

Ageizm - przełamując bariery

Metoda aktywizująca:

Test/ quiz, Praca w grupach/ parach, Dyskusja

Krótką charakterystyka:

Ćwiczenie ma na celu zwrócenie uwagi na dyskryminację ze względu na wiek, zarówno w kontekście starszych, jak i młodszych pracowników. Uczestnicy wypełniają test, który pomaga zidentyfikować powszechne formy ageizmu w miejscu pracy, np. w rekrutacji czy w zarządzaniu zespołem. Ćwiczenie daje również możliwość rozmowy o stereotypach związanych z wiekiem i wyzwaniami, z którymi mogą spotykać się pracownicy różnych pokoleń.

Czas trwania: 60 -90 minut

Cele ćwiczenia:

- Podniesienie świadomości na temat zjawiska ageizmu i jego wpływu na miejsce pracy.
- Zrozumienie, że dyskryminacja ze względu na wiek dotyczy zarówno młodszych, jak i starszych pracowników.
- Zidentyfikowanie powszechnych stereotypów związanych z wiekiem i rozpoznanie, w jakich sytuacjach mogą one występować.
- Zachęcanie do refleksji nad własnymi uprzedzeniami i sposobami, jak przełamywać ageizm w zespole i organizacji.
- Zachęcanie do otwartości na różnorodność wiekową pracowników.
- Poprawa dialogu.
- Poprawa komunikacji.

Przebieg aktywności:

1. Wprowadzenie (10 min)

Prowadzący wyjaśnia uczestnikom, czym jest ageizm, czyli dyskryminacja ze względu na wiek. Tłumaczy, że ageizm dotyczy zarówno osób młodszych, jak i starszych. Podkreśla, że jest to jedna z najczęściej tolerowanych form dyskryminacji, a jej konsekwencje mogą mieć poważny wpływ nie tylko na

pracowników, ale także na kulturę organizacyjną, rozwój zespołów i efektywność współpracy międzypokoleniowej.

Zachęcamy do wspólnego obejrzenia video w którym poruszany jest temat ageizmu w miejscu pracy. Może to być wstęp do ćwiczenia i zachęcenie pracowników do podzielenia się swoimi przemyśleniami.

2. Wypełnianie testu (25 min)

Uczestnicy otrzymują test, który zawiera pytania ogólne oraz bardziej szczegółowe dotyczące ageizmu. Pytania mają na celu skłonienie uczestników do refleksji nad własnymi opiniami i stereotypami dotyczącymi wieku (*test w załączniku*).

3. Omówienie wyników (20 min)

Po zakończeniu testu, prowadzący zaprasza uczestników do omówienia swoich odpowiedzi w grupach lub całym zespole. Podczas dyskusji ważne jest, aby zwrócić uwagę na różnice w opiniach i podjąć refleksję na temat wpływu ageizmu na współpracę międzypokoleniową. Można zadać następujące pytania pomocnicze:

- Jakie stereotypy związane z wiekiem zauważyłeś w testowych pytaniach?
- W jaki sposób te stereotypy mogą wpływać na Twoje postawy i zachowanie w pracy?
- Podaj przykłady z Twojego życia zawodowego, które pokazują, jak ageizm wygląda w praktyce?
- Jak możemy zapobiegać ageizmowi w naszej firmie?

4. Przygotowanie planu działania (20 min)

Na koniec uczestnicy wspólnie opracowują plan działania, który pomoże w przeciwdziałaniu ageizmowi w ich organizacji. Prowadzący zachęca do zapisania kilku konkretnych działań, które można wdrożyć w zespole lub w firmie, aby przełamać stereotypy związane z wiekiem, np:

- Wprowadzenie szkoleń dotyczących różnorodności pokoleniowej i ageizmu.
- Stworzenie polityki zatrudniania bez względu na wiek.
- Tworzenie międzypokoleniowych zespołów roboczych.
- Promowanie rozwoju i kształcenia zawodowego w różnych grupach wiekowych.

Prowadzący prosi każdego, aby zastanowić się również nad zmianą swojego zachowania i zadbać o to, aby komunikować się z szacunkiem i uważnością

w stosunku do drugiego człowieka, bez względu na wiek. Prowadzący prosi chętnych o podzielenie się postanowieniami lub przemyśleniami.

Materiały:

- Video wprowadzające do zjawiska ageizmu
- Test o ageizmie (drukowany lub elektroniczny)
- Długopisy, markery
- Tablica lub flipchart do zapisywania wyników dyskusji
- Karteczki samoprzylepne do zapisania wniosków

Wskazówki dla prowadzących:

- **Zachęcaj do otwartości i szacunku:** Upewnij się, że uczestnicy czują się komfortowo dzieląc się swoimi opiniami, nawet jeśli są one trudne lub kontrowersyjne.
- **Daj przestrzeń na refleksję:** Pozwól uczestnikom na chwilę zastanowienia się nad własnymi uprzedzeniami, ale także nad tym, jak mogą zmienić swoje podejście do współpracy z osobami w różnym wieku.
- **Podkreśl znaczenie inkluzywności:** Przypomnij uczestnikom, że każda forma dyskryminacji, w tym ageizm, nie tylko szkodzi konkretnym osobom, ale i całej organizacji, ograniczając jej potencjał do rozwoju.