

REFLEXIA MEDZIGENERAČNÝCH ROZDIELOV V KONTEXTE SOCIÁLNEJ PRÁCE

Petronela Šebestová – Jana Laščiaková – Juraj Spuchľák

REFLECTION ON INTERGENERATIONAL DIFFERENCES IN THE CONTEXT OF SOCIAL WORK

ABSTRAKT

Koncept času hrá zásadnú rolu vo formovaní odlišných generačných kohort, ktoré sa vyznačujú špecifickými skúsenosťami, hodnotovými rámcami a životnými stratégiami. Vzájomné vzťahy a potenciálne napätie medzi týmito generáciami sa stávajú čoraz relevantnejšou témou pre sociálnu prácu. Tento konferenčný príspevok sa kriticky zameriava na spôsoby, akými sociálna práca reflektuje, a mala by reflektovať, tieto generačné rozdiely. Kladie si za cieľ preskúmať mechanizmy a metódy pre aktívnu podporu medzigeneračnej solidarity a dialógu. Pozornosť bude venovaná špecifickým oblastiam, vrátane gerontologickej sociálnej práce, medzigeneračných napätí v rodinných systémoch a významu intergeneračného prenosu poznatkov a kultúrneho kapitálu. Zdôraznené budú takisto medziodborové súvislosti, ktoré obohacujú chápanie tejto komplexnej problematiky a ponúkajú nové cesty k posilňovaniu spoločenskej súdržnosti..

Kľúčové slová: Medzigeneračné vzťah. Medzigeneračná solidarita. Generácie. Seniori. Rodina. Sociálna práca. Medzigeneračný dialóg.

The concept of time plays a fundamental role in shaping different generational cohorts, which may encounter specific experiences, value frameworks and life strategies. The mutual relations and potential tensions between these generations are currently a relevant topic for social work. This conference paper critically focuses on the ways in which social work reflects, and should reflect, these generational differences. It aims to preserve mechanisms and methods for actively supporting intergenerational solidarity and dialogue. Attention will be paid to specific areas, including gerontological social work, intergenerational tensions in family systems and the importance of intergenerational knowledge transfer and cultural capital. Interdisciplinary connections are also emphasized, which enrich the understanding of this complex issue and

offer new ways to strengthen social cohesion. Keywords: Intergenerational relationship. Intergenerational solidarity. Generations. Seniors, Family. Social work. Intergenerational dialogue.

Keywords: Intergenerational relationship. Intergenerational solidarity. Generations. Seniors. Family. Social work. Intergenerational dialogue.

1. Čas ako dvojsečná zbraň – Tvorca generácií a zdroj predsudkov

Čas je základnou osou ľudskej existencie. Formuje nielen historické epochy a technologický pokrok, ale aj samotné generácie, ktoré sú nositeľmi jedinečných kolektívnych skúseností, hodnôt a noriem. Generácia, ktorá zažila totalitný režim a prechod k demokracii, vníma svet a jeho nástrahy inak ako generácia digitálnych domorodcov, pre ktorých je globálna prepojenosť a okamžitý prístup k informáciám samozrejmosťou. Tieto rozdiely, hoci prirodzené, sa v súčasnej, rýchlo sa meniacej spoločnosti stávajú zdrojom napätia a nepochopenia. Kult mladosti, výkonu a neustálej inovácie, ktorý dominuje v západnej kultúre, stavia starobu do pozície nechceného protikladu – symbolu stagnácie, technologickej nekompetentnosti a záťaže pre sociálny systém. Tento posun v hodnotách je živnou pôdou pre **ageizmus** – systematickú a často nevedomú diskrimináciu na základe veku. Na rozdiel od iných foriem diskriminácie, ako je rasizmus či sexizmus, je ageizmus spoločensky oveľa viac tolerovaný a internalizovaný. Je to predsudok, ktorý sa môže dotknúť každého z nás a ktorý paradoxne živíme aj my sami voči vlastnej budúcnosti. Jeho zákernosť spočíva v jeho obojsmernosti. Prejavuje sa voči seniorom, ktorých skúsenosti sú devalvované, ale aj voči mladým ľuďom, ktorých názory a nápady sú zľahčované pre údajný nedostatok životných skúseností. Ageizmus môžeme pre lepšie pochopenie rozdeliť do troch rovín: **inštitucionálny** (pravidlá a postupy organizácií, ktoré znevýhodňujú určité vekové skupiny), **interpersonálny** (predsudky a diskriminačné správanie v priamej interakcii medzi ľuďmi) a **internalizovaný** (jednotlivec prijme negatívne stereotypy o vlastnej vekovej skupine za svoje).

Demografické prognózy Eurostatu pre Slovensko neúprosne ukazujú trend starnutia populácie, čo znamená, že téma medzigeneračných vzťahov a vekovej diskriminácie bude nabrať na dôležitosť. Nejde len o etickú otázku, ale aj o kľúčovú ekonomickú výzvu. Spoločnosť, ktorá odpisuje ľudí po päťdesiatke, si nemôže dovoliť plytvať ich obrovským potenciálom, skúsenosťami a ľudským kapitálom. Sociálna práca, ktorej fundamentálnym poslaním je boj za sociálnu spravodlivosť a posilňovanie znevýhodnených skupín, tak stojí pred

neodkladnou výzvou: ako čeliť tejto tichej epidémii a transformovať medzigeneračné priepasti na mosty vzájomného rešpektu a spolupráce.

Predovšetkým je potrebné preskúmať teoretické základy, praktické aplikácie, prínosy a výzvy medzigeneračného prístupu v sociálnej práci s osobitným zreteľom na kontext Slovenskej republiky. Mali by sme sa odkloniť od vnímania generácií ako izolovaných skupín s protichodnými záujmami a namiesto toho zdôrazňovať ich vzájomnú prepojenosť, solidaritu a potenciál pre spoločný rast. V podstate všetky prognózy populačného vývoja Slovenska počítajú s ďalším kontinuálnym predlžovaním života starších ľudí. Podľa poslednej národnej prognózy z roku 2018 (Bleha a kol., 2018) by sa stredná dĺžka života vo veku 65 rokov mala do roku 2030 u mužov predĺžiť na takmer 17 rokov a u žien na 20 rokov; do roku 2060 dokonca u mužov o takmer 22 rokov a u žien o viac ako 24 rokov. Podieľať by sa na tom mali najmä staršie vekové skupiny a zlepšovanie úmrtnostných pomerov vo vyššom veku.

Medzigeneračný prístup v sociálnej práci čerpá z viacerých teoretických zdrojov, ktoré spoločne tvoria robustný základ pre jeho pochopenie a aplikáciu.

1.1 *Teória životnej dráhy (Life Course Theory)*

Táto teória je pre medzigeneračnú perspektívu kľúčová. Zdôrazňuje, že život jednotlivca je trajektória, ktorá je formovaná historickými udalosťami, sociálnymi normami a predovšetkým vzťahmi s inými ľuďmi naprieč generáciami. Životné dráhy sú vzájomne prepojené – rozhodnutia a skúsenosti jednej generácie (napr. rodičov) priamo ovplyvňujú životné príležitosti a skúsenosti generácie nasledujúcej (ich detí). Sociálna práca využívajúca túto teóriu sa nezameriava len na aktuálnu situáciu klienta, ale berie do úvahy jeho celú životnú históriu, kľúčové prechody (napr. vstup do dôchodku, narodenie vnúčaťa) a sieť medzigeneračných vzťahov, ktoré ho formovali a naďalej ovplyvňujú. (Elder, G. H. Jr., 1998).

1.2. *Systémová teória*

Systémová teória vníma rodiny a komunity ako komplexné systémy, kde sú jednotliví členovia (prvky systému) vo vzájomnej interakcii. Zmena v jednej časti systému nevyhnutne ovplyvňuje všetky ostatné. V medzigeneračnom kontexte to znamená, že napríklad problém mladistvého delikventa nie je možné riešiť izolovane, ale je potrebné ho vnímať v kontexte celého rodinného systému, vrátane vzťahov s rodičmi, starými rodičmi a inými príbuznými. Sociálny pracovník sa v tomto modeli stáva facilitátorom, ktorý pomáha identifikovať a meniť dysfunkčné vzorce komunikácie a interakcie medzi generáciami a posilňovať zdravé väzby.

1.3. *Sociálny konstruktivizmus*

Tento prístup zdôrazňuje, že naše vnímanie reality, vrátane konceptov ako "staroba," "mladosť" alebo "medzigeneračný konflikt," je sociálne konštruované. Tieto konštrukcie sú formované kultúrou, médiami a historickým kontextom a často vedú k stereotypom a predsudkom (ageizmus). Úlohou sociálneho pracovníka je pomáhať klientom a komunitám dekonštruovať tieto negatívne stereotypy a spoločne vytvárať nové, pozitívnejšie naratívy o starnutí a medzigeneračných vzťahoch. Práca s príbehmi, zdieľanie skúseností a podpora dialógu medzi generáciami sú kľúčovými nástrojmi tohto prístupu.

1.4. Koncept medzigeneračnej solidarity

Solidarita medzi generáciami je ústredným pilierom. Nejde len o finančné transfery v rámci sociálneho systému (dôchodky), ale o komplexný jav zahŕňajúci:

- **Asociačnú solidaritu:** Frekvencia a kvalita kontaktov medzi generáciami.
- **Afektívnu solidaritu:** Emocionálne putá, city a vzájomná náklonnosť.
- **Konsenzuálnu solidaritu:** Miera zhody v hodnotách a postojoch.
- **Funkčnú solidaritu:** Vzájomná pomoc a podpora (napr. starí rodičia strážiaci vnúčatá, dospelé deti starajúce sa o starnúcich rodičov).
- **Normatívnu solidaritu:** Spoločenské očakávania a normy týkajúce sa medzigeneračných povinností.

Sociálna práca sa usiluje o posilňovanie všetkých týchto dimenzií solidarity na mikro (rodina), mezo (komunita) aj makro (spoločnosť) úrovni.

2. Ageizmus v praxi: Pracovisko ako bojové pole generácií

Trh práce je jednou z arén, kde sa ageizmus prejavuje najbrutálnejšie a s najzávažnejšími sociálno-ekonomickými dôsledkami. Vek sa tu stáva nelegitímnym, no často rozhodujúcim kritériom, ktoré determinuje prístup k zamestnaniu, kariérenému rastu a vzdelávaniu. Tieto diskriminačné praktiky sú často racionalizované ekonomickými argumentmi alebo firemnou kultúrou, no ich podstata ostáva rovnaká – odopieranie príležitostí na základe chronologického veku. Prejavy ageizmu na trhu práce môžeme identifikovať v celom cykle zamestnanca:

- **Pri náboře a prijímaní:** Už samotné formulácie v pracovných inzerátoch, ako napríklad „hľadáme posilu do mladého, dynamického kolektívu“ alebo požiadavka na „flexibilitu 24/7“, implicitne vylučujú starších uchádzačov. Pri pohovoroch čelia kandidáti nad 50 rokov latentným predsudkom, že sú menej adaptabilní, drahší, majú nižšiu digitálnu gramotnosť a nebudú sa chcieť učiť nové veci. Často sa stretávajú s alibistickým odmietnutím,

že sú „prekvalifikovaní“, čo je len skrytý kód pre „príliš starí“. Naopak, mladí absolventi sú konfrontovaní s paradoxnou požiadavkou na niekoľkoročnú prax, ktorú nemali kde získať, a ich mzdové očakávania sú často bagatelizované.

- **V prístupe k vzdelávaniu, rozvoju a kariérenmu rastu:** Existuje rozšírený mýtus, že investícia do vzdelávania starších zamestnancov sa „neoplatí“, pretože do dôchodku im ostáva menej rokov. Sú menej často nominovaní na strategické projekty, odborné školenia či jazykové kurzy. Dochádza tak k procesu tzv. **de-skilling**, teda aktívnemu znižovaniu ich zručností a kompetencií zo strany zamestnávateľa, čo následne slúži ako argument na potvrdenie pôvodného predsudku a ich definitívnu marginalizáciu. Vzniká tak tzv. „vekový sklenený strop“, ktorý im bráni v kariérom postupe napriek ich bohatým skúsenostiam. Tento prístup je v príkrom rozpore s konceptom celoživotného vzdelávania, ktorý je nevyhnutným predpokladom pre udržateľnosť ekonomiky.

- **Pri hodnotení a prepúšťaní:** V obdobiach ekonomickej recesie či firemnej reštrukturalizácie patria starší zamestnanci medzi prvých, ktorí sú ohrození stratou zamestnania. Ich vyššie platy (vyplývajúce z odpracovaných rokov) a predpokladaná nižšia flexibilita z nich robia zdanlivo ľahký cieľ. Hoci je veková diskriminácia nelegálna, v praxi je veľmi ťažko dokázateľná, keďže zamestnávateľia sa často odvolávajú na „organizačné dôvody“. Týmto krokom však firma stráca nielen lojálneho zamestnanca, ale aj nenahraditeľnú inštitucionálnu pamäť a cenné know-how.

- **Každodenné mikroagresie a firemná kultúra:** Ageizmus sa prejavuje aj v subtílnejších formách. Patrí sem paternalistický a blahosklonný prístup („Nechajte, babi, ja vám to naklikám.“), zľahčujúce vtipy o veku, ignorovanie názorov starších kolegov na poradách alebo naopak znevažovanie nápadov mladších s odôvodnením: „Na to si ešte primladý, aby si tomu rozumel.“ Tieto zdanlivo neškodné prejavy vytvárajú toxické pracovné prostredie, ktoré podkopáva tímovú spoluprácu a medzigeneračnú dôveru. Je dôležité vnímať aj intersekcionalný rozmer ageizmu. Staršie ženy čelia dvojnásobnej diskriminácii – na základe veku aj pohlavia, keďže sa na ne vzťahujú stereotypy spojené so starnutím aj s rodovými rolami. Podobne znevýhodnení môžu byť starší príslušníci menšín alebo osoby so zdravotným postihnutím.

Dôsledky tohto stavu sú mnohoraké a zasahujú celú spoločnosť. Pre jednotlivca znamená veková diskriminácia stratu príjmu, existenčnú neistotu, predčasný odchod do dôchodku s nižším príjmom a zvýšené riziko chudoby v starobe. Na psychologickú úroveň vedie k strate sebaúcty, pocitom zbytočnosti, sociálnej izolácii, úzkosti a depresii. Pre firmy a organizácie predstavuje ageizmus stratu talentu, skúseností a diverzity myslenia, čo v konečnom dôsledku

znižuje ich inovačnú schopnosť a konkurencieschopnosť. Pre spoločnosť ako celok to znamená plytvanie obrovským ľudským kapitálom a zvyšovanie tlaku na sociálny a zdravotný systém. Moderná sociálna práca musí prekročiť model orientovaný na deficit a prijať filozofiu, ktorú ponúka napríklad prístup založený na schopnostiach (Capability Approach) autorov Amartyu Sena a Marthy Nussbaum (Nussbaum, 2011). Podľa nich nie je cieľom len zabezpečiť človeku zdroje, ale rozšíriť jeho reálne schopnosti (capabilities) žiť život, ktorý má dôvod si ceniť. Aplikované na seniorov to znamená, že cieľom nie je len poskytnúť im opateru, ale vytvoriť podmienky, aby mohli byť naďalej aktívnymi tvorcami svojho života, udržiavať sociálne role a cítiť sa užitočnými. Tento pohľad rezonuje aj s teóriou gerotranscendencie Larsa Tornstama (2005), ktorá popisuje prirodzený posun v starobe od materiálnych hodnôt k potrebe zdieľať múdrosť a prepojiť sa s minulosťou i budúcnosťou.

3. Rola sociálnej práce v boji proti ageizmu a pri podpore medzigeneračnej solidarity

Tak ako sme vyššie uviedli sociálna práca, so svojím mandátom presadzovať sociálnu spravodlivosť a posilňovať zraniteľné skupiny, musí na tento komplexný problém reagovať strategicky a na viacerých úrovniach súčasne. Jej úlohou nie je len „hasiť požiare“ a riešiť následky diskriminácie, ale aktívne sa podieľať na prevencii a systémovej zmene.

- **Na mikroúrovni (práca s jednotlivcom a rodinou):**

Pre jednotlivcov, ktorí zažili vekovú diskrimináciu, je kľúčová podpora pri obnovení sebadôvery a sebaúcty. Sociálny pracovník môže využiť metódy naratívneho poradenstva, kde pomáha klientovi rekonštruovať jeho profesijný príbeh a zamerať sa na jeho silné stránky, skúsenosti a úspechy. Sociálny pracovník môže človeku pomôcť identifikovať a pomenovať jeho rozsiahle skúsenosti ako cenný kapitál a spoločne vytvoriť stratégiu, ako tieto skúsenosti prezentovať budúcim zamestnávateľom.

Koučing a kariérne poradenstvo: Poskytovanie praktickej pomoci pri aktualizácii životopisu, nácviku pohovorov (s dôrazom na zvládanie ageistických otázok) a pri hľadaní nových pracovných príležitostí. Sem patrí aj podpora pri rekvalifikácii a rozvoji digitálnych zručností, ktoré sú často vnímané ako hlavná slabina starších pracovníkov.

Právne a antidiskriminačné poradenstvo: Informovanie klientov o ich právach vyplývajúcich z Antidiskriminačného zákona a poskytovanie asistencie pri kontaktovaní príslušných inštitúcií (napr. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva).

Rodinná mediácia: Riešenie medzigeneračných konfliktov v rodinách, ktoré často pramenia z ekonomického tlaku spôsobeného stratou zamestnania staršieho člena rodiny.

(Lüscher & Pillemer, 2004).

- **Na mezoúrovni (práca s organizáciami, firmami a komunitami):**

Firemná sociálna práca a implementácia vekového manažmentu (Age Management): Sociálny pracovník môže pôsobiť ako externý konzultant alebo interný zamestnanec, ktorý pomáha firmám vytvárať inkluzívnu a vekovo rozmanitú kultúru. Komplexný vekový manažment stojí na piatich pilieroch: 1. **Nábor a HR bez predsudkov:** Revízia náborových procesov a zavedenie anonymizovaných životopisov. 2. **Celoživotné vzdelávanie:** Zabezpečenie rovnakého prístupu ku školeniam pre všetky vekové kategórie. 3. **Zdravie a ergonómia:** Prispôsobenie pracovných miest a podpora zdravého životného štýlu. 4. **Flexibilné formy práce:** Ponuka čiastočných úväzkov, zdieľaných pracovných miest alebo postupného odchodu do dôchodku. 5. **Medzigeneračný prenos poznatkov:** Vytváranie a facilitácia programov ako **reverzný mentoring** (mladší učia starších digitálne zručnosti, starší odovzdávajú mladším strategické myslenie a odbornosť) alebo **tandemové pozície**. (Vandebosch et al., 2021).

Komunitné plánovanie a rozvoj: Iniciovanie a podpora projektov, ktoré vytvárajú priestor pre prirodzené stretávanie sa generácií mimo pracoviska. Sociálny pracovník môže byť iniciátorom projektov v rámci konceptu „**Mestá priateľské k seniorom**“ (Age-Friendly Cities, WHO), kde sa podieľa na plánovaní bezbariérových verejných priestranstiev, komunitných centier, kde prebiehajú spoločné aktivity ako napr. spoločná starostlivosť o záhradu spája ľudí rôzneho veku, podporuje zdravý životný štýl a skrášľuje verejný priestor. Staršie generácie odovzdávajú svoje vedomosti o pestovaní, zatiaľ čo mladší prinášajú fyzickú silu a nové nápady. Alebo realizácia dobrovoľníckych programov, kde seniori pomáhajú deťom zo sociálne znevýhodneného prostredia s učením.

- **Na makroúrovni (práca na systémovej a spoločenskej zmene):**

Advokátska činnosť a tvorba politik: Sociálni pracovníci a ich profesijné organizácie by mali byť aktívnym hlasom vo verejnej debate. Mali by sa zapájať do pripomienkovania zákonov (napr. Zákonník práce, sociálne zabezpečenie) a presadzovať politiky podporujúce celoživotné vzdelávanie, flexibilné formy práce a daňové stimuly pre zamestnávateľov, ktorí aktívne podporujú vekovú diverzitu. Konkrétnym cieľom môže byť lobing za zavedenie štátom

podporovaných programov typu „returnship“ pre starších ľudí, ktorí sa po dlhšej pauze vracajú na trh práce.

Osvetové a mediálne kampane: Spolupráca s médiami na búraní stereotypov o starobe a mladosti. Cieľom je prezentovať pozitívne a realistické obrazy medzigeneračnej spolupráce a aktívneho starnutia, a tým meniť verejnú mienku. Namiesto obrazu seniora ako pasívneho príjemcu sociálnych dávok je potrebné ukazovať príbehy aktívnych, kompetentných a spoločensky angažovaných starších ľudí.

Podpora výskumu: Iniciovanie a participácia na výskumoch, ktoré mapujú rozsah a formy ageizmu na Slovensku a vyhodnocujú efektivitu rôznych intervencií. Tieto dáta sú nevyhnutné pre argumentáciu pri presadzovaní systémových zmien.

4. Cesta k medzigeneračnej solidarite

Systematická aplikácia medzigeneračnej perspektívy prináša širokú škálu benefitov pre jednotlivcov, komunity aj celú spoločnosť. Napr. pre deti a mládež ide môže ísť o zlepšenie školského prospechu, rozvoj sociálnych zručností, formovanie pozitívnych postojov k starnutiu a starším ľuďom, získanie životných múdrostí a pocit stability.

Pre dospelých v strednom veku (sendvičová generácia) môže ísť o zníženie záťaže spojenej so starostlivosťou o deti aj starnúcich rodičov prostredníctvom zapojenia širšej komunitnej a rodinnej siete.

Pre seniorov to môže byť zvýšenie pocitu zmysluplnosti a sebaúcty, zníženie sociálnej izolácie a osamelosti, zlepšenie kognitívnych funkcií a fyzického zdravia, odovzdávanie skúseností a udržiavanie aktívneho života.

Pre komunitu a spoločnosť vidíme benefity v posilnení sociálnej kohézie a súdržnosti, búranie ageistických stereotypov, efektívnejšie využívanie ľudského kapitálu všetkých generácií, prevencia sociálno-patologických javov a budovanie občianskej spoločnosti.

Sociálna práca má jedinečnú príležitosť formulovať a viesť túto cestu k vízii spoločnosti založenej na medzigeneračnej solidarite a spravodlivosti. Vízia solidárnej spoločnosti nie je utópia. Je to predstava komunity, kde tímy, v ktorých sa spája dynamika a digitálna zručnosť mladých s odbornosťou, strategickým myslením a rozvahou starších, sú inovatívnejšie, stabilnejšie a produktívnejšie.

Poslaním sociálnej práce, ako ľudskoprávnej profesie, je túto víziu premeniť na realitu. Medzinárodná federácia sociálnych pracovníkov (IFSW) definuje profesiu ako tú, ktorá „podporuje sociálnu zmenu a rozvoj, sociálnu súdržnosť a posilňovanie a oslobodzovanie ľudí.

Princípy sociálnej spravodlivosti, ľudských práv, kolektívnej zodpovednosti a rešpektu k rozmanitosti sú pre sociálnu prácu kľúčové.“ Každá intervencia sociálneho pracovníka v oblasti ageizmu je teda priamym naplnením tohto globálneho mandátu. Sociálny pracovník nie je len „poskytovateľ služieb“, ale advokát, mediátor, edukátor a agent zmeny, ktorý stojí na strane dôstojnosti a rovnosti.

Cesta k medzigeneračnej solidarite nie je jednoduchá ani krátka. Vyžaduje si zmenu myslenia, kultúry a inštitúcií. Avšak nie je to len idealistický sen; je to morálny imperatív a ekonomická nevyhnutnosť. Ageizmus, ako jedna z posledných spoločensky akceptovaných foriem diskriminácie, je hlbokou ranou na tele spoločnosti, ktorá porušuje jej základné hodnoty a brzdí jej rozvoj.

Sociálna práca, verná svojmu ľudskoprávnemu poslaniu, stojí v prvej línii tohto transformačného procesu. Jej úlohou je neúnavne pripomínať, že práva a dôstojnosť nemajú dátum expirácie. Jej nástroje – empatia, poradenstvo, mediácia, plánovanie a advokácia – sú kľúčovými nástrojmi na budovanie mostov tam, kde dnes stoja múry.

Každý úspešný prípad klienta, ktorý si nájde prácu, každá firma, ktorá zavedie vekový manažment, a každý zákon, ktorý posilní ochranu pred vekovou diskrimináciou, je krokom na tejto ceste. Je to cesta od spoločnosti, ktorá sa bojí starnutia, k spoločnosti, ktorá oslavuje celý ľudský život. Je to cesta od predsudkov k rešpektu. A je to cesta, na ktorej má sociálna práca nielen svoje pevné miesto, ale aj svoje najvznešenejšie poslanie.

5. Výzvy a etické dilemy v medzigeneračnej sociálnej práci

Napriek nesporným prínosom čelí implementácia medzigeneračného prístupu viacerým prekážkam a etickým otázkam. Často sa stretávame s nedostatkom financií, vhodných priestorov, koordinácie medzi rôznymi inštitúciami (školy, zariadenia pre seniorov, komunitné centrá a i.) a časovou zaneprázdnenosťou potenciálnych účastníkov. Medzigeneračné projekty sú často vnímané ako "nadstavba" alebo "milý bonus" k základným sociálnym službám. To vedie k chronickému podfinancovaniu, nedostatku stabilných pracovných úväzkov pre koordinátorov, absencii vhodných bezbariérových priestorov a obmedzeným prostriedkom na materiál či dopravu. Sociálni pracovníci sú tak nútení neustále "lepiti" prevádzku z malých grantov, čo ohrozuje kvalitu a udržateľnosť práce.

Nevyhnutne musíme čeliť vzniknutým etickým dilemám ako napr. **ochrana zraniteľných osôb je nevyhnutné zabezpečiť**, aby deti aj zraniteľní seniori boli chránení pred akoukoľvek formou zneužívania alebo zanedbávania v rámci medzigeneračných programov. Dôkladný

výber a školenie účastníkov (najmä dobrovoľníkov) je kľúčové. Ďalšou dilemou je **mocenská nerovnováha**. Sociálny pracovník musí dbať na to, aby vzťahy zostali recipročné a aby jedna generácia nebola len "poskytovateľom" a druhá "prijemcom" služieb. Je dôležité predchádzať inštrumentalizácii jednej vekovej skupiny pre potreby druhej. Nezanedbateľná je aj napr. dilema **dôvernosti**. Pri práci s rodinami a skupinami musí sociálny pracovník citlivo narábať s dôvernými informáciami a rešpektovať súkromie všetkých zúčastnených. Jednou z najväčších hrozieb je, že medzigeneračné programy zostanú len na úrovni tokenizmu – povrchných, jednorazových gest, ktoré síce vyzerajú dobre v médiách, ale nemajú reálny dopad na zmenu postojov a budovanie vzťahov. Ide o **riziko**, že medzigeneračné aktivity budú len povrchné a symbolické, bez reálneho dopadu na postoje a vzťahy. Z toho vyplýva, že programy musia byť starostlivo naplánované, dlhodobé a zamerané na budovanie autentických vzťahov. Je veľký rozdiel medzi kontaktom a vzťahom **na ktorých sú väčšinou založené** jednorazové vianočné besiedky detí v zariadeniach pre seniorov, alebo návšteva seniorov v škole na Deň úcty k starším sú príkladmi medzigeneračného *kontaktu*. Hoci môžu byť príjemné, často len posilňujú stereotypy (deti sú "milé" a seniori "dojatí pasívni diváci"). Skutočná medzigeneračná *práca* sa zameriava na budovanie dlhodobých *vzťahov* prostredníctvom pravidelných, štruktúrovaných aktivít so spoločným cieľom (napr. príprava divadelného predstavenia, starostlivosť o záhradu). Veľmi dôležitým faktorom je **hodnotenie a meranie dopadu** našich aktivít. Efektívna evaluácia medzigeneračných programov je zložitá, pretože ich prínosy (napr. zmena postojov, zvýšenie sociálnej kohézie) sú často kvalitatívne a ťažko merateľné. Napriek tomu je nevyhnutné vyvíjať a používať nástroje na hodnotenie ich efektivity.

Hoci je koncept medzigeneračnej solidarity prevažne vnímaný pozitívne, je dôležité pristupovať k nemu aj kriticky. Je potrebné sa pýtať, či idealizovaný obraz harmonických medzigeneračných vzťahov niekedy nezakrýva reálne konflikty záujmov, napríklad v oblastiach ako sú dôchodkové systémy, trh práce alebo environmentálna politika. Sociálna práca by nemala ignorovať tieto štrukturálne nerovnosti a napätia.

Kritická perspektíva tiež upozorňuje na riziko, že dôraz na komunitnú a rodinnú medzigeneračnú solidaritu môže byť zneužitý na presun zodpovednosti zo štátu na jednotlivcov a rodiny, najmä v oblasti starostlivosti. Úlohou sociálnej práce je preto nielen budovať medzigeneračné mosty "zdola," ale aj „advokovať“ za systémové zmeny a politiky, ktoré podporujú medzigeneračnú spravodlivosť a rovnosť na makroúrovni. (Morrow-Howell, N., Hinterlong, J. a Sherraden, M. (eds.), 2011).

Budúcnosť medzigeneračnej sociálnej práce na Slovensku aj vo svete spočíva v jej systematickom integrovaní do všetkých oblastí praxe a vzdelávania. Je potrebné prejsť od

izolovaných, krátkodobých projektov k dlhodobým, udržateľným stratégiám, ktoré sa stanú bežnou súčasťou komunitného plánovania a poskytovania sociálnych služieb.

Záver: Medzigeneračná solidarita ako pilier udržateľnej a humánnej spoločnosti

Vstupujeme do éry, v ktorej demografická krivka a meniace sa sociálne štruktúry prestávajú byť len štatistickým údajom a stávajú sa formujúcou realitou našich životov. V tomto kontexte sa medzigeneračná solidarita, téma tohto príspevku, ukazuje nie ako jedna z mnohých sociálnych otázok, ale ako centrálny pilier, od ktorého závisí budúca stabilita, spravodlivosť a súdržnosť našej spoločnosti. Snažili sme sa dokázať, že cesta k tejto solidarite vedie cez komplexné pochopenie jej teoretických základov, odvážnu aplikáciu v praxi sociálnej práce a predovšetkým cez kritické a eticky ukotvené zvládanie výziev, ktoré ju sprevádzajú. Dostupné na <https://ivpr.gov.sk/narodny-program-aktivneho-starnutia-na-roky-2021-2030-analyticka-cast-kvetoslava-repkova-ed/>.

Potvrdili sme, že medzigeneračný prístup nie je postavený na vágnom humanizme, ale čerpá z robustných teoretických rámcov, akými sú teória životnej dráhy, ktorá nám pripomína vzájomnú prepojenosť osudov, a systémová teória, odhaľujúca, ako dysfunkcia v jednej časti rodinného či komunitného systému ovplyvňuje všetky ostatné. Práve tieto teórie dávajú sociálnej práci nástroje na to, aby vnímala klienta nie ako izolovaného jednotlivca definovaného svojím vekom, ale ako súčasť dynamickej, viacgeneračnej siete vzťahov, ktorá ho formuje a zároveň mu poskytuje zdroje. Sociálny konštruktivizmus nás zasa upozornil na silu naratívov a stereotypov – najmä ageizmu – a ukázal, že úlohou sociálneho pracovníka je aktívne dekonštruovať tieto škodlivé mýty a pomáhať vytvárať nové, pozitívne príbehy o starnutí a medzigeneračnej spolupráci. (Bengtson, V. L. & Roberts, R. 1991).

Praktické aplikácie tohto prístupu sú rozmanité a plné potenciálu. Od programov, kde seniori ako mentori odovzdávajú životnú múdrosť rizikovej mládeži, cez komunitné centrá, kde sa detský smiech prelína s rozprávaním starších, až po projekty digitálnej inklúzie, kde mladí otvárajú seniorom brány do online sveta – všetky tieto iniciatívy sú živým dôkazom obojstranných prínosov. Pre deti znamenajú stabilitu a širší obzor, pre seniorov pocit zmysluplnosti a pre komunitu posilnenie sociálneho kapitálu. Práve v týchto konkrétnych, lokálnych interakciách sa abstraktný pojem solidarity stáva živou a hmatateľnou realitou.

Avšak cesta k funkčnej medzigeneračnej praxi je dláždená značnými výzvami, ktorým sme venovali osobitnú pozornosť. Odhalili sme, ako dobre mienené projekty často narážajú na múr

nedostatočného financovania, byrokratickej fragmentácie a krátkodobej projektovej logiky. Ešte závažnejšie sú však vnútorné hrozby v podobe hlboko zakoreneného ageizmu a rizika povrchného tokenizmu, ktorý zamieňa autentický vzťah za jednorazové, symbolické gesto. Najväčšiu zodpovednosť kladie tento prístup na samotného sociálneho pracovníka, ktorý musí neustále balansovať na hrane etických dilem: ako chrániť zraniteľných bez toho, aby potlačil ich autonómiu? Ako zabezpečiť skutočnú reciprocitu a vyhnúť sa inštrumentalizácii jednej skupiny pre potreby druhej? Ako manažovať otázky dôvernosti v citlivom skupinovom prostredí? Práve zvládanie týchto otázok odlišuje skutočnú profesionálnu prax od laického aktivizmu.

Medzigeneračná solidarita teda nie je idylický stav bez konfliktov, ale neustály proces vyjednávania, dialógu a hľadania rovnováhy medzi potrebami a záujmami rôznych vekových skupín. Úlohou sociálnej práce je tento proces nielen facilitovať na mikroúrovni rodín a komunit, ale aj advokovať za systémové zmeny na makroúrovni. Je nevyhnutné presadzovať také verejné politiky v oblasti bývania, sociálnych služieb, trhu práce či urbanizmu, ktoré by prirodzene vytvárali prostredie pre medzigeneračné stretávanie a spoluprácu, a nie pre segregáciu.

Záverom možno konštatovať, že podpora medzigeneračnej solidarity je jednou z kľúčových úloh sociálnej práce 21. storočia. Je to investícia do odolnosti spoločnosti voči budúcim krízam a zároveň naplnenie základného etického poslania sociálnej práce – budovať inkluzívnu spoločnosť, ktorá si váži každého svojho člena, bez ohľadu na jeho vek. Cesta vpred si vyžaduje odvahu opustiť zabehnuté, vekovo segregované modely práce a prijať komplexnosť a dynamiku medzigeneračného prístupu. Je to záväzok, ktorý si žiada nielen finančné zdroje, ale predovšetkým zmenu myslenia – v hlavách politikov, odborníkov aj širokej verejnosti. Len tak môžeme vytvoriť spoločnosť, kde generačné rozdiely nebudú zdrojom napätia, ale zdrojom vzájomného obohatenia a spoločnej sily.

KONTAKT

Doc. PhDr. Petronela Šebestová, PhD. univer. prof. MPH

Fakulta sociálnych štúdií VŠD
petronela.sebestova@gmail.com

PhDr. Jana Laščiaková, PhD.

Fakulta sociálnych štúdií VŠD
Jana.Lasciakova@vsdanubius.sk

Doc. ThDr. Juraj Spuchľák, PhD.

Fakulta sociálnych štúdií VŠD
icloudak@icloud.com;

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

BENGTSON, V. L. & ROBERTS, R. E. L., 1991. Intergenerational solidarity in aging families: An example of formal theory construction. In: *Journal of Marriage and Family*. Roč. 53, č. 4, s. 856-870. ISSN: 0022-2445.

BLEHA, B., ŠPROCHA, B., VAŇO, B. (2018): Prognóza obyvateľstva Slovenska do roku 2060. Revízia poznatkov a predpokladov v kontexte pokračujúcej transformácie. Bratislava: INFOSTAT

BRONFENBRENNER, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 330 s. ISBN 978-0-674-22457-5

BUTLER, R. N., 1975. *Why Survive? Being Old in America*. New York: Harper & Row, 496 s. ISBN: 978-0060105917.

ELDER, G. H. Jr., 1998. The Life Course as Developmental Theory. In: *Child Development*. Roč. 69, č. 1, s. 1-12. ISSN: 0009-3920.

LÜSCHER, K., & PILLEMER, K. (Eds.). (2004). *Intergenerational Ambivalence: New Perspectives on Parent-Child Relations in Later Life*. Emerald Group Publishing, 394 s. ISBN: 978-0-7623-1115-4

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. 2022. *Národný program aktívneho starnutia na roky 2021 – 2030*. Bratislava: MPSVR SR, 45 s. dostupné na <https://ivpr.gov.sk/narodny-program-aktivneho-starnutia-na-roky-2021-2030-analyticka-cast-kvetoslava-repkova-ed/>

MORROW-HOWELL, N., HINTERLONG, J. & SHERRADEN, M. (eds.), 2001. *Productive Aging: Concepts and Challenges*. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 352 s. ISBN: 978-0801865612.

NUSSBAUM, M. C. (2011). *Creating Capabilities: The Human Development Approach*. Cambridge, MA: The Belknap Press of Harvard University Press, 237 s. ISBN: 978-0-674-07235-6

TORNSTAM, L. (2005). *Gerotranscendence: A Developmental Theory of Positive Aging*.

VANDEBOSCH, H., et al. (2021) *Journal of Intergenerational Relationships* 2021. s. 329-348, ISSN 1535-0770 ISSN (online verzia): 1535-0762.