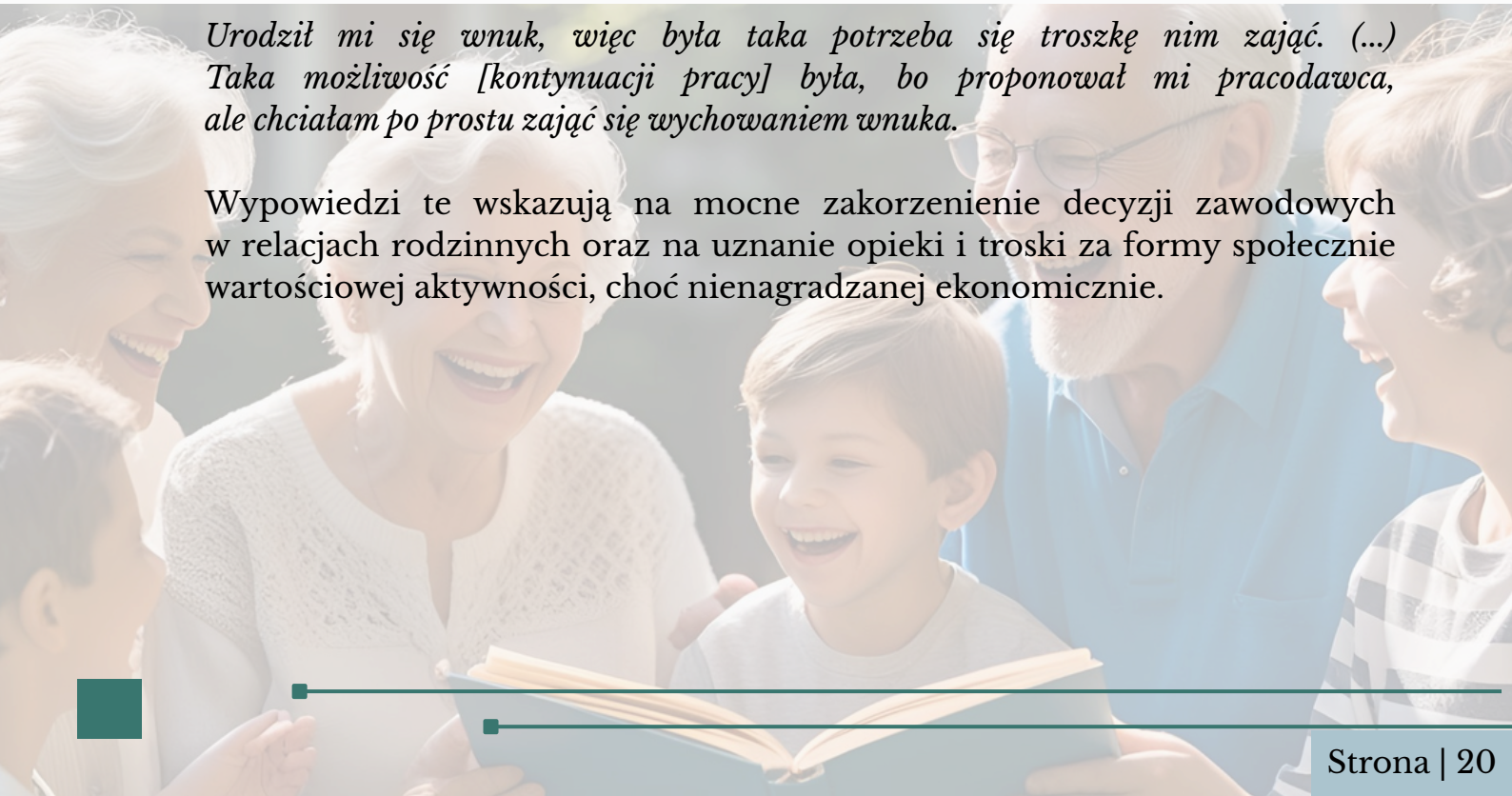
Jeden z rozmówców tak opisał swoją decyzję o zakończeniu pracy:

Osiągnąłem wiek emerytalny. Pracowałem za granicą. Nie wiem czy to ważne, ale dla mnie było to bardzo ważne – wnuczek mi się urodził. Postanowiłem wyjechać i zakończyć pracę.

Rodzina – a szczególnie pojawienie się wnuków – dla części respondentów stanowiła istotny impuls do wycofania się z życia zawodowego. Praca przestawała być priorytetem, gdy pojawiała się potrzeba opieki, wsparcia, budowania więzi międzypokoleniowych:

Urodził mi się wnuk, więc była taka potrzeba się troszkę nim zająć. (...) Taka możliwość [kontynuacji pracy] była, bo proponował mi pracodawca, ale chciałam po prostu zająć się wychowaniem wnuka.

Wypowiedzi te wskazują na mocne zakorzenienie decyzji zawodowych w relacjach rodzinnych oraz na uznanie opieki i troski za formy społecznie wartościowej aktywności, choć nienagradzanej ekonomicznie.



Zdrowie jako bariera nie do przejścia

Drugim dominującym powodem zakończenia pracy był stan zdrowia. W niektórych przypadkach decyzje były konsekwencją nagłych zdarzeń lub przewlekłych chorób. Osoby te, mimo chęci dalszego działania, były zmuszone do rezygnacji z aktywności zawodowej ze względu na ograniczenia fizyczne lub ryzyko pogorszenia stanu zdrowia.

Jak ujęła to jedna z rozmówczyń:

Potrzeba to finansowa jest, ale stan zdrowia nie pozwala mi na to. (...) Moje schorzenia to takie niespodzianki były zdrowotne, także nie miałam się co rozpędzać, bo w każdej chwili mogło być różnie.

Przypadki te unaoczniają, jak ważne jest odpowiednie zabezpieczenie zdrowotne w okresie przejściowym oraz dostęp do opieki medycznej i profilaktyki zdrowotnej.

Wycofanie się etapami - przechodzenie w tryb pasywny

Wśród niektórych mężczyzn, zwłaszcza prowadzących własną działalność gospodarczą, widoczne było stopniowe wycofywanie się z rynku pracy. Zakończenie aktywności zawodowej nie następowało gwałtownie, lecz miało formę faz przejściowych – zmiany roli z właściciela i wykonawcy na doradcę, wynajmującego, obserwatora:

Osiągnąłem wiek emerytalny. (...) Później przez dwa lata jeszcze prowadziłem działalność gospodarczą, ale już tak było to w formie wynajmowania czy dzierżawy obiektów firmowych i pilnowałem tego.

Ten model „miękkiego przejścia" może być szczególnie wartościowy dla osób silnie identyfikujących się ze swoją pracą, dając im możliwość zachowania wpływu i rytmu zawodowego, bez konieczności całkowitego porzucania aktywności.

Podsumowanie

Decyzje dotyczące zakończenia aktywności zawodowej po 60. roku życia odsłaniają złożony pejzaż doświadczeń, w którym splatają się wybory biograficzne, sytuacje rodzinne, kwestie zdrowotne i kulturowe wyobrażenia o starości. To nie wiek sam w sobie był decydującą granicą aktywności, lecz splot indywidualnych okoliczności, które w danym momencie życia zyskały na znaczeniu.

3.2 Gotowość do powrotu na rynek pracy

Gotowość osób po 60 roku życia do powrotu na rynek pracy ujawnia się jako zjawisko niejednolite, osadzone w indywidualnych biografiach, uwarunkowaniach zdrowotnych, rodzinnych i emocjonalnych. Analiza wywiadów wskazuje na spektrum postaw, od zdecydowanej niechęci, przez warunkową otwartość, po aktywne zainteresowanie powrotem do aktywności zawodowej.

Otwartość i chęć do pracy - „czuję się potrzebna"

Znacząca część rozmówców deklarowała pozytywne nastawienie do idei ponownego zatrudnienia, podkreślając, że praca mogłaby zaspokajać nie tylko potrzeby finansowe, ale również emocjonalne i społeczne.

Jak zauważył jedna z rozmówczyń:

Bardzo chętnie bym skorzystała, tylko zależy jakie są możliwości. (...) Lubię pracę z ludźmi, gotować, sprzątać – to, co robi kobieta niepracująca.

Dla tych osób praca jawi się jako forma aktywności codziennej, sposób na utrzymanie rytmu dnia, kontaktu z ludźmi, poczucia sensu i sprawczości. Niekiedy towarzyszy temu potrzeba oderwania się od domowej rutyny, chęć „jeszcze czegoś od życia", samorealizacji i wyjścia z roli wyłącznie opiekuńczej.

Z relacji jednej z osób badanych:

Chciałabym wrócić w ten rytm życia osób dojrzałych, samodzielnych i takich z perspektywą. Bo bycie tylko emerytem sprawia, że wchodzimy w taką mentalność zamknięcia.

Warunkowa gotowość - „gdyby były odpowiednie warunki"

Druga grupa badanych wykazywała ograniczoną, ale realną otwartość na aktywność zawodową, pod warunkiem spełnienia określonych warunków. Kluczowe były tu dwa czynniki: rodzaj pracy (lekka, niespieszna, dostosowana do wieku) oraz elastyczność godzinowa:

Jakby była taka możliwość, to tak. Tylko taka lekka praca, raczej siedząca.

Do południa jestem wolna – gdyby praca nie przeszkadzała mi w obowiązkach związanych z wnukiem, to chętnie bym się zaangażowała.

Wypowiedzi te wskazują, że decyzja o ewentualnym zatrudnieniu nie jest jednoznaczna z niechęcią do pracy, lecz często zależy od możliwości pogodzenia obowiązków rodzinnych (np. opieki nad wnukami) z życiem zawodowym. Oznacza to, że osoby te w istocie pozostają aktywne, tylko w innej, nieformalnej sferze.

Brak gotowości - zdrowie i obowiązki domowe jako granice

Kolejna grupa badanych wyraźnie sygnalizowała brak chęci lub możliwości powrotu do pracy, najczęściej z powodów zdrowotnych lub związanych z obciążeniami opiekuńczymi. Mimo deklarowanej potrzeby finansowej, osoby te uznawały, że ich stan zdrowia lub sytuacja życiowa nie pozwala na jakąkolwiek formę aktywności zawodowej:

Raczej nie. (...) Potrzeba finansowa jest, ale stan zdrowia nie pozwala mi na to.

Wypowiedzi te ujawniają, jak istotną rolę w decyzjach o aktywności zawodowej pełni fizyczna zdolność do pracy, a także subiektywne poczucie bezpieczeństwa i kontroli nad własnym ciałem oraz rytmem dnia.

Potencjalna aktywizacja w przyszłości - „dajcie mi jeszcze chwilę"

Część rozmówców – szczególnie ci, którzy dopiero niedawno wycofali się z rynku pracy – sygnalizowała potencjalną gotowość do ponownego zatrudnienia w przyszłości, np. po zakończeniu obowiązków opiekuńczych:

W perspektywie za półtora roku – tak. (...) Jeszcze jestem potrzebna wnukowi, ale jak pójdzie do szkoły, to może.

Tego typu wypowiedzi pokazują, że decyzja o aktywności zawodowej ma często charakter dynamiczny i może ewoluować w czasie.

Podsumowanie

Pytanie o gotowość do pracy po 60 roku życia odsłania nie tylko faktyczne możliwości, ale i emocjonalny stosunek do aktywności w późniejszym wieku. Respondenci przejawiali różne postawy – od entuzjazmu, przez wahanie, po brak gotowości – ale niemal wszyscy łączyli kwestię pracy z poczuciem sensu, kontaktami społecznymi i własną podmiotowością. Odpowiedzi nie dają się ująć w proste kategorie – są mapą indywidualnych ograniczeń, ambicji i warunków, których spełnienie może otworzyć drogę do ponownej aktywizacji.

3.3 Bariery i potrzeby

Z przeprowadzonych wywiadów wyłania się obraz licznych przeszkód, z jakimi mierzą się osoby niepracujące po 60 roku życia – zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Jednocześnie respondenci artykułowali konkretne potrzeby, których uwzględnienie mogłoby ułatwić im powrót do aktywności zawodowej lub społecznej.

Bariery wewnętrzne - zdrowie, wiek, obowiązki rodzinne

Najczęściej wskazywaną barierą były ograniczenia zdrowotne, które dla wielu respondentów stanowią podstawową przeszkodę w myśleniu o jakiejkolwiek formie aktywności zawodowej:

Potrzeba to finansowa jest, ale stan zdrowia nie pozwala mi na to. (...) Schorzenia to takie niespodzianki były zdrowotne, także nie miałam się co rozpędzać.

Dla innych barierą nie była sama choroba, lecz związana z wiekiem obawa o obniżoną sprawność fizyczną i trudności z adaptacją do wymagań współczesnego rynku pracy:

Jedyną przeszkodą to jest wiek, bo tak to czuję się jeszcze sprawny.

To już ciężko byłoby mi znaleźć pracę. W tym wieku.

Kolejną barierą – często trudną do jednoznacznego zakwalifikowania – były zobowiązania rodzinne, zwłaszcza związane z opieką nad wnukami. Wiele kobiet deklarowało, że choć chętnie podjęłyby pracę, obecnie pełnią ważną rolę opiekunek rodzinnych:

Jeszcze jestem w miarę potrzebna [wnukowi], gdy dziecko jest chore, odbieram go z przedszkola, wożę na basen, do logopedy.

Opieka nad wnukiem to też praca – tylko niepłatna. Nie da się tego połączyć z etatem.

Te wypowiedzi wskazują, że osoby nieaktywne zawodowo często pozostają aktywne społecznie i rodzinnie, a ich „bezczynność" jest pozorna. W tym sensie powrót na rynek pracy wiązałby się nie tylko z gotowością osobistą, ale również przedefiniowaniem ról rodzinnych.

Bariery zewnętrzne - rynek pracy, stereotypy, brak ofert

Respondenci zwracali uwagę także na czynniki systemowe i społeczne, które ograniczają możliwości podjęcia pracy. Najczęściej pojawiały się obawy o brak zainteresowania ze strony pracodawców:

Chęci pracodawcy mogłyby mnie zachęcić, jak chciałby mnie zatrudnić w tym wieku.

Z wypowiedzi wynika, że część osób po 60 roku życia nie wierzy, że mogłaby być jeszcze atrakcyjnym kandydatem na rynku pracy, co wpływa na ich samoocenę i motywację. Niewielka liczba ofert pracy skierowanych do starszych osób, brak elastycznych modeli zatrudnienia czy stereotypowe wyobrażenia o „niewydolnym seniorze" dodatkowo utrudniają powrót.

Pomimo barier, wiele osób wskazywało konkretne czynniki, które mogłyby ułatwić podjęcie zatrudnienia. Wśród najczęściej wymienianych pojawiały się:

- **Elastyczność zatrudnienia**

Respondenci podkreślali, że możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin, w elastycznym rytmie, a nawet zdalnie – zwiększyłaby ich gotowość do pracy:

Elastyczne godziny pracy – po pierwsze.

Jestem za tym, żeby to było elastyczne, żeby nie być 7–15, tylko wtedy, kiedy trzeba.

- **Dostosowanie rodzaju pracy do możliwości**

Wielu badanych wyrażało zainteresowanie „lżejszą", niespieszną, niefizyczną pracą, np. biurową, zdalną, społeczną.

Przykładowe wypowiedzi respondentów:

Tylko taka lekka praca, raczej siedząca.

W części wyjazdowa, w części zdalna – coś co pozwala zachować rytm i nie wyklucza obowiązków domowych.

- **Szkolenia i wsparcie technologiczne**

Osoby, które niedawno zakończyły aktywność zawodową, były szczególnie otwarte na doszkalanie – zwłaszcza w zakresie nowych technologii i obsługi systemów cyfrowych.

Potwierdzają to głosy osób badanych:

Świat jest w takim postępie, że trzeba być co pół roku przynajmniej szkolonym.

Lubię się szkolić. Gdyby była nowa aktywność, to potrzebowałabym przeszkolenia – i chętnie to zrobię.

- **Wolontariat jako forma przejściowa**

Część osób – szczególnie tych, które odczuwają potrzebę kontaktu z ludźmi, ale nie są gotowe na pełnoetatowe zatrudnienie – deklarowała otwartość na wolontariat:

Wolontariat – tak. Spacer z kimś, rozmowa – to byłoby coś dla mnie.

Jeżeli to nie będzie praca zawodowa, to najprawdopodobniej będzie to wolontariat.

Podsumowanie

Barierą w powrocie na rynek pracy dla osób 60+ nie jest wyłącznie wiek, lecz splot czynników osobistych, zdrowotnych, rodzinnych i systemowych. Jednocześnie osoby badane formułują konkretne oczekiwania i potrzeby, które – jeśli zostałyby uwzględnione – mogłyby ułatwić im powrót do aktywności zawodowej lub społecznej. Kluczowe okazują się: elastyczność czasu pracy, adekwatność oferty, otwartość pracodawców i dostęp do szkoleń.

To pokazuje, że wiele osób 60+ nie rezygnuje z pracy z powodu braku chęci, lecz z powodu braku odpowiednich warunków. Ich potencjał wciąż jest realny – ale wymaga wspierającego otoczenia.

Wnioski

Analiza doświadczeń i postaw osób 60+ nieaktywnych zawodowo ujawnia, że za decyzją o zakończeniu pracy nie kryje się wyłącznie wiek czy brak chęci do dalszej aktywności, lecz cała mozaika indywidualnych uwarunkowań – zdrowotnych, rodzinnych, emocjonalnych i społecznych. Ich wypowiedzi pozwalają zrozumieć, jak wielowymiarowe i dynamiczne są ścieżki wycofywania się z rynku pracy oraz jak różnorodne mogą być formy późniejszej aktywności. Z perspektywy badanych kluczowe znaczenie mają warunki, w jakich ewentualna aktywizacja mogłaby się odbywać – zarówno formalne, jak i społeczne czy kulturowe.

Na tej podstawie można wyprowadzić wnioski, które porządkują zidentyfikowane potrzeby, bariery i postawy oraz wskazują możliwe kierunki działań wspierających osoby starsze w ich powrotach – lub alternatywnych formach uczestnictwa – w życiu zawodowym i społecznym:

1. **Decyzja o odejściu z pracy zawodowej po 60. roku życia ma charakter złożony i wielowymiarowy.**

   Najczęściej wynika z połączenia czynników osobistych np. zdrowie, rodzinnych np. potrzeba opieki nad wnukami) i systemowych np. wiek emerytalny jako kulturowy „moment przejścia".

2. **Odejście z pracy nie jest równoznaczne z biernością – osoby nieaktywne zawodowo często pozostają aktywne społecznie i rodzinnie.**

   W szczególności kobiety pełniące role opiekuńcze angażują się w opiekę nad wnukami, co ogranicza ich dostępność zawodową, ale nie wyklucza ich aktywności.

3. **Respondenci różnią się gotowością do powrotu na rynek pracy – od pełnego entuzjazmu, przez warunkową otwartość, po wyraźną niechęć**

   Postawy te zależą od stanu zdrowia, zobowiązań rodzinnych, wcześniejszych doświadczeń zawodowych i subiektywnej potrzeby działania.

4. **Warunkowa gotowość do pracy pojawia się często wtedy, gdy istnieją realne możliwości pogodzenia obowiązków domowych z zatrudnieniem.**

5. **Kluczowe są tu elastyczne godziny pracy, możliwość zatrudnienia na część etatu i dostosowanie charakteru pracy do wieku**

6. **Brak gotowości do pracy najczęściej wynika z ograniczeń zdrowotnych lub obciążeń rodzinnych.**

   Mimo deklarowanej potrzeby finansowej, wiele osób nie widzi możliwości pogodzenia pracy z opieką nad bliskimi lub ze swoim stanem zdrowia.

7. **Część osób nie wyklucza powrotu do aktywności w przyszłości, szczególnie po ustaniu zobowiązań opiekuńczych.**

Gotowość do pracy może być odkładana w czasie – co pokazuje, że decyzje te są dynamiczne i zależne od zmieniających się warunków życiowych.

8. **Najczęściej wskazywane bariery powrotu na rynek pracy mają charakter:**

Wewnętrzny: ograniczenia zdrowotne, wiek, zmęczenie, opieka nad wnukami;
Zewnętrzny: stereotypy o seniorach, brak elastycznych ofert pracy, niska otwartość pracodawców.

9. **Respondenci potrafią jasno zdefiniować swoje potrzeby dotyczące ewentualnej pracy lub aktywności społecznej, w tym:**

Elastyczne formy zatrudnienia np. niepełny etat, zadaniowy czas pracy;
Praca lekka, dostosowana do wieku i możliwości;
Możliwość udziału w szkoleniach, zwłaszcza cyfrowych;
Uznanie form wolontariatu jako pełnoprawnej aktywności.

10. **Wielu badanych postrzega pracę jako przestrzeń sensu, rytmu dnia i relacji – nie tylko źródło dochodu.**

Dlatego także wolontariat, kontakty społeczne czy działania na rzecz innych są dla nich realną alternatywą dla pracy zawodowej.

11. **Aktywizacja osób 60+ wymaga podejścia zindywidualizowanego i empatycznego.**

Niezbędne są rozwiązania systemowe wspierające osoby starsze w powrocie do pracy lub w pełnieniu innych ról – społecznych, edukacyjnych czy opiekuńczych.

12. **Seniorzy nie są grupą jednolitą – różnią się kondycją zdrowotną, biografiami zawodowymi, sytuacją rodzinną i postawami wobec pracy.**

Ich doświadczenia stanowią ważny głos w kształtowaniu polityki rynku pracy i aktywnego starzenia się.

Rozdział 4
Główne spostrzeżenia i przekonania osób 60+

Czwarty rozdział raportu poświęcony jest kluczowym przekonaniom, doświadczeniom i obserwacjom osób w wieku 60+, które uczestniczyły w badaniu jakościowym. W tej części raportu omówiono wypowiedzi zarówno osób aktywnych zawodowo, jak i nieaktywnych, co pozwala uchwycić pełniejsze spektrum postaw i sytuacji życiowych. Wypowiedzi rozmówców ujawniają nie tylko ich osobiste postawy wobec aktywności zawodowej, ale także szerszy kontekst społeczny, kulturowy i instytucjonalny, w jakim funkcjonują.

Rozdział opiera się na analizie pogłębionych wywiadów i koncentruje się na czterech głównych obszarach tematycznych:

1. **Opiniach na temat pracy w wieku emerytalnym.**
2. **Znaczeniu kompetencji zawodowych i społecznych.**
3. **Barierach i ograniczeniach utrudniających aktywność zawodową.**
4. **Indywidualnych i systemowych potrzebach.**

Wypowiedzi badanych rzucają światło na złożoność decyzji o kontynuowaniu pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego – dla jednych jest to wybór dający satysfakcję i poczucie celu, dla innych – konieczność wynikająca z sytuacji życiowej lub presji finansowej. Widoczne są także różnice w postrzeganiu wartości pracowników 60+, zarówno przez samych seniorów, jak i przez otoczenie społeczne oraz instytucje rynku pracy.

W niniejszym rozdziale przedstawiono z jednej strony narracje pełne dumy, zaangażowania i aktywności, z drugiej zaś – wypowiedzi nacechowane rozczarowaniem, zmęczeniem i poczuciem marginalizacji. Całość pokazuje, jak różnorodne i wielowymiarowe są doświadczenia zawodowe osób starszych oraz jak ważne jest uwzględnianie ich głosu w debacie o przyszłości pracy w starzejącym się społeczeństwie.

4.1 Opinie na temat pracy w wieku emerytalnym

Wypowiedzi uczestników badania wskazują na zróżnicowane podejście do pracy w wieku emerytalnym. Z jednej strony wielu rozmówców wyraża pozytywne nastawienie do kontynuowania aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego, podkreślając jej znaczenie dla zdrowia psychicznego, poczucia sensu oraz przynależności społecznej. Z drugiej strony pojawiają się liczne bariery – systemowe, kulturowe i zdrowotne – które utrudniają powrót na rynek pracy.

Warto przyjrzeć się bliżej, w jaki sposób te postawy rozwijają się w indywidualnych narracjach – zarówno tych pełnych entuzjazmu wobec dalszej aktywności zawodowej, jak i tych, które ujawniają frustrację, zmęczenie czy poczucie wykluczenia. W kolejnych wypowiedziach badanych pojawiają się różnorodne motywy, przekonania i doświadczenia, które tworzą wielogłosowy obraz pracy w późnym wieku – jako źródła satysfakcji i przestrzeni samorealizacji, ale również jako obszaru napięć z instytucjami i otoczeniem społecznym.

Poniżej przedstawiono najważniejsze wątki wyłaniające się z tych refleksji.

✓ Praca jako forma terapii i źródło satysfakcji

Wielu uczestników badania dostrzega korzyści płynące z pozostawania aktywnym zawodowo mimo osiągnięcia wieku emerytalnego. Jedna z respondentek mówi wprost:

Z własnej perspektywy bardzo się cieszę, że jestem na rynku pracy. Uważam, że jest to najlepsza terapia na wszelkie bolączki wieku starszego. [...] Czuję się naprawdę doceniona. Mam z tego dużą satysfakcję. Daję 120 procent z siebie, żeby nie zawieźć."

Podobnie wypowiada się inna respondentka, podkreślając, że

Zamknięcie mnie w domu byłoby totalnym błędem, ponieważ uważam, że sprawdzam się na tym stanowisku.

Respondenci często wskazywali, że praca pozwala im pozostać „w obiegu", utrzymywać kontakty społeczne i rozwijać swoje umiejętności, nawet jeśli wymagane są nowe kompetencje:

Zawsze można się czegoś nowego nauczyć i siebie, i kogoś. Myślę, że jeżeli jest taka możliwość, a społeczeństwo nam się starzeje, to takie osoby powinny być w jakiś sposób zatrudniane."

Wysoka wartość pracowników 60+

Niektórzy rozmówcy, szczególnie ci mający kontakt z rynkiem pracy, zauważają rosnącą wartość starszych pracowników w oczach pracodawców.

Poniżej przykładowe wypowiedzi respondentów:

W tej chwili ci pracownicy są dużo bardziej cenieni niż pokolenie Z.

Przykład pracownika sezonowego, który jako osoba starsza osiągnął znacznie lepsze wyniki niż młodszy poprzednik, podkreśla efektywność i zaangażowanie seniorów:

On nazbierał 70 tysięcy, a wcześniej osoba o połowę od niego młodsza zebrała 20 tys. [...] Byłam wyjątkowo mile zaskoczona.

Indywidualne podejście do pracy po emeryturze

Część respondentów zwraca uwagę, że decyzja o pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego jest mocno zindywidualizowana:

Poniżej przykładowa wypowiedź respondenta:

Są osoby, które z niecierpliwością czekają na ten wiek emerytalny [...]. Są też osoby takie jak ja, które potrzebują pracować."

Niektórzy widzą emeryturę jako szansę na rozwój osobisty lub powrót do pasji, inni jako źródło frustracji – szczególnie jeśli zostali wypchnięci z rynku pracy wbrew swojej woli:

Czułam, że jestem tam po prostu zbędna. Takie działania dające do zrozumienia, że swoje się zrobiło i do widzenia.

Bariery: zdrowotne, instytucjonalne i społeczne

Wśród czynników utrudniających powrót do pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego respondenci wymieniają przede wszystkim stan zdrowia oraz bariery instytucjonalne i kulturowe. Jedna z rozmówczyń opowiedziała o dramatycznych konsekwencjach formalnego konfliktu z systemem prawnym i urzędami:

Zabrakło mi 8 dni do końca i kazano mi zwrócić 50 tysięcy dofinansowania, które otrzymałam [...]. Oddałam ponad 70 tys. pieniędzy za zwolnienie lekarskie, które były moje.

Inna osoba zwraca uwagę na społeczny odbiór pracy seniorów:

W otoczeniu panuje stereotyp, że większość osób czeka na emeryturę [...]. Jeżeli ktoś dalej pracuje, to albo jest naukowcem, albo nie ma pieniędzy.

Dodatkową trudnością są mało atrakcyjne oferty pracy, często nieadekwatne do kompetencji seniorów:

Są to oferty prac poniżej możliwości, sprawności i kompetencji tych osób. Głównie są to prace opiekuńcze nad osobą starszą i mocno niepełnosprawną.

Strukturalne ograniczenia rynku pracy

Z wypowiedzi wynika również, że obecny system edukacji i struktura zawodowa młodszych pokoleń nie sprzyjają zatrudnieniu osób starszych:

Dzisiaj fryzjerzy, kucharze i tak dalej. Już w szkole nie ma przygotowania zawodowego typu ślusarze, spawacze [...]. To jest za mało, żeby mieć wiedzę taką, jak człowiek po szkole zawodowej.

Podsumowanie:

Opinie osób 60+ na temat pracy w wieku emerytalnym ukazują złożony obraz postaw – od entuzjazmu i wdzięczności za możliwość dalszej aktywności zawodowej, po poczucie wypchnięcia z rynku pracy. Dla wielu badanych praca stanowi źródło satysfakcji, poczucia sensu i społecznej przynależności, a także sposób na utrzymanie dobrej kondycji psychicznej. Respondenci wskazywali na rosnącą wartość starszych pracowników, ich lojalność, doświadczenie i zaangażowanie. Jednocześnie ujawniono liczne bariery – zdrowotne, systemowe i społeczne – które mogą skutecznie zniechęcać do kontynuowania lub podejmowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego. Wypowiedzi ukazują także istnienie szkodliwych stereotypów na temat seniorów oraz niedopasowanie ofert pracy do ich realnych kompetencji. Szczególnie silnie wybrzmiewają głosy osób, które czują się marginalizowane lub niesprawiedliwie potraktowane przez system instytucjonalny. Jednocześnie wiele osób podkreśla, że decyzja o pracy po emeryturze powinna być dobrowolna i dostosowana do indywidualnych potrzeb i możliwości. Pojawia się również krytyka obecnych rozwiązań strukturalnych i edukacyjnych, które nie wspierają zatrudniania starszych osób. Całość wypowiedzi sugeruje, że praca w wieku emerytalnym może być ważnym elementem dobrego starzenia się – pod warunkiem, że towarzyszy jej elastyczne i wspierające otoczenie.

4.2 Kompetencje i ich znaczenie

Respondenci biorący udział w badaniu podkreślali, że kompetencje osób w wieku emerytalnym mają kluczowe znaczenie dla ich obecności i efektywności na rynku pracy. W wypowiedziach wyraźnie wyłaniają się cztery główne obszary: doświadczenie zawodowe, umiejętności społeczne, otwartość na technologię i uczenie się oraz kompetencje specjalistyczne. Jednocześnie wielu rozmówców zwracało uwagę na bariery, które utrudniają pełne wykorzystanie ich potencjału zawodowego.

W dalszej części zestawiono najczęściej wskazywane zasoby kompetencyjne osób starszych – zarówno te wynikające z długoletniej praktyki zawodowej, jak i z dojrzałości życiowej oraz relacyjnej.

Doświadczenie jako zasób nie do przecenienia

Najczęściej wskazywaną wartością seniorów w pracy było bogate doświadczenie. Uczestnicy badania zgodnie twierdzili, że wiedza zdobyta przez lata jest nie tylko zasobem indywidualnym, ale też ważnym elementem kultury organizacyjnej.

Cieszę się, że młode koleżanki z pracy w pewnych kwestiach radzą się mnie. Dlatego uważam, że nabycie doświadczenia jest bardzo cenne" – mówiła jedna z respondentek.

Podkreślano również, że doświadczenie to coś, „czego nie da się nauczyć z książek". Ma ono nie tylko wymiar fachowy, ale i praktyczny: „Są sytuacje, kiedy to doświadczenie jest potrzebne. Przepisy nie zawsze wystarczą".

Kompetencje społeczne i postawa wobec pracy

Wielu respondentów zwracało uwagę na znaczenie tzw. kompetencji miękkich: komunikatywności, empatii, wyrozumiałości czy umiejętności pracy zespołowej. Osoby starsze często wnosiły do zespołu stabilność emocjonalną, spokój i dystans wobec trudnych sytuacji.

Jak zauważyła jedna z badanych:

W moim wieku niezależność i pogoda ducha to ogromna wartość. Dzieci są już odchowane, człowiek może skupić się na pracy i innych ludziach

W relacjach z innymi szczególnie ceniono szacunek i uprzejmość: „Otwartość na innych ludzi, szacunek, grzeczność – to podstawy pracy, zwłaszcza z ludźmi". Wielu respondentów podkreślało również, że dojrzałość sprzyja odporności na stres: „Ludzie młodzi chcą wszystko od razu. My, starsi, mamy więcej spokoju i wyrozumiałości".

Gotowość do uczenia się i znajomość technologii

Wbrew stereotypom, osoby starsze wcale nie są zamknięte na nowe technologie – wielu rozmówców wykazywało dużą biegłość w obsłudze urządzeń cyfrowych.

Ja mam 60 lat i obsługuję zaawansowane systemy informatyczne, mimo że nie jestem informatykiem – podkreślał jeden z respondentów.

Zwracano również uwagę na chęć doskonalenia się i potrzebę warunków sprzyjających nauce. „Znajomość technologii to konieczność. Ale trzeba też mieć możliwość, żeby się tego nauczyć". Dla wielu seniorów kluczowa była nie tyle znajomość konkretnego oprogramowania, co postawa otwartości: „Najważniejsze to chcieć się angażować. Reszty można się nauczyć".

Umiejętności zawodowe i specjalistyczne

W wypowiedziach respondentów często pojawiały się odniesienia do tradycyjnych umiejętności praktycznych i specjalistycznych, które mogą być wciąż przydatne i poszukiwane. *Zdolności manualne, kulinarne, krawieckie – to coś, co można dzisiaj sprzedać* – wskazywała jedna z uczestniczek.

Również w zawodach technicznych starsi pracownicy potrafili odnaleźć się w nowej rzeczywistości: *W moim zawodzie (kierowcy) badania są kluczowe. Ale i znajomość technologii, bo dziś i kierowca pracuje z komputerem.*

W niektórych przypadkach respondenci pełnili funkcje wspierające, wykorzystując swoją dyspozycyjność i doświadczenie: *Czasem nie chodzi o wielką karierę, tylko o to, żeby być potrzebnym – nawet jako 'para-babcia' na chwilę.*

Bariery i niedocenianie potencjału seniorów

Pomimo szerokiego wachlarza kompetencji, wielu badanych doświadczało lekceważenia ich możliwości przez pracodawców.

Zadzwoniłam w sprawie pracy biurowej – usłyszałam, że oferta jest dla młodych, bo budują młody zespół relacjonowała jedna z kobiet.

Zwracano uwagę na brak systemowego uznania dla długoletniego doświadczenia" *Pracownik z pięcioletnim stażem dostaje tyle samo, co ktoś, kto pracował 30 lat. To nie ma sensu.* Respondenci wyrażali przekonanie, że ich potencjał pozostaje często niewykorzystany nie z braku kompetencji, lecz z powodu stereotypów i niskiej elastyczności ofert pracy.

Podsumowanie

Kompetencje osób w wieku emerytalnym zostały przez respondentów uznane za istotny zasób – zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i społecznym. Najczęściej wskazywano na doświadczenie zawodowe, które – jak zauważono – „nie da się nauczyć z książek" i które pozwala podejmować trafne decyzje w sytuacjach niestandardowych. Seniorzy wnoszą również cenne kompetencje społeczne, takie jak empatia, opanowanie, umiejętność współpracy czy dojrzałe podejście do problemów – „mamy więcej spokoju i wyrozumiałości", jak stwierdził jeden z badanych. Wbrew obiegowym opiniom, osoby starsze często wykazują gotowość do nauki i otwartość na nowe technologie – „najważniejsze to chcieć się angażować, reszty można się nauczyć". Wypowiedzi wskazują także na przydatność kompetencji manualnych i specjalistycznych, które – choć często nabyte w innej epoce technologicznej – pozostają aktualne. Jednocześnie wielu rozmówców odczuwało niedocenienie ze strony pracodawców i brak uznania dla ich wieloletniego wkładu, co często wynikało ze stereotypów dotyczących wieku. Mimo tych barier, respondenci prezentowali postawy pełne zaangażowania i poczucia, że „jeszcze mogą być potrzebni" – pod warunkiem stworzenia im odpowiednich warunków.

4.3 Dyskryminacja i niedocenienie

Wśród respondentów uczestniczących w badaniu można dostrzec zarówno przykłady pozytywnych doświadczeń zawodowych, jak i sygnały świadczące o istnieniu barier, uprzedzeń oraz braku uznania dla kompetencji osób 60+. Choć jawna, formalna dyskryminacja ze względu na wiek rzadko była bezpośrednio wskazywana, liczne wypowiedzi ujawniają istnienie subtelnych form marginalizacji i poczucia niedocenienia.

Zebrane relacje ukazują złożony obraz – z jednej strony niektórzy respondenci nie dostrzegają lub nie doświadczyli różnic w traktowaniu ze względu na wiek, z drugiej zaś wielu uczestników wskazuje na realne problemy, takie jak uprzedzenia rekrutacyjne, zaniżanie oczekiwań wobec starszych pracowników, stereotypy o ich ograniczeniach technologicznych czy psychofizycznych, a także brak dostosowanych ofert pracy. W tle tych głosów obecna jest także refleksja o wewnętrznych trudnościach samych seniorów – niepewności, obniżonym poczuciu własnej wartości czy lęku przed nowymi wymaganiami zawodowymi.

Poniżej przedstawiono kluczowe obszary, w których – zdaniem respondentów – przejawia się dyskryminacja lub niedocenienie pracowników 60+, zarówno w bezpośrednich relacjach zawodowych, jak i w szerszym kontekście organizacyjnym i społecznym.

Niedostrzeganie potencjału i kompetencji osób starszych

Wielu rozmówców zauważa, że mimo bogatego doświadczenia zawodowego i życiowego, osoby starsze są traktowane jako mniej przydatne lub mniej wartościowe na rynku pracy. Pracodawcy nie zawsze dostrzegają kompetencje seniorów, koncentrując się na stereotypowych cechach przypisywanych wiekowi, takich jak spowolnienie czy brak elastyczności. W efekcie osoby 60+ mogą być pomijane przy rekrutacjach, a także otrzymywać propozycje pracy poniżej swoich kwalifikacji i dotychczasowego poziomu odpowiedzialności.

Przykładowe wypowiedzi respondentów:

Zadzwoniłam tam i to... Była oferta skierowana do młodszych osób. Nie chcieli starszych, bo budowali młody zespół. A ja mam ponad 35 lat doświadczenia w pracy biurowej.

Starsze osoby wracają do pracy poniżej standardów, w których funkcjonowały wcześniej. To już jest frustracja.

Tego rodzaju doświadczenia mogą prowadzić do poczucia niesprawiedliwości i demotywacji, a w szerszej perspektywie – do wykluczenia zawodowego osób starszych, mimo ich realnych kompetencji i gotowości do pracy.

Stereotypy dotyczące wieku i sprawności

Jednym z najczęściej powtarzających się w wypowiedziach respondentów elementów są stereotypy przypisywane osobom starszym: spowolnienie, mniejsza sprawność fizyczna i umysłowa, ograniczenia zdrowotne czy brak zdolności do adaptacji. Te uproszczone przekonania wpływają na postrzeganie seniorów jako mniej efektywnych i „ryzykownych" pracowników.

Przykładowe wypowiedzi:

Osoby starsze chodzą wolniej, gorzej słyszą, gorzej widzą, są pewnie wolniejsze w wykonywaniu jakichkolwiek zajęć.

Senior już jest taki spowolniony, wstydliwy, wydaje mu się, że nie podoła pewnym wymaganiom.

Tego rodzaju stereotypy często funkcjonują niejawnie – wpływają na decyzje kadrowe, kształt relacji zespołowych i przydział obowiązków, choć rzadko są wypowiadane wprost

Technologie jako źródło wykluczenia

Bariery technologiczne są jednym z najczęściej wskazywanych powodów wykluczania osób starszych z pełnego uczestnictwa w rynku pracy. Zmiany technologiczne, tempo wdrażania nowych narzędzi i brak wsparcia szkoleniowego powodują, że seniorzy bywają oceniani jako „nie nadążający".

Osoby starsze nie mają takiej wiedzy, nie mają takiego refleksu przy tych komputerach czy przy telefonach.

Myślę, że właśnie wtedy, kiedy nie radzą sobie z tymi urządzeniami.

Warto podkreślić, że wielu respondentów zaznaczało, iż nie chodzi wyłącznie o brak umiejętności, ale o niewystarczające wsparcie edukacyjne i zbyt mało cierpliwości ze strony pracodawców czy współpracowników.

Niewidzialne bariery rekrutacyjne

Choć dyskryminacja w procesach rekrutacyjnych rzadko przybiera otwartą formę, wielu respondentów wskazuje na istnienie nieformalnych mechanizmów wykluczenia – takich jak preferowanie „młodych zespołów" czy odrzucanie kandydatur bez względu na kwalifikacje.

Przykładowe wypowiedzi respondentów:

Pracodawcy chcieliby osoby młode. Trudno mi się wypowiadać z punktu widzenia pracodawcy, ale wydaje mi się, że myślą, że młodsi będą sprawniejsi.

Pracodawcy zawsze wolą młodszego niż starszego.

Te ukryte mechanizmy działają często na poziomie intuicji lub przyzwyczajeń rekrutujących i pozostają trudne do formalnego zakwestionowania, co potęguje poczucie niesprawiedliwości u osób 60+.

Brak odpowiednich ofert pracy i wsparcia

Niektórzy rozmówcy zwracają uwagę na zbyt małą dostępność ofert pracy, które byłyby realnie dostosowane do możliwości i potrzeb osób starszych – zarówno pod względem zakresu obowiązków, jak i elastyczności zatrudnienia.

Ilustrują to wypowiedzi uczestników badania:

Nie ma takiej możliwości, żeby łatwiej ktoś dostał pracę. Najwyżej może przez jakąś protekcję.

Brakuje pracy, a młodsi mają większe szanse.

Wskazuje to na potrzebę nie tylko przeciwdziałania dyskryminacji, ale również aktywnego tworzenia rozwiązań instytucjonalnych – w postaci programów zatrudnienia, kursów przekwalifikowujących i kampanii informacyjnych

Wewnętrzne bariery i wycofanie

Oprócz zewnętrznych trudności, wielu respondentów wskazuje na czynniki wewnętrzne, które utrudniają starszym osobom pozostanie aktywnymi zawodowo. To między innymi: brak wiary w siebie, lęk przed nowymi technologiami, obawa przed porażką i wycofanie społeczne po przejściu na emeryturę.

Wydaje mu się, że nie podoła pewnym wymaganiom, nie będzie wiedział, jak odpowiedzieć.

Po trzech miesiącach emerytury zaczyna się coś, co niedobrze wpływa na zdrowie psychiczne, co powoduje alienację.

Te głosy pokazują, że aktywizacja osób starszych wymaga nie tylko interwencji rynkowych, ale również wzmocnienia poczucia sprawczości i przynależności wśród seniorów.

Głosy odmienne - pozytywne przykłady

Wśród respondentów nie brakuje także wypowiedzi wskazujących na pozytywne przykłady integracji i docenienia osób starszych w miejscu pracy. W takich przypadkach wiek nie stanowi przeszkody, a kompetencje i doświadczenie są traktowane jako wartość.

W słowach uczestników badania temat ten wybrzmiewa następująco:

W firmie, z którą współpracuję, nie ma takich sytuacji. Albo ktoś się nadaje i współpracujemy, albo nie.

Te bariery zniknęły. Znalezienie pracownika, który zna się na rzeczy, jest bardzo trudne.

Takie doświadczenia pokazują, że zmiana podejścia jest możliwa – i że odpowiednie zarządzanie różnorodnością wiekową przynosi korzyści nie tylko seniorom, ale całym zespołom.

Podsumowanie

Analiza wypowiedzi respondentów ujawnia, że mimo wzrastającej roli seniorów na rynku pracy, osoby w wieku 60+ wciąż doświadczają licznych form marginalizacji. Najczęściej nie są to otwarte przypadki dyskryminacji, lecz subtelne mechanizmy wykluczania – pomijanie w rekrutacjach, zaniżone oczekiwania wobec kompetencji, brak dostosowanych ofert czy dominujące stereotypy o spowolnieniu, braku elastyczności i trudnościach z technologią. Wielu rozmówców podkreślało, że ich doświadczenie i umiejętności są ignorowane – „mimo 35 lat pracy usłyszałam, że szukają młodych, bo budują młody zespół". Zwracano również uwagę na brak systemowego wsparcia oraz wewnętrzne trudności samych seniorów – obawy przed porażką, niska samoocena czy izolacja społeczna po przejściu na emeryturę. Jednocześnie pojawiają się też przykłady pozytywne: tam, gdzie wiek nie stanowi bariery, a liczą się umiejętności i zaangażowanie, osoby starsze są pełnoprawnymi członkami zespołu. To pokazuje, że przeciwdziałanie ageizmowi wymaga zarówno zmiany społecznych i organizacyjnych postaw, jak i indywidualnego wzmocnienia seniorów.

4.4 Potrzeby, oczekiwania i warunki dalszej aktywności

Analiza wywiadów przeprowadzonych z osobami w wieku 60+ ukazuje niezwykle zróżnicowane, a zarazem głęboko ludzkie potrzeby i oczekiwania dotyczące dalszej aktywności – zarówno zawodowej, jak i społecznej. Dla wielu osób starszych nie jest to wyłącznie kwestia ekonomiczna, ale raczej sposób na podtrzymanie sensu życia, sprawczości, samodzielności i poczucia przynależności. Respondenci zwracają uwagę na to, że możliwość angażowania się – w pracę, wolontariat czy życie lokalnej wspólnoty – przekłada się bezpośrednio na ich dobrostan psychiczny i fizyczny. Aktywność jawi się tu jako forma trwania w relacjach i społecznej użyteczności, ale także jako narzędzie budowania nowej tożsamości po zakończeniu pełnoetatowej kariery zawodowej.

Aby lepiej zrozumieć, jak osoby 60+ wyobrażają sobie swoje dalsze zaangażowanie oraz co sprzyja, a co utrudnia jego realizację, warto przyjrzeć się kilku kluczowym obszarom tematycznym wyłaniającym się z ich wypowiedzi. Dotyczą one m.in. społecznego zaangażowania, planów zawodowych, oczekiwanych warunków pracy, wsparcia ze strony otoczenia, potrzeb infrastrukturalnych oraz roli stereotypów kulturowych.

Społeczne zaangażowanie i jego znaczenie

Wielu rozmówców wskazywało na silne zaangażowanie w działania społeczne – od wolontariatu, przez uczestnictwo w klubach seniora i stowarzyszeniach, po indywidualne inicjatywy pomocowe. Dla części z nich aktywność społeczna jest naturalną kontynuacją pracy zawodowej i drogą do utrzymania kontaktu z ludźmi.

W opinii jednej z osób badanych:

Jestem prezesem stowarzyszenia, które działa 20 lat. Robimy najróżniejsze rzeczy i dla seniorów, i dla dzieci, i w ogóle dla społeczeństwa. [...] Na pewno się czuję potrzebna i doceniona.

Aktywność ta bywa też traktowana jako sposób na przeciwdziałanie samotności i depresji:

Nie siedzę w domu sama, wychodzę do ludzi, nie jestem taka zamknięta. Na pewno zdrowie lepiej funkcjonuje, nie ma depresji.

Wielu respondentów podkreślało, że ich zaangażowanie ma wymiar praktyczny i realny wpływ na życie innych. Działanie dla dobra wspólnego – czy to poprzez wsparcie osób potrzebujących, czy aktywność edukacyjną – pozwala im na nowo odnaleźć sens i cel.

Jak stwierdziła jedna z rozmówczyń:

Z mojego doświadczenia widzę, że coraz mniej osób jest zaangażowanych w taką pomoc. A ja chcę to zmienić. To coś znaczy, kiedy można komuś realnie pomóc.

Przyszłość zawodowa: plany i nadzieje

Zaskakująco wielu rozmówców deklarowało chęć dalszej pracy – niekoniecznie w pełnym wymiarze godzin, ale w sposób odpowiadający ich możliwościom i rytmowi życia. Praca dla nich to nie tylko źródło dochodu, ale też przestrzeń samorealizacji i utrzymywania kontaktu z innymi.

Badani dzielili się następującymi refleksjami:

Myślę, że przez kilka jeszcze lat próbowałbym pozostać aktywnym zawodowo na dużą skalę, a później – może w innym zakresie, na innych polach.

Mam porządną emeryturę, nie muszę dorabiać. Ale robię to dla siebie, żeby wyjść do ludzi.

Pojawia się przy tym potrzeba łagodnego przejścia na emeryturę – bez gwałtownego zerwania z życiem zawodowym.

Z perspektywy jednego z respondentów wyglądało to tak:

Chciałabym pracować do momentu, kiedy dam radę. Ale mam świadomość, że może komuś blokuję miejsce. Jeszcze rok i odejdę.

Elastyczność i warunki zatrudnienia

Jednym z najczęściej pojawiających się tematów jest potrzeba elastyczności w zatrudnieniu. Seniorzy pragną warunków pracy dopasowanych do ich rytmu życia, stanu zdrowia i możliwości – zarówno fizycznych, jak i organizacyjnych.

Jak wskazują relacje respondentów:

To nie powinna być praca typu urzędniczego, tylko taka, którą można wykonywać zdalnie albo kumulować w określone dni.

Nie muszę pracować codziennie, ale fajnie, gdyby można było odrobić coś później, jeśli dziś mam gorszy dzień zdrowotnie.

Taka elastyczność jest dla wielu warunkiem koniecznym dalszej aktywności zawodowej – pozwala bowiem zachować godność, zdrowie i motywację.

Wsparcie ze strony otoczenia

Dużą wagę respondenci przywiązują do wsparcia – zarówno ze strony rodziny, jak i współpracowników, instytucji czy szerszego otoczenia społecznego. Wskazują, że kluczowe jest dla nich poczucie bycia docenionym i potrzebnym.

Respondenci mówili o tym wprost, jak pokazują poniższe cytaty:

Najważniejsze dla mnie jest to, że ktoś mnie jeszcze o coś prosi, że jestem traktowany normalnie.

Rodzina jest moją ostoją. Po wszystkim, co mnie spotkało, to oni byli moim wsparciem.

Ważne jest również, by środowisko pracy było przygotowane na obecność osób starszych – z empatią, cierpliwością i zrozumieniem:

Więcej cierpliwości do seniora, tolerancji, empatii od reszty załogi. I może jakieś wsparcie zdrowotne, elastyczne godziny pracy.

Infrastruktura i systemowe wsparcie

Seniorzy niejednokrotnie wskazywali na niedostateczną dostępność miejsc, instytucji i mechanizmów wspierających ich aktywność zawodową. Pojawiały się konkretne postulaty, takie jak:

Takie centra przy gminie czy ośrodkach kultury, gdzie starsi ludzie 60+ mogliby znaleźć coś dla siebie – na przykład pomoc, opiekę nad dzieckiem, dorywczą pracę.

Potrzebna jest bezpieczna, profesjonalna baza danych – taka no-profit platforma, gdzie senior wpisuje swoje kompetencje, a pracodawca może go znaleźć.

Wśród propozycji dominowały także postulaty ulg podatkowych dla pracujących emerytów czy dotacji dla seniorów chcących prowadzić działalność.

Jak zauważyła jedna z uczestników badania:

Jeśli pracuję po 65. roku życia i nie biorę świadczenia, to czemu mam płacić taki sam podatek jak inni? To by naprawdę zachęciło ludzi do dalszej pracy.

Kultura społeczna i stereotypy

Nie sposób nie dostrzec, że aktywność osób 60+ wciąż jest ograniczana przez obowiązujące stereotypy i kulturowe przekonania. **Respondenci wyrażali potrzebę większej swobody i równości:**

To nie jest naciskanie, ale nieograniczanie. Nie sugerowanie osobom dojrzałym, że pora już odejść. W środowisku to wciąż pokutuje.

Kluby seniora często infantylizują starość. Potrzebne są miejsca, gdzie osoby starsze mogłyby być traktowane serio – bez przymusów religijno-obyczajowych.

Podsumowanie

Dla wielu seniorów praca i zaangażowanie to nie tylko kwestia finansowa, lecz przede wszystkim źródło sensu, relacji i samorealizacji. Respondenci cenią sobie możliwość uczestniczenia w życiu społecznym – poprzez wolontariat, działania wspólnotowe czy pracę – która chroni ich przed samotnością i wzmacnia poczucie wartości. Wskazują przy tym na potrzebę elastycznych form zatrudnienia dostosowanych do wieku i stanu zdrowia. Duże znaczenie przypisują wsparciu ze strony bliskich i otoczenia instytucjonalnego, które pomaga im pozostać aktywnymi i potrzebnymi. Wiele osób apeluje o rozwój infrastruktury, platform kojarzących seniorów z pracodawcami oraz zachęty podatkowe. Wskazują również na konieczność zmiany kultury organizacyjnej i społecznej, która wciąż bywa pełna stereotypów wobec starości. W ich głosach słychać potrzebę poważnego traktowania oraz partnerskiego podejścia do dojrzałości.

Wnioski

Rozdział czwarty raportu ukazuje wielowymiarowy obraz postaw osób 60+ wobec pracy zawodowej, uwzględniając zarówno ich osobiste motywacje i doświadczenia, jak i czynniki systemowe, społeczne i kulturowe wpływające na możliwość kontynuowania aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego. Zgromadzony materiał jakościowy – oparty na indywidualnych wywiadach pogłębionych – pozwala uchwycić nie tylko różnorodność sytuacji życiowych badanych, ale także ich potrzeby, ambicje i przeszkody, z jakimi się mierzą.

Poniżej przedstawiono najważniejsze wnioski wypływające z analizy tych wypowiedzi. Zestawiają one kluczowe obserwacje dotyczące motywacji, kompetencji, barier instytucjonalnych oraz oczekiwań wobec rynku pracy i polityk publicznych. Wnioski te wskazują na potrzebę bardziej elastycznego, empatycznego i systemowo wspieranego podejścia do zawodowej aktywności osób starszych – z korzyścią zarówno dla nich samych, jak i dla całego społeczeństwa.

1 Zróżnicowane motywacje i postawy wobec pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego

Badani prezentują szerokie spektrum postaw – od pełnego zaangażowania i dumy z kontynuowania pracy, po poczucie marginalizacji i przymusu. Dla wielu osób praca stanowi istotne źródło satysfakcji, sensu życia i przynależności społecznej. Jednocześnie część rozmówców doświadcza frustracji wynikającej z ograniczeń zdrowotnych, presji ekonomicznej lub negatywnego odbioru społecznego.

2 Kompetencje seniorów – zasób niedostatecznie wykorzystywany

Doświadczenie zawodowe, kompetencje społeczne i gotowość do dalszego uczenia się są postrzegane jako główne atuty pracowników 60+. Mimo to osoby starsze często napotykają na trudności w ich pełnym wykorzystaniu z powodu stereotypów, niedopasowania ofert pracy oraz braku wsparcia w dostosowaniu stanowisk i form zatrudnienia.

3 Bariery instytucjonalne, zdrowotne i społeczne ograniczają aktywność zawodową seniorów

Kluczowymi przeszkodami dla aktywności zawodowej są: pogarszający się stan zdrowia, nieprzyjazne i sztywne przepisy instytucjonalne (np. związane z rentami, L4, dofinansowaniami), niski poziom zaufania społecznego do pracowników starszych oraz ograniczony dostęp do elastycznych form zatrudnienia i szkoleń. Doświadczenia respondentów ujawniają także niesprawiedliwe praktyki systemowe i brak wsparcia w sytuacjach konfliktowych z administracją publiczną.

4 Potrzeba indywidualizacji wsparcia i tworzenia elastycznych rozwiązań systemowych

W wypowiedziach respondentów wyraźnie wybrzmiewa potrzeba bardziej elastycznego, spersonalizowanego podejścia do osób starszych. Wskazywano na konieczność dostosowania ofert pracy do kompetencji i możliwości osób 60+, tworzenia zachęt dla pracodawców oraz wspierania procesów przekwalifikowania i edukacji ustawicznej.

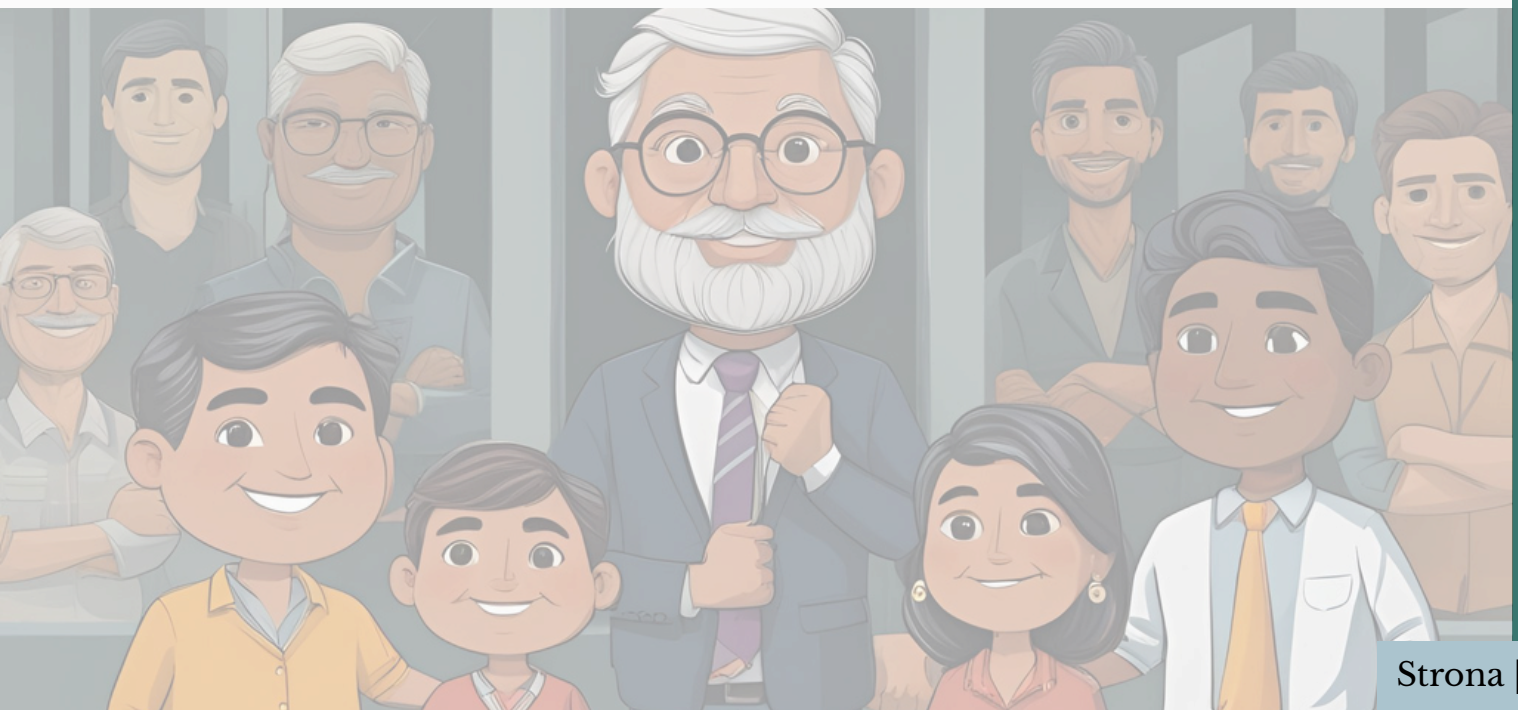
5 Społeczna wartość pracy w starzejącym się społeczeństwie

Aktywność zawodowa osób 60+ powinna być postrzegana nie tylko jako element indywidualnego wyboru, ale także jako społeczna wartość, która może przyczyniać się do większej spójności międzypokoleniowej, lepszego wykorzystania potencjału społecznego oraz wzmacniania solidarności społecznej. Praca w starszym wieku – jeśli nie jest przymusem – może być ważnym elementem tzw. „dobrego starzenia się".

6 Konieczność zmiany narracji i przeciwdziałania stereotypom

Wiele wypowiedzi respondentów obala powszechne stereotypy o „zmęczonym" czy „nieprzystosowanym" pracowniku-seniorze. W rzeczywistości wiele osób 60+ to pracownicy zaangażowani, odpowiedzialni i zmotywowani, których potencjał bywa niedostrzegany. Potrzebna jest zmiana społecznego i medialnego obrazu starości oraz większa widoczność pozytywnych przykładów aktywności zawodowej w starszym wieku.

Rozdział ten pokazuje, że kluczowym wyzwaniem jest nie tylko zwiększenie dostępności miejsc pracy dla osób starszych, ale także stworzenie im takich warunków, które umożliwią godną, satysfakcjonującą i społecznie docenianą pracę. Wymaga to wspólnych działań instytucji publicznych, pracodawców i organizacji społecznych, a także samej zmiany kulturowej w podejściu do starości i pracy po sześćdziesiątce.



ZAKOŃCZENIE

Zebrane wypowiedzi tworzą obraz grupy społecznej, która – mimo formalnego przekroczenia progu emerytalnego – nie zamierza się wycofywać. Seniorzy chcą być aktywni, ale na własnych warunkach. Chcą łączyć pracę z pasją, rozwój z relacjami, a aktywność z odpoczynkiem. Kluczowe dla nich jest to, by móc wybierać i działać w sposób godny, elastyczny i wspierany – nie tylko przez bliskich, ale i przez struktury społeczne oraz instytucje publiczne. Chcą być widziani nie przez pryzmat wieku, ale przez potencjał, doświadczenie i motywację.

Ich postulaty są konkretne: od pracy zadaniowej i zdalnej, przez punkty doradcze i psychologiczne wsparcie, po nowoczesne formy pośrednictwa pracy i zmianę kulturowego nastawienia do starości. Mówią jasno: aktywność po 60. roku życia to nie przywilej dla wybranych – to potrzeba, która zasługuje na wsparcie systemowe. To także ogromny, często niedostrzegany zasób społeczny, którego wartość może być w pełni wykorzystana tylko wtedy, gdy odejdziemy od uprzedzeń, a zaczniemy myśleć o starości jako o kolejnym – pełnym potencjału – etapie życia.

Raport ukazuje wielowymiarowy i zniuansowany obraz aktywności zawodowej osób 60+ w Polsce, oparty na analizie indywidualnych wywiadów pogłębionych. Przedstawiono zarówno doświadczenia osób kontynuujących pracę, jak i tych, które już zakończyły swoją karierę zawodową. Zebrane wypowiedzi obalają stereotyp o „biernym emerycie" i ukazują starsze osoby jako aktywne, świadome, często zaangażowane w życie społeczne i gotowe do dalszej pracy – pod warunkiem stworzenia ku temu odpowiednich warunków.

Praca po 60. roku życia jawi się jako przestrzeń nie tylko ekonomiczna, ale przede wszystkim psychologiczna i społeczna – niosąca poczucie sensu, strukturę dnia, kontakt z innymi oraz możliwość samorealizacji. Osoby starsze deklarują wysoką motywację wewnętrzną, chęć rozwoju, gotowość do dzielenia się doświadczeniem, ale również mierzą się z wyzwaniami – zdrowotnymi, technologicznymi, instytucjonalnymi i kulturowymi. Podkreślana jest wartość doświadczenia, kompetencji społecznych i otwartości na naukę, a równocześnie wskazywane są przejawy ageizmu, stereotypów i niedostosowania rynku pracy do potrzeb tej grupy.

REKOMENDACJE

Przedstawione poniżej rekomendacje stanowią odpowiedź na złożony i wielowymiarowy obraz aktywności zawodowej osób w wieku 60+, jaki wyłania się z przeprowadzonych wywiadów pogłębionych. Ich celem jest zaproponowanie rozwiązań, które wspierają zarówno tych seniorów, którzy chcą kontynuować pracę zawodową, jak i tych, którzy rozważają powrót na rynek pracy lub angażują się w inne formy aktywności społecznej. Wnioski z badań wskazują, że osoby starsze posiadają znaczący potencjał – kompetencje, doświadczenie, motywację oraz gotowość do dalszego rozwoju. Jednocześnie napotykają na szereg barier: zdrowotnych, technologicznych, instytucjonalnych i kulturowych. Rekomendacje zawarte w tej części raportu uwzględniają te wyzwania, ale też możliwości i aspiracje osób 60+, formułując konkretne kierunki działań dla decydentów, pracodawców, instytucji rynku pracy, organizacji społecznych oraz lokalnych samorządów.

Zaproponowane rozwiązania mają na celu:

- zwiększenie dostępności elastycznych i godnych form zatrudnienia,
- wzmocnienie uznania dla kompetencji seniorów,
- likwidację barier systemowych i stereotypów,
- promowanie aktywności społecznej jako pełnowartościowej formy zaangażowania,
- oraz tworzenie środowiska pracy sprzyjającego relacjom, zdrowiu i równowadze życiowej.

Rekomendacje zostały pogrupowane tematycznie i przedstawione w formacie: **nazwa – opis – konkretne działania**, co ma ułatwić ich zastosowanie w praktyce i planowaniu polityk publicznych. Każda z nich odnosi się do realnych potrzeb i postulatów wyrażonych przez uczestników badania, czyniąc głos osób starszych punktem wyjścia do systemowych zmian.

NAZWA	OPIS	DZIAŁANIA
Praca z wyboru, nie z przymusu	Wspieranie dobrowolnej aktywności zawodowej osób 60+ z uwzględnieniem ich potrzeb, zdrowia i motywacji. Decyzja o pracy po emeryturze powinna być wolnym wyborem, a nie koniecznością wynikającą z presji finansowej czy systemowej.	1. Wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia dla seniorów np. praca w niepełnym wymiarze godzin, zadaniowy tryb pracy, praca zdalna. 2. Ułatwienia dla pracodawców zatrudniających osoby 60+ np. ulgi podatkowe, programy wsparcia. 3. Kampanie społeczne pokazujące wartość pracy seniorów i różnorodne modele aktywności po emeryturze.
Kompetencje 60+ jako zasób strategiczny	Uznanie doświadczenia, wiedzy i umiejętności społecznych osób starszych za istotny kapitał organizacyjny, który powinien być wspierany i wykorzystywany.	1. Tworzenie programów mentoringowych, w których seniorzy dzielą się wiedzą z młodszymi pracownikami. 2. Rozwój kursów „miękkich kompetencji" dla seniorów i pracodawców np. zarządzanie różnorodnością pokoleniową, komunikacja międzypokoleniowa. 3. Finansowanie szkoleń i mikrocertyfikacji dla osób 60+ w obszarach nowych technologii i cyfryzacji. 4. Uznawanie nieformalnych kompetencji zdobytych przez osoby starsze poprzez mechanizmy walidacji i certyfikacji.
Praca bez barier – rynek pracy dla wszystkich pokoleń	Usuwanie barier systemowych, zdrowotnych i społecznych, które ograniczają dostęp osób 60+ do godnej, dopasowanej do kompetencji pracy.	1. Reforma przepisów dotyczących łączenia pracy z emeryturą np. większa elastyczność w zawieszaniu/odzyskiwaniu świadczeń. 2. Zmiana ofert urzędów pracy: tworzenie dedykowanych ścieżek zatrudnienia i doradztwa zawodowego dla seniorów. 3. Edukacja pracodawców w zakresie stereotypów i barier wobec starszych pracowników. 4. Tworzenie lokalnych punktów wsparcia zawodowego dla osób 60+ z pomocą psychologiczną, prawną i doradczą.

NAZWA	OPIS	DZIAŁANIA
Potrzeby 60+ w centrum – seniorzy jako współtwórcy polityk	Tworzenie rozwiązań i programów wspierających aktywność zawodową seniorów powinno być oparte na bezpośrednim udziale tych osób – ich doświadczenia, potrzeby i głos są kluczowe dla skuteczności działań	1. Stałe włączanie przedstawicieli seniorów do konsultacji społecznych i rad programowych dotyczących rynku pracy. 2. Badania jakościowe i ilościowe prowadzone regularnie, by monitorować zmiany w postawach i potrzebach osób 60+. 3. Tworzenie budżetów partycypacyjnych i inkubatorów inicjatyw senioralnych w obszarze zatrudnienia. 4. Dostosowywanie infrastruktury instytucji rynku pracy (lokale, procedury, komunikaty) do potrzeb osób starszych.
Uznanie wartości biograficznych decyzji o odejściu z pracy	Decyzje o zakończeniu pracy po 60. roku życia są głęboko osadzone w rytmie życia, relacjach rodzinnych i tożsamości osób starszych. Nie są wyłącznie wynikiem przepisów emerytalnych, ale często efektem refleksji nad sensem dalszej pracy i chęci przejścia w nową rolę – opiekuna, dziadka, osoby wolnej od presji.	1. W kampaniach społecznych i edukacyjnych należy promować pozytywny obraz przejścia na emeryturę jako ważnego momentu rozwojowego. 2. Tworzyć narracje pokazujące seniorów jako osoby aktywne w inny sposób – np. poprzez opiekę nad wnukami, działalność społeczną, rozwój pasji. 3. Uwzględnić aspekt „godnego odejścia z pracy” w politykach HR (np. mentoring, uroczyste zakończenie pracy, symboliczne rytuały).
Wsparcie zdrowotne i profilaktyczne jako element aktywizacji	Problemy zdrowotne są jedną z głównych przyczyn odejścia z pracy oraz braku gotowości do jej podjęcia. Osoby starsze potrzebują wsparcia w zakresie profilaktyki, rehabilitacji oraz dostosowania warunków pracy do ich możliwości.	1. Rozwijać programy zdrowotne ukierunkowane na osoby 60+, obejmujące profilaktykę chorób przewlekłych oraz rehabilitację. 2. Zapewniać dostęp do doradztwa medycznego przy decyzjach o ewentualnym powrocie do pracy. 3. Zachęcać pracodawców do tworzenia „zdrowotnie przyjaznych” miejsc pracy – np. ergonomicznych stanowisk, elastycznych godzin.

NAZWA	OPIS	DZIAŁANIA
Elastyczne formy pracy jako klucz do aktywizacji	Dla wielu osób starszych gotowość do pracy istnieje, ale jest warunkowa – zależna od elastyczności czasu, zakresu obowiązków oraz możliwości godzenia zatrudnienia z innymi zobowiązaniami (np. opieką nad wnukami).	1. Promować krótkoterminowe, sezonowe, zlecone lub hybrydowe formy pracy dostosowane do możliwości seniorów. 2. Wprowadzić ulgi i zachęty dla pracodawców tworzących stanowiska o niskim obciążeniu fizycznym i elastycznym grafiku. 3. Rozwijać platformy ofert pracy dla osób 60+, umożliwiające dopasowanie zadań do ich preferencji i dostępności czasowej.
Miejsca pracy sprzyjające relacjom społecznym	Praca pełni dla wielu osób funkcję społeczną – pozwala być wśród ludzi, utrzymywać relacje i przeciwdziała izolacji.	1. Wspieranie środowisk pracy opartych na współpracy i międzypokoleniowości 2. Rozwój programów mentoringowych i zespołów mieszanych wiekowo 3. Uwzględnienie aspektów relacyjnych w projektowaniu stanowisk pracy
Wsparcie w redefinicji roli zawodowej	Dla wielu seniorów praca to element tożsamości. Potrzebują wsparcia w płynnym przejściu z roli pełnoetatowego pracownika do roli mentora, doradcy lub wolontariusza.	1. tworzenie programów przejścia do mniej obciążających ról zawodowych. 2. Promocja roli mentora i lidera społecznego wśród seniorów. 3. Kursy i warsztaty wspierające redefinicję tożsamości zawodowej
Dostęp do rozwoju i nauki przez całe życie	Osoby 60+ chcą się uczyć i rozwijać, często nadrabiając wcześniejsze ograniczenia zawodowe.	1. Rozwój oferty edukacyjnej skierowanej do osób starszych (np. kursy cyfrowe, społeczne, językowe). 2. Dotacje lub ulgi na udział w szkoleniach 3. Uwzględnienie osób 60+ w programach rozwoju zawodowego (lifelong learning)

NAZWA	OPIS	DZIAŁANIA
Docenienie społecznej wartości pracy osób starszych	Praca seniorów ma nie tylko wymiar ekonomiczny, ale również społeczny – przynosi korzyści rodzinom, społecznościom lokalnym, organizacjom.	1. Kampanie społeczne pokazujące pozytywne przykłady aktywności zawodowej osób 60+. 2. Włączenie seniorów do projektów społecznych i obywatelskich 3. Nagrody i wyróżnienia dla aktywnych zawodowo seniorów
Minimalizacja barier zdrowotnych i infrastrukturalnych	Utrzymanie aktywności zawodowej wymaga zdrowia i odpowiedniego otoczenia pracy. Część osób napotyka na bariery fizyczne lub psychiczne.	1. Finansowanie ergonomicznych dostosowań stanowisk pracy. 2. Programy profilaktyki zdrowotnej i psychologicznej dla osób 60+ w pracy. 3. Diagnoza i usuwanie barier architektonicznych i cyfrowych
Zabezpieczenie finansowe jako motywator, a nie konieczność	U wielu osób czynniki ekonomiczne są ważne, ale nie powinny być jedynym powodem pracy. Praca z konieczności może prowadzić do wypalenia.	1. Waloryzacja emerytur i minimalizacja ubóstwa wśród emerytów. 2. Ułatwienia w łączeniu emerytury z pracą bez utraty świadczeń. 3. Indywidualne doradztwo finansowe dla osób przechodzących na emerytur
Promocja aktywności jako przeciwwagi dla izolacji i bezczynności	Respondenci wskazywali, że praca zapobiega stagnacji, poprawia nastrój i nadaje rytm dniu.	1. Lokalne programy aktywizacyjne (kluby seniora, wolontariat, mikropraca). 2. Współpraca z mediami w promowaniu „aktywnej starości”. 3. Integracja z programami zdrowia psychicznego i profilaktyki samotności
Partnerstwo międzypokoleniowe w miejscu pracy	Wzmacnianie współpracy między pracownikami różnych pokoleń zwiększa spójność zespołów, zapobiega konfliktom i umożliwia transfer wiedzy. Dla osób 60+ może to być także źródło satysfakcji i poczucia bycia potrzebnym.	1. Wprowadzenie programów „duetów pokoleniowych” – wspólnej pracy par mentor–uczeń w ramach obowiązków zawodowych. 2. Organizowanie szkoleń z zakresu komunikacji międzypokoleniowej. 3. Promowanie równości i różnorodności wiekowej w kulturze organizacyjnej np. poprzez kodeksy wartości, działania integracyjne.

NAZWA	OPIS	DZIAŁANIA
Mobilne doradztwo zawodowe i zdrowotne dla seniorów	Nie wszyscy seniorzy są w stanie samodzielnie dotrzeć do instytucji rynku pracy czy poradni zdrowotnych. Dostarczenie usług bliżej miejsca zamieszkania zwiększa dostępność i motywację do działania.	1. Tworzenie mobilnych zespołów doradców zawodowych i medycznych, odwiedzających mniejsze miejscowości i dzielnice. 2. Integracja usług doradczych z lokalnymi klubami seniora, bibliotekami, domami kultury. 3. Cykl „dni kariery 60+" organizowanych w różnych regionach kraju.
Wsparcie emocjonalne i psychologiczne w procesie aktywizacji	Zmiany zawodowe po 60. roku życia często wiążą się z lękiem, niepewnością i niską samooceną. Potrzebne jest wsparcie nie tylko informacyjne, ale też emocjonalne.	1. Zapewnienie bezpłatnego dostępu do doradztwa psychologicznego dla osób planujących powrót do pracy. 2. Warsztaty rozwoju osobistego i wzmacniania poczucia sprawczości. 3. Tworzenie grup wsparcia dla aktywnych i poszukujących pracy seniorów.
Innowacje społeczne dla pracy 60+	Potrzebne są nowe formy pracy i zatrudnienia, które lepiej odpowiadają współczesnym potrzebom seniorów – także te niestandardowe, tworzone lokalnie i oddolnie.	1. Finansowanie projektów pilotażowych testujących innowacyjne formy pracy (np. „ekipy senioralne", kooperatywy usługowe, spółdzielnie opiekuńcze). 2. Konkursy dla gmin i organizacji na lokalne rozwiązania wspierające zatrudnienie osób starszych. 3. Platforma dobrych praktyk i wymiany doświadczeń między instytucjami wdrażającymi innowacje.
Monitoring jakości zatrudnienia osób 60+	Sama liczba aktywnych seniorów nie oddaje rzeczywistego poziomu ich satysfakcji i godnych warunków pracy. Potrzebny jest system oceny jakości tej aktywności.	1. Wprowadzenie regularnych badań satysfakcji i warunków pracy osób 60+. 2. Publikacja raportów z monitoringu rynku pracy seniorów (jakości zatrudnienia, poziomu stresu, zgodności pracy z kompetencjami). 3. Tworzenie rankingów lub certyfikatów dla „senior-friendly employers".

NAZWA	OPIS	DZIAŁANIA
Społeczna aktywność jako wstęp do pracy	Aktywność społeczna (np. wolontariat, udział w lokalnych inicjatywach) może pełnić funkcję pomostu między wycofaniem zawodowym a powrotem do pracy. Wspiera odbudowę pewności siebie, kompetencji i relacji – kluczowych zasobów na rynku pracy	1. Tworzenie lokalnych programów wolontariatu dla osób 60+ w instytucjach publicznych i pozarządowych z elementami rozwoju umiejętności. 2. Finansowanie mikroprojektów społecznych prowadzonych przez seniorów (np. warsztaty, kluby dzielnicowe) z opcją rozwoju w kierunku zatrudnienia. 3. Szkolenia dla liderów społecznych 60+ jako potencjalnych animatorów lokalnych działań lub kandydatów na stanowiska w III sektorze.
Mosty aktywności – od wolontariatu do pracy	Wiele osób 60+ angażuje się społecznie, jednak nie widzi w tym potencjalnej ścieżki do zatrudnienia. Potrzebne są programy łączące działalność społeczną z możliwością płynnego przejścia do płatnej aktywności.	1. Wprowadzenie systemu „wolontariatu progresywnego" – z mentoringiem, rozwojem kompetencji i opcją przejścia na umowę w NGO lub JST. 2. Kampanie informacyjne promujące społeczną aktywność jako sposób na budowanie kompetencji zawodowych i przywracanie motywacji. 3. Partnerskie programy NGO–samorządy–pracodawcy wspierające osoby 60+ w płynnej ścieżce od aktywności społecznej do zatrudnienia (np. poprzez projekty grantowe).
Inicjatywy sąsiedzkie jako przestrzeń rozwoju	Działania w najbliższym otoczeniu – na poziomie osiedla, wsi, dzielnicy – mogą być pierwszym krokiem do zaangażowania osób starszych, zwłaszcza tych wycofanych. Takie mikroaktywizacje odbudowują poczucie wpływu i sprawczości, często prowadząc do większego zaangażowania społecznego lub zawodowego.	1. Wsparcie mini-grantów dla seniorów na realizację sąsiedzkich inicjatyw (np. kawiarenka osiedlowa, biblioteczka, pomoc sąsiedzka). 2. Tworzenie programów „liderów lokalnych 60+" – mentoring, wsparcie instytucjonalne i możliwość rozwoju ról społecznych. 3. Zacieśnianie współpracy domów kultury, bibliotek i organizacji pozarządowych z osobami starszymi jako animatorami lokalnych działań.

NAZWA	OPIS	DZIAŁANIA
Wolontariat kompetencyjny – przestrzeń przejścia	Osoby 60+ posiadają wiedzę i umiejętności, które można wykorzystać w działaniach społecznych – prowadząc jednocześnie do odnowienia tożsamości zawodowej i poczucia użyteczności. Wolontariat kompetencyjny może też być krokiem do zatrudnienia w sektorze NGO, edukacji czy usług społecznych.	1. Tworzenie baz danych wolontariuszy 60+ z określeniem ich kompetencji i możliwych form zaangażowania. 2. Programy „eksperci dla społeczności” – np. senior inżynier, księgowa, nauczyciel wspierający lokalne instytucje. 3. Możliwość uzyskania certyfikatu z realizowanych działań wolontariackich jako potwierdzenia doświadczenia przydatnego na rynku pracy.

Rekomendacje zawarte w niniejszym rozdziale odpowiadają na realne potrzeby osób 60+ i stanowią konkretne propozycje zmian wspierających ich aktywność zawodową i społeczną. Zostały opracowane na podstawie głosów uczestników badań i odnoszą się do barier, aspiracji oraz potencjału tej grupy. Ich wdrożenie może znacząco poprawić jakość życia osób starszych, a jednocześnie wzmocnić rynek pracy oraz więzi społeczne w dobie starzejącego się społeczeństwa. Wymagają one współdziałania wielu aktorów – od decydentów, przez instytucje rynku pracy, po samych seniorów i ich otoczenie.