

Ageizm - przykładowe treści do testu

1. Rekrutacja i zatrudnianie

W firmie otwarto rekrutację na stanowisko w dziale marketingu. W ogłoszeniu pojawiło sformułowanie:

"Poszukujemy młodego, dynamicznego kandydata, który wniesie świeże pomysły do zespołu."

To jest przykład:

- a) Motywującego opisu stanowiska
- b) Zachęty dla innowacyjnych kandydatów
- c) Dyskryminacji ze względu na wiek (ageizmu)

☒ **Poprawna odpowiedź:** c) Dyskryminacji ze względu na wiek.

Opis sugeruje, że starsi kandydaci nie są mile widziani, co jest formą ageizmu w rekrutacji.

2. Awans i rozwój zawodowy

Katarzyna, 28-letnia pracowniczka i Adam, 55-letni pracownik, mają podobne kompetencje i osiągają podobne wyniki w pracy. Kasia zostaje awansowana, a Adam otrzymuje informację:

"Wydaje nam się, że ten projekt wymaga bardziej nowoczesnego podejścia, dlatego wybraliśmy Kasię."

Czy to może być przykład ageizmu?

- a) Tak, ponieważ sugeruje, że starszy pracownik nie jest wystarczająco innowacyjny.
- b) Nie, bo firma ma prawo wybierać liderów według własnych kryteriów.
- c) Nie, bo starsi pracownicy powinni ustępować miejsca młodszym.

☒ **Poprawna odpowiedź:** a) Tak.

Sugerowanie, że starszy pracownik nie jest innowacyjny tylko ze względu na wiek, jest przejawem ageizmu w awansach.

3. Mikroagresje na spotkaniach

Podczas zebrania 60-letnia Elżbieta dzieli się swoim pomysłem na usprawnienie pracy zespołu. Jeden z kolegów uśmiecha się i mówi:

"To świetny pomysł, ale chyba nie jesteś na bieżąco z najnowszymi technologiami, prawda?"

To przykład:

- a) Przyjaznej uwagi dotyczącej kompetencji technologicznych.
- b) Mikroagresji sugerującej, że starsze osoby nie nadążają za rozwojem technologii.
- c) Neutralnego komentarza.

☒ **Poprawna odpowiedź:** b) Mikroagresji.

Tego typu komentarze umniejszają kompetencje starszych pracowników i mogą prowadzić do ich wykluczania w dyskusjach.

4. Współpraca międzypokoleniowa

Zespół pracuje nad nowym projektem. Szef przydziela kreatywne zadania tylko młodym osobom, a starszych pracowników angażuje głównie do raportowania i załatwiania formalności.

Czy to może być ageizm?

- a) Tak, bo sugeruje, że starsi pracownicy nie są kreatywni
- b) Nie, bo starsi pracownicy mogą być lepsi w realizacji zadań administracyjnych
- c) Nie, bo każdy dostaje odpowiednie zadania

☒ **Poprawna odpowiedź:** a) Tak.

Założenie, że kreatywność to domena młodszych pracowników to stereotyp, który prowadzi do marginalizacji starszych osób w zespole.

5. Integracja i kultura firmowa

Nowi pracownicy w firmie to głównie osoby przed 30. Firma organizuje regularne wyjścia do klubów i barów, ale starsi pracownicy rzadko w nich uczestniczą. Kiedy jedna z pracowniczek (50 lat) sugeruje organizację innej formy integracji, słyszy od kolegi:

"Oj, trzeba być bardziej otwartym na nowoczesne sposoby spędzania czasu!"

To przykład:

- a) Neutralnej uwagi
- b) Wykluczania starszych pracowników z życia zespołu (ageizmu)
- c) Motywowania do integracji

☒ **Poprawna odpowiedź:** b) Ageizmu.

Tworzenie kultury firmowej, która nie uwzględnia różnych preferencji pokoleniowych, może prowadzić do wykluczenia starszych pracowników

6. Młodszy szef zarządzający starszym zespołem

Nowy menedżer ma 30 lat, a większość zespołu to osoby po 50. Na pierwszym spotkaniu mówi:

"Wiem, że niektórym z was może być trudno nadążyć za nowymi metodami pracy, ale damy radę!"

☒ **Dlaczego to problem?**

Taki komentarz sugeruje, że starsi pracownicy są mniej elastyczni lub mniej kompetentni tylko ze względu na wiek, co podważa wartość ich kompetencji i doświadczenia.

☒ **Lepsze podejście:**

Szef powinien skupić się na wzajemnym uczeniu się i wymianie doświadczeń, zamiast zakładać z góry, że starsi pracownicy nie posiadają kompetencji związanych z nowymi metodami pracy.

7. Brak ambitnych zadań dla osób w wieku przedemerytalnym

Andrzej ma 61 lat i od 20 lat pracuje w firmie. Ostatnio zauważył, że przestano powierzać mu odpowiedzialne projekty. Gdy pyta przełożonego o powody, słyszy:

"Nie chcemy cię obciążać, zostało ci już niewiele do emerytury."

Dlaczego to problem?

Odbieranie ambitnych zadań osobom starszym to forma dyskryminacji, która ogranicza ich rozwój i motywację.

Lepsze podejście:

Decyzje o podziale obowiązków powinny opierać się na kompetencjach, a nie wieku.

8. Tylko młode osoby na materiałach promocyjnych firmy

Firma prowadzi kampanię employer brandingową, w ramach której uruchamia nową stronę kariery. Wszystkie zdjęcia na stronie i w materiałach promocyjnych przedstawiają uśmiechniętych, młodych ludzi w wieku 20-30 lat.

Dlaczego to problem?

Brak różnorodności wiekowej w komunikacji firmy może sprawiać wrażenie, że starsi kandydaci nie są mile widziani, co zniechęca ich do aplikowania i wpływa na wizerunek organizacji.

Lepsze podejście:

Materiały powinny pokazywać rzeczywistą różnorodność zespołu – różne grupy wiekowe, style pracy i doświadczenia.

9. Komentarze sugerujące, że starsi pracownicy nie nadążają za zmianami

Podczas zebrania ktoś mówi do 55-letniego pracownika:

"Nie musisz się tym zajmować, to temat dla młodszych, którzy lepiej znają nowe technologie."

● Dlaczego to problem?

Taki komentarz umniejsza kompetencje starszego pracownika i może prowadzić do jego stopniowego wykluczania z ważnych projektów.

☒ Lepsze podejście:

Zamiast zakładać, że starsze osoby mają mniejsze umiejętności technologiczne, warto zapytać, czy są zainteresowane danym zadaniem, a jeśli potrzebują wsparcia, zapewnić szkolenie. Można też zaproponować wspólną pracę nad projektem parze pracowników w różnym wieku.

10. Wykluczanie starszych pracowników z wydarzeń firmowych

Firma organizuje hackathon po godzinach pracy. Młodsze osoby chętnie biorą udział, ale starsi pracownicy nie są zapraszani, bo "pewnie i tak nie będą zainteresowani."

● Dlaczego to problem?

Zakładanie, że starsi pracownicy nie chcą angażować się w dodatkowe inicjatywy, to forma wykluczenia.

☒ Lepsze podejście:

Dobrze jest tworzyć wydarzenia dostępne dla wszystkich i komunikować je w sposób, który zachęca różne grupy wiekowe do uczestnictwa.

11. Spotkanie

W zespole odbywa się spotkanie, które ma określić plan działania na kolejne miesiące. Barbara, lat 25, pracuje w firmie od 3 miesięcy, ale już zauważyła, że warto byłoby wprowadzić pewne zmiany. Próbuje przedstawić swoje pomysły, ale zanim to zrobi, spotyka się z reakcją szefa, który na forum zespołu zwraca się do niej następująco:

"Proszę, żebyś powstrzymała się z przedstawianiem pomysłu na zmiany do czasu, gdy zdobędziesz potrzebne doświadczenia, lepiej poznasz naszą pracę. Na razie ucz się od starszych koleżanek i kolegów."

Czy to może być przykład ageizmu?

- a. Nie, szef ma rację, że młodszy pracownik powinien najpierw zdobyć doświadczenie, a dopiero potem proponować rewolucje.
- b. Nie, młodzi mają zwykle nieadekwatne pomysły.
- c. Tak, sugeruje, że młodszy pracownik i osoby z krótszym stażem nie mogą wnieść nic wartościowego.

☒ **Poprawna odpowiedź: TAK**

Sugerowanie, że młodszy pracownik nie jest wystarczająco doświadczony by zgłaszać pomysły jest przejawem ageizmu i formą mikroagresji. Negatywnie wpływa też na efektywność zespołu - nie uwzględnia różnych perspektyw.

12. „Ty nie masz dzieci, to możesz zostać dłużej.”

Sytuacja:

Zespół HR musi przygotować materiały na poranne spotkanie z zarządem. Marta (28 lat) zostaje poproszona przez koleżankę z działu:

„Marta, mogłabyś zostać po godzinach? Ty nie masz jeszcze rodziny, to pewnie i tak nie masz planów.”

✗ Ageizm (i dyskryminacja ze względu na sytuację osobistą)

💡 *Zakładanie dostępności tylko dlatego, że ktoś jest młody i „wolny od pozazawodowych zobowiązań” – to uprzedzenie, nie fakt.*

13. „My to robiliśmy inaczej.”

Sytuacja:

Tomek (30 lat) proponuje automatyzację raportów w Excelu. Starszy kolega z zespołu, Piotr (52 lata), odpowiada:

„Nie kombinuj, Tomek. Robimy to tak od 10 lat i działa. Kiedyś to się robiło ręcznie i też było dobrze.”

⚠ Mikroagresja

💡 *Dyskredytowanie nowych pomysłów tylko dlatego, że pochodzą od młodszej osoby. Ogranicza innowacyjność.*

14. „Będziesz notować, prawda?”

Sytuacja:

Na spotkaniu działu sprzedaży menedżer, pani Renata, mówi:

„Agnieszka (24 lata), ty jesteś najmłodsza, to możesz notować, dobrze?”

Mikroagresja

 Zlecanie „pomocniczych” zadań osobom młodszym bez pytania lub rotacji.

15. „Taki młody, a już na tym stanowisku?”

Sytuacja:

W firmowej kuchni pracownicy rozmawiają o awansie Adama (29 lat) na stanowisko menedżera. Ktoś komentuje:

„Ciekawe, jakim cudem taki młody chłopak dostał kierownicze stanowisko. Ktoś musiał mu pomóc...”

Ageizm

 Podważanie awansu lub sukcesu z powodu wieku jest krzywdzące - podważa kompetencje i wartość pracy pracownika.

16. „Jak dorośniesz, zrozumiesz.”

Sytuacja:

Podczas zebrania zespołu projektowego Zosia (25 lat) wyraża swój sprzeciw wobec pomysłu klienta. Starszy kolega rzuca z uśmiechem:

„Zosiu, jak dorośniesz i popracujesz dłużej, to zrozumiesz, że klient ma zawsze rację.”

Ageizm

🗣 *Umnieszanie wartości opinii młodszej osoby – zakładanie, że wiek = racja, bez względu na merytorykę.*

17. „Ty się nie wypowiadasz, jeszcze niewiele wiesz.”

Sytuacja:

Na spotkaniu z klientem Ewa (27 lat) zaczyna komentować strategię marketingową. Przełożony przerywa jej:

„Ewka, ty się na razie ucz, jeszcze nie masz wystarczającego rozeznania.”

✖ Ageizm

🗣 *Odbieranie pracownikowi prawa głosu ze względu na jego wiek to forma wykluczania i pozbawiania wpływu na pracę działu.*

18. „Zobaczysz, za parę lat zmienisz zdanie.”

Sytuacja:

Julia (26 lat) mówi, że nie planuje dzieci i chce skupić się na karierze. Jej koleżanka z zespołu odpowiada:

„Zobaczysz, jeszcze ci się zmieni. Młoda jesteś, życie zweryfikuje.”

⚠ Mikroagresja

🗣 *Podważanie decyzji życiowych koleżanki/kolegi i traktowanie ich jako „przejściowych fanaberii” to przejaw protekcyjnego traktowania.*