

**Beata Tokarz-Kamińska**

*Towarzystwo Inicjatyw Twórczych  
koordynator programu „Seniorzy w akcji”*

**Łucja Krzyżanowska**

*Instytut Socjologii  
Uniwersytet Warszawski*

## ***Dobre praktyki w działaniach międzypokoleniowych na podstawie doświadczeń programu „Seniorzy w akcji”***

### ***Formuła programu „Seniorzy w akcji”***

W tym artykule chcemy<sup>1</sup> przyrzeć się bliżej doświadczeniom ogólnopolskiego konkursu dotacyjnego *Seniorzy w akcji*, który stara się odpowiedzieć na wyzwania, wynikające z niskiej aktywności społecznej osób starszych, rosnącego dystansu międzypokoleniowego i negatywnych stereotypów, dotyczących starości. Program jest realizowany od 2008 r. przez Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „ę” ze środków Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności. Celem konkursu jest wsparcie przedsięwzięć, które angażują osoby starsze do działania na rzecz otoczenia, uruchamiają inicjatywy oparte na współpracy między-

---

<sup>1</sup> W niniejszym artykule wykorzystane zostały fragmenty raportów, podsumowujących badanie ewaluacyjne trzech rund Programu *Seniorzy w akcji* (SwA) oraz artykułu *To był super czas!*, zawierającego najważniejsze wnioski z badania, przygotowane przez Aleksandrę Gołdys, Łucję Krzyżanowską i Monikę Stec.

pokoleniowej, a także sprzyjają rozwojowi wolontariatu osób starszych i wzmocnieniu rzecznictwa interesów seniorów. Ważnym celem tego programu jest wyłonienie i wsparcie starszych liderów — osób 55+, które chcą zaangażować się w życie swoich społeczności, zapraszając do współpracy osoby starsze i inne grupy wiekowe. Pomysły na projekty są zgłaszane przez osoby po 55 r. ż. i z założenia mają wynikać z osobistych pasji i zainteresowań. Starsi liderzy mogą zgłosić projekt samodzielnie lub w partnerstwie z osobą młodą, do 30. r. ż. Skierowanie działań programu bezpośrednio do osób 55+ jest bardzo ważnym założeniem programu. Umożliwienie osobom starszym inicjowania działań, w których sami chcą uczestniczyć, które w ich ocenie są potrzebne, pozwala spojrzeć na osoby starsze jako na kreatywnych menadżerów nowych inicjatyw, a nie jedynie odbiorców oferty, zaadresowanej do seniorów. Praca ze starszymi liderami, inwestowanie w ich umiejętności, wzmacnia głos i obecność osób starszych w społecznościach lokalnych.

Natomiast możliwość opracowania i zarządzania projektem przez osoby w różnym wieku sprzyja wymianie doświadczeń, sprawia, że indywidualne umiejętności i predyspozycje twórczo się uzupełniają. Poprzez bliską współpracę senior i osoba młoda pogłębiają swoją świadomość dynamiki i specyfiki relacji międzypokoleniowych. Ten model współpracy dobrze sprawdza się także przy uruchamianiu działań, które angażują różne grupy wiekowe — starszy lider lepiej zna potrzeby i środowisko seniorów, a osoba młoda może trafniej dobrać ofertę zajęć i sposoby dotarcia do młodzieży. Starszy lider nierzadko sięga po pomoc osoby młodej w działaniach, które wymagają wykorzystania komputera, Internetu czy innych nowinek techniki.

Co roku przyznawanych jest ok. 35 dotacji w wysokości od 5–12 tys. zł na działania mieszczące się w obszarach: edukacja, kultura, działania obywatelskie. Senior lub para międzypokoleniowa, która zgłasza pomysł na konkurs, musi pozyskać do współpracy organizację wspierającą, na której konto przekazywana jest dotacja (np. UTW, lokalną fundację czy stowarzyszenie, dom kultury czy bibliotekę). Dotychczas ze środków programu zostały zrealizowane 133 projekty, które uzyskały dofinansowanie na łączną kwotę ponad 1,5 mln zł.

Warto podkreślić, że formuła programu jest przyjazna dla uczestników. Na samym początku zainteresowani składają list intencyjny, prezentujący pomysł na działanie społeczne, zainteresowania lidera lub międzypokoleniowej pary liderów i motywacje do realizacji takiego przedsięwzięcia. Autorzy najciekawszych zgłoszeń zapraszani są na kilkudniowe warsztaty, podczas których wspólnie z ekspertami dopracowują swoje pomysły i zdobywają umiejętności przydatne w realizacji społecznego projektu. Uczą się pracy w zespole, metod integracji grupy, promocji, a także poznają konkretne narzędzia i twórcze metody pracy, np. gra miejska, animacja poklatkowa (tworzenie filmów z serii zdjęć), wykorzystanie graffiti czy realizacja akcji sąsiedzkich. W warsztatach uczestniczą zarówno osoby 55+, jak też młode — ta różnorodność wiekowa sprzyja kreatywności i dynamice pracy. W trakcie realizacji projektów starsi i młodzi animatorzy mogą skorzystać z dodatkowych form wsparcia w formie: wizyt studyjnych, zaproszenia do współpracy trenera z sieci Latających Animatorów Kultury Towarzystwa „ę” czy udziału w warsztatach, wspierających umiejętności leaderskie i pozwalających na omówienie trudności i sukcesów, w realizowanych projektach.

Zastosowana w programie formuła „inkubatora”, dająca możliwość dopracowania projektu, wymiany doświadczeń pomiędzy uczestnikami programu decyduje w dużej mierze o skuteczności programu. Wpływa pozytywnie na jakość wspieranych projektów i umożliwia czerpanie z umiejętności i wiedzy nie tylko zapraszanych ekspertów, ale także uczestników programu. Formuła programu, która pomaga pokonać drogę od pomysłu do projektu, szczególnie sprawdza się w odniesieniu do osób, które podejmują się realizacji działań społecznych pierwszy raz i nie mają dużego doświadczenia w tym obszarze.

Po zrealizowaniu trzech edycji programu dotacyjnego *Seniorzy w akcji*, Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „ę” zdecydowało się na przeprowadzenie — w 2011 r. — badania ewaluacyjnego. Od początku prowadzenia programu Towarzystwo „ę” miało poczucie, że podejmowane działania mają charakter eksperymentalny, że jest to jeden z nielicznych programów tego typu, realizowanych na skalę ogólnopolską. Niezbędne było zatem sprawdzenie, jakie efekty udało się osiągnąć, czy przyjęte metody pracy i wspierania starszych liderów są skuteczne. Wnioski z badania mogą okazać się ciekawe i przydatne dla innych podmiotów i osób, prowadzących działania międzypokoleniowe czy aktywizujące seniorów.

W ramach badania<sup>2</sup> ewaluacyjnego przeanalizowane zostały 394 dokumenty, wytworzone na potrzeby realizacji konkursu. Przeprowadzono 95 wywiadów telefonicznych ze starszymi i młodymi liderami projektów i organizacjami, wspierającymi nagrodzone inicjatywy. Przeprowadzono 54 wywiady indywidualne i grupowe, w których udział wzięło łącznie 107 informatorów, związanych z ośmioma, celowo wybranymi projektami z całej Polski. Dodatkowo zrealizowana została ankieta internetowa, skierowana do liderów juniorów i seniorów.

<sup>2</sup> W ramach badania przeprowadzone zostały:

– **analiza dokumentów**, uwzględniająca wszystkie dokumenty z lat 2008–2010, wytworzone na potrzeby realizacji konkursu *Seniorzy w akcji* (98 listów intencyjnych, 99 wniosków i 97 sprawozdań końcowych). W 2009 i 2010 r. dodatkowo powstawały monitoringi (26) i relacje z wizyt studyjnych (26), w 2010 r. — relacje latających animatorów kultury (10);

– **studia przypadków** w 8 projektach. Projekty do badania dobrane zostały w sposób, uwzględniający edycję, w której były realizowane, obecność animatora juniora, rodzaj instytucji wspierającej (UTW czy inna) oraz wielkość miejscowości, w której były realizowane. Ponadto były to projekty, które zarówno przez Towarzystwo „ę” i badaczy uznane zostały za projekty, które odniosły sukces. Mogły zatem posłużyć do zbierania dobrych praktyk i poszukiwania czynników sukcesu. W sumie przeprowadzono 54 wywiady pogłębione. Ponieważ niektóre z nich miały charakter wywiadów grupowych, rozmawiano z 107 informatorami w różnym wieku. Byli to zarówno seniorzy uczestniczący w projektach, jak i dzieci do których skierowane były działania (przedszkolaki, wychowankowie domu dziecka) i te, które brały czynny udział w projektach (uczniowie), przedstawiciele władz lokalnych i instytucji partnerskich oraz wspierających;

– **95 wywiadów indywidualnych telefonicznych (CATI)** z animatorami seniorami i juniorami oraz z przedstawicielami Uniwersytetów Trzeciego Wieku (UTW). W sumie zbadanych zostało 58 projektów realizowanych w ciągu trzech pierwszych edycji Programu;

– **ankieta internetowa (CAWI)** skierowana do wszystkich animatorów i seniorów.

Badanie zostało przeprowadzone w sposób kompleksowy i wyczerpujący. Pozwoliło spojrzeć na Program i jego efekty z różnych perspektywy i tym samym uwzględnić punkty widzenia różnych kluczowych aktorów: zarówno animatorów, jak i UTW, władz lokalnych oraz uczestników i beneficjentów realizowanego Programu działań.

### ***Różnorodność projektów angażujących osoby starsze***

Dzięki otwartej formule Konkursu *Seniorzy w akcji* możliwe jest realizowanie bardzo różnorodnych projektów, które wpisują się w cele Konkursu (rozwój wolontariatu seniorów, współpracy międzypokoleniowej i zaangażowania seniorów na rzecz społeczności). Różnorodność projektów wynika także z formuły konkursu, który wspiera projekty wynikające z osobistych pasji i zainteresowań liderów.

Projekty nagradzane w konkursie są bardzo różnorodne pod względem tematów, skali, uczestników, formy działania czy beneficjentów.

Najważniejszym kryterium różnicującym działania, podejmowane w ramach Programu, jest tematyka projektów. Dominują działania artystyczne, regionalno-historyczne i edukacyjne. Do projektów artystycznych zaliczyć można projekty teatralne (teatr międzypokoleniowy, teatr tańca), fotograficzne, filmowe czy taneczno-muzyczne (chór, taniec, warsztaty jazzowe), a także projekty, korzystające z różnych metod rękodzieła (dzierganie, warsztaty biżuterii, szycia czy filcowania). Projekty regionalno-historyczne polegają na zbieraniu informacji o historii miejscowości i jej mieszkańcach, a także o tradycjach i zwyczajach regionalnych (spisywanie wspomnień, starych zabaw czy pieśni, opracowywanie przewodników). Wśród projektów edukacyjnych warto wyróżnić e-learning czy zajęcia wspierające dziadków w wychowywaniu wnuków.

Poza tymi trzema głównymi tematami można wymienić jeszcze projekty rewitalizacyjne / nastawione na działania w przestrzeni publicznej (sadzenie kwiatów, wytyczanie trasy rowerowej, rewitalizacja klatki schodowej, zagospodarowanie placu zabaw, działania sąsiedzkie), odtwarzające rolę babci (rzadziej dziadka) wobec przyszywanych wnuków (czytanie i wystawianie bajek, wspólne spędzanie czasu, powiązane z jakąś aktywnością, np. malowanie, dzierganie, wyklejanie itp.), integracyjno-artystyczne (spotkania kobiet z dwóch pokoleń wokół wspólnych pasji, gry i zabawy wielopokoleniowe), promocja wolontariatu osób starszych (odwiedzanie samotnych osób starszych, szkolenia wolontariuszy, współpraca ze świetlicami dziecięcymi czy osobami niepełnosprawnymi). Bardzo rzadko zgłaszane są na konkurs, a tym samym realizowane działania obywatelsko-rzecznicze (np. prowadzenie dyskusji nt. kary śmierci i praw człowieka), promujące przedsiębiorczość (np. tworzenie systemu wspierającego lokalnych twórców rękodzieła w rozwijaniu ich małych biznesów, angażujące osoby starsze w tworzenie oferty „produktu turystycznego” regionu).

### ***Rozumienie i znaczenie międzypokoleniowości***

Ważnym obszarem programu *Seniorzy w akcji* jest międzypokoleniowość, realizowana zarówno na poziomie zarządzania projektem (międzypokoleniowe pary animatorów), a także na poziomie działań, skierowanych do społeczności lokalnej (w których uczestniczą różne grupy wiekowe). Chcąc zdefiniować rozumienie programu międzypokoleniowego, proponujemy odwołać się do definicji uzgodnionej przez uczestników międzynarodowego badania realizowanego na zlecenie UNESCO: „Programy międzypokoleniowe

są nośnikiem celowej i zaplanowanej w czasie wymiany zasobów i procesu uczenia się pomiędzy młodszymi i starszymi generacjami” (UNESCO 1999). W świetle tej definicji udany projekt międzypokoleniowy powinien:

- pokazywać uczestnikom wzajemne korzyści;
- ustalać nowe społeczne role i pozwalać wyjść poza stereotyp;
- angażować przynajmniej dwa pokolenia, niepołączone więziami rodzinnymi;
- prowadzić do wzajemnego zrozumienia pomiędzy młodymi i starszymi generacjami;
- podnosić samoocenę obu grup;
- pomagać w rozwiązywaniu lokalnych problemów, zaspokajaniu potrzeb dotyczących zaangażowanych generacji;
- rozwijać relacje, więzi międzypokoleniowe.

Relacje międzypokoleniowe są nieodłącznym elementem funkcjonowania społeczeństw. W społeczeństwach tradycyjnych relacje międzypokoleniowe oparte były na szacunku oraz hierarchii wynikającej z wieku i były mocno osadzone w życiu wielopokoleniowej rodziny. Obecnie stoimy przed wyzwaniem rozwijania przestrzeni do kontaktów międzypokoleniowych także poza rodziną (w kręgach sąsiedzkich, w szkole, w UTW czy innych grupach obywatelskich), opartych nie na hierarchii, ale na partnerstwie, gdzie pozycja „Mistrz i Uczeń” nie jest przypisana do wieku, ale zależna od umiejętności i doświadczenia, które posiadają zarówno młodzi jak i starsi. Jest to nowa sytuacja, która wymaga otwartości na zamianę ról i wzajemne uczenie się, a przede wszystkim wzajemne słuchanie się<sup>3</sup>.

Działania międzypokoleniowe od wielu lat bardzo dynamicznie i systemowo rozwijane są w Stanach Zjednoczonych czy krajach Europy Zachodniej. W wielu państwach działają placówki, specjalizujące się w gromadzeniu informacji o krajowych działaniach międzypokoleniowych, prowadzące szkolenia i badania, opracowujące standardy i zbierające dobre praktyki (np. *The Centre for Intergenerational Practice* w Wielkiej Brytanii czy *Projektbüro „Dialog der Generationen”* w Niemczech). Dostrzeżenie i docenienie działań międzypokoleniowych silnie związane jest z potrzebą budowania spójnych i zintegrowanych społeczności lokalnych, odpowiadających na potrzeby różnych grup i jak najlepiej korzystających z ich zasobów. Rozwijanie działań międzypokoleniowych stanowi odpowiedź na szereg wyzwań, z którymi mierzą się lokalne społeczności.

Także w Polsce perspektywa międzypokoleniowa jest coraz częściej włączana do planowania programów, aktywizujących osoby starsze i programów integracji społeczności lokalnych — na poziomie ogólnopolskim, regionalnym czy lokalnym. Jednak cały czas jesteśmy na etapie zbierania doświadczeń i wypracowywania modeli działania, dostosowanych do polskich realiów. Ważną rolę w promocji działań międzypokoleniowych może odegrać Europejski Rok Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej, obchodzony w 2012 r.

---

<sup>3</sup> Analizę przemian kulturowych z punktu widzenia relacji międzypokoleniowych zawiera np. klasyczne studium M. Mead *Kultura i tożsamość*. Zgodnie z przyjętą tam typologia współcześnie mamy do czynienia z kulturą prefiguratywną (Mead 2000, s. 122).

### *Międzypokoleniowość w projektach „Seniorzy w akcji”*

Międzypokoleniowość to ważny ideologiczny filar programu *Seniorzy w akcji*. W większości projektów jest on realizowany, ale spectrum form jego przejawiania się jest bardzo szerokie — od fasadowego zapraszania młodej publiczności do autentycznego współbycia pokoleń.

Tymczasem, okazuje się, że gdy rzeczywiście udaje się międzypokoleniowość zrealizować, staje się ona jednym z najbardziej satysfakcjonujących elementów, przynosi obu stronom wielką radość. Międzypokoleniowość jest czymś teoretycznie łatwym, ale w praktyce dojście do naturalności tej relacji okazuje się złożonym psychologicznym procesem.

Jeden z juniorów uczestników Programu stworzył na podstawie swoich doświadczeń w projekcie własny model procesu zachodzenia międzypokoleniowości. Zgodnie z nim w pracy z różnymi pokoleniami można wyróżnić trzy główne etapy: lęku, osławiania i zamiany ról. Etap pierwszy wynika z tego, że seniorzy boją się kontaktu z młodymi, który może ich ośmieszyć, obnażyć skalę niekompetencji w jakichś obszarach. Młodzi natomiast boją się kontaktu z seniorami, bo mają szereg nieprzychylnych poglądów na ich temat (nudni, powolni, przemądrzali). Następnie pojawia się etap budowania zaufania/osławiania, który realizuje się dzięki organizacji zajęć w sposób, który te lęki osławia (nie stawia żadnej z grup w trudnej sytuacji). Obie grupy się obserwują i powoli tracą pewność, czy to czego się obawiali jest prawdą. Na końcu mamy do czynienia z etapem zamiany ról, kiedy to ośmieleni seniorzy starają się uczyć od młodych, a młodzi zaczynają traktować starszych jak interesujących partnerów.

Niektórzy koordynatorzy projektów wychodzili z przekonania, że międzypokoleniowość zachodzi łatwiej, gdy ludzi w różnym wieku łączy prawdziwa pasja. Wtedy łączący obszar zmniejsza bariery, wynikające z pokoleniowych różnic. Ludzie dobrze się bawiąc, po prostu przestają zwracać uwagę na wiek. Trzeba znaleźć taką rzecz/czynność/działanie, które jest atrakcyjne i satysfakcjonujące dla wszystkich uczestników. Jeśli nie prawdziwa pasja (ten postulat wydaje się czasem trudny do spełnienia), to przynajmniej wspólnie wykonywana czynność, która wszystkim pokoleniom sprawia taką samą przyjemność i nie jest dla żadnej z nich dyskryminująca. W projektach międzypokoleniowych nie wszystko trzeba robić razem, ale musi być przynajmniej jedna rzecz, którą się naprawdę robi wspólnie.

Ciekawe jest zagadnienie przechodzenia relacji międzypokoleniowości z poziomu jednostek na poziom projektów. Czy warunkiem jej zajścia jest prawdziwie międzypokoleniowa relacja między seniorem i młodym koordynatorem? Wydaje się, że w projektach, w których więź między nimi była autentyczna, dużo łatwiej było o międzypokoleniowość między grupami uczestników. Koordynatorzy osławiali i wprowadzali swoje pokolenie w doświadczenie międzypokoleniowości.

W większości projektów budowa relacji między młodszyimi i starszymi następuje przez wspólne działanie, które jednocześnie integruje uczestników i pozwala przełamywać stereotypy. Pewną stałą grupę (mniej niż ¼) wszystkich projektów stanowią te, których źródłem jest chęć niesienia pomocy (równie często jest to pomoc seniorom, jak pomoc udzielania innym grupom przez seniorów). Seniorzy zwykle pomagają dzieciom (lub innym



seniorom). Popularna w projektach jest także wymiana doświadczeń, wiedzy czy umiejętności między seniorami a jakąś inną grupą.

Efektywną międzypokoleniowość porównać można do otwartości na społeczność lub do społecznego kapitału pomostowego. Oparta jest bowiem na podobnych mechanizmach i jest równie ważna dla dobrego funkcjonowania społeczności lokalnych. Ubrana w sztywne ramy staje się czymś niefunkcjonalnym, rozumiana jako integralna dla realizacji projektu współpraca z różnorodnymi grupami, środowiskami czy instytucjami staje się prawdziwym potencjałem. Kluczowe wydaje się takie jej objaśnienie, pokazanie jej różnych przejawów, sposobów dochodzenia do niej, które uzmysłowi uczestnikom i koordynatorom projektu, dlaczego tak naprawdę jest ważna. Nawet jeśli na początku będą czuli się do niej przymuszani, doświadczając korzyści, które z niej wynikają, łatwo będą ją traktować jako coś oczywistego. I tu znów: międzypokoleniowość w grupie tak różnorodnych projektów, inicjowana przez różnorodnych liderów, siłą rzeczy musi być wdrażana w różnorodny sposób.

W przeważającej liczbie projektów, realizowanych we wszystkich edycjach Konkursu, animatorzy tak zakładają międzypokoleniowość uczestników, jak i beneficjentów, realizowanych przez nich działań. Animatorzy starają się włączyć do działań co najmniej dwa pokolenia. Zazwyczaj są to seniorzy i dzieci w wieku przedszkolnym lub szkolnym. Dużym problemem jest zachęcenie do działania studentów oraz ludzi dorosłych — pracujących, choć zdarzają się i tacy animatorzy, którym ta trudna sztuka się udaje.

Na podstawie analizy dokumentów i wywiadów stworzona została typologia relacji międzypokoleniowych ze względu na kierunek relacji oraz na jej treść. W związku z tym wśród projektów, realizowanych w ramach Programu *Seniorzy w akcji* wyróżniamy: międzypokoleniowość jednokierunkową i międzypokoleniowość dwukierunkową, opartą o wspólne działanie lub wspólne hobby. A także międzypokoleniowość tradycyjną (babciowanie/dziadkowanie), odwołującą się do tradycyjnych ról osób starszych i międzypokoleniowość w uczeniu nastawioną na zdobywanie nowych kompetencji, przekazywanie wiedzy i uczenie się od siebie wzajemnie. Nie są to oczywiście jedyne możliwe typy relacji międzypokoleniowych, ale takie, które — w badanych projektach — pojawiały się w najczęściej lub były najbardziej widoczne. Trzeba również pamiętać o tym, że w rzeczywistości większość projektów w różnym stopniu zapożycza cechy z różnych typów międzypokoleniowości (typy pośrednie, mieszane), więc poniżej zaprezentowane typologie są jedynie próbą teoretycznego uporządkowania projektów, a nie ich ostateczną klasyfikacją.

Międzypokoleniowość **jednokierunkową** sprowadzić można do działań, w których starsi mówią, opowiadają, a młodzi słuchają, opisują, raportują. Animatorzy seniorzy uważają, że ich celem jest wychowywanie dzieci (często w opozycji do „wychowywania” przez komputer i TV), przekazywanie tradycji i historii. W tym typie międzypokoleniowości na ogół brakuje przestrzeni na skonfrontowanie punktu widzenia młodych z przekonania i opiniami starszych uczestników działań.

**Projekt Dziadki, dziadkom**  
**Radzyńskie Stowarzyszenie dla Kultury „Stuk-Puk”**

Projekt był realizowany w latach 2009–2010. Inicjatorami projektu byli Jakub Jakubowski, młody animator z Radzyńskiego Stowarzyszenia dla Kultury „Stuk-Puk” oraz Dariusz Gałan, szef Filii w Radzynie Podlaskim Lubelskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku. Motywacją do działania była wspólna pasja, chęć poznania i utrwalenia historii własnej miejscowości — z perspektywy konkretnych mieszkańców i ich przeżyć. Młodzi ludzie zaangażowani w projekt nakręcili film, w którym słuchacze UTW i najstarsi mieszkańcy opowiedzieli o starym Radzynie Podlaskim — miejscu ich młodości. Seniorzy zabrali widzów w miejsca, w których kiedyś rozegrały się opowiadane przez nich historie: pierwsza miłość, wspólne wagary, wakacyjne przygody. Na premierę filmu przybyło kilkaset osób, płyty z filmem trafiły do lokalnych szkół i bibliotek. Współpraca słuchaczy UTW z młodymi ludźmi trwa nadal, grupa planuje wydanie albumu i produkcję kolejnego filmu. Raz w miesiącu seniorzy z UTW spotykają się na pokaz starych zdjęć w kawiarni uruchomionej w Radzynie przez Kubę, młodego animatora projektu.

Z międzypokoleniowością **dwukierunkową** mamy do czynienia wtedy, gdy młodzi i starsi robią coś razem, wspólnie spędzają czas. Projekty nastawione na wspólne działanie w sposób naturalny integrują ze sobą ludzi w różnym wieku (np. remont klatki schodowej, rewitalizacja placu zabaw, sadzenie kwiatów). Poświęcanie się wspólnemu hobby (taniec, dzierganie, robienie biżuterii) również sprawia, że młodszy i starsi spędzają wspólnie czas, bliżej poznają się, uczą od siebie i przełamują wzajemne stereotypy.

**Projekt Zielony Zakątek**  
**Uniwersytet Trzeciego Wieku w Międzychodzie**

Studenci Uniwersytetu Trzeciego Wieku z grupą przedszkolaków od 2008 r. realizują w Międzychodzie akcję zazielenienia i ukwiecenia placów, ogródków, klombów i balkonów. Promują ekologię i dbałość o estetykę najbliższego otoczenia. Co roku słuchacze UTW odwiedzają międzychodzkie przedszkola, żeby opowiadać o pielęgnacji kwiatów i czytać dzieciom bajki o roślinach. W ramach akcji *Mój pierwszy kwiatek* dzieci otrzymują sadzonki roślin balkonowych, które w domu pielęgnują przy współudziale członków całej rodziny. Seniorzy biorą udział w wykładach na temat ekologii i hodowli roślin. Wspólnie z dziećmi zaprojektowali i stworzyli miejski klomb kwiatowy, zasadzili konwalie nad Miejskim Jeziorem oraz posadzili 5 klonów na 5-lecie Uniwersytetu. UTW organizuje też konkursy na najładniejszy balkon i przydomowy ogródek. W akcji *Zielony Zakątek* co roku bierze udział ponad 50 wolontariuszy z UTW i 250 przedszkolaków.

**Projekt Pozytywnie zakrecone**  
**Stowarzyszenie „Kilim Kultur”**

Projekt realizowany od 2010 r. w Warszawie spotyka starsze panie i nastolatki z Młodzieżowego Ośrodka Wychowawczego, dwie grupy społeczne, funkcjonujące trochę poza głównym nurtem życia społecznego. Co tydzień przez siedem miesięcy grupa senierek oraz dziewcząt spotyka się na zajęciach integracyjnych przy wspólnych tańcach w kręgu. Autorką i animatorką projektu jest Krystyna Stańczak-Pałyga. Uczestniczki w trakcie wspólnych zajęć odnajdują radość płynącą z tańca i zabawy. Po pewnym czasie pojawia się coś więcej, poczucie bliskości. Tańcom różnych kultur towarzyszą proste piosenki. Na warsztatach pojawiają się muzycy i podróżnicy. Uczestniczki zapraszane są do współprowadzenia zajęć. Nastolatki z Ośrodka



Wychowawczego są przygotowane, by na własną rękę prowadzić warsztaty taneczne dla swoich koleżanek, a także w domach dziecka i domach opieki. Miesiące zajęć poprawiają kondycję fizyczną, podnoszą samoocenę uczestniczek i uczą nawiązywania bliskich relacji, opartych na zaufaniu i wzajemnej współpracy. Spotkania te ułatwiają przeżywanie radości, wyrzucanie z siebie gniewu, pozbywanie się smutków. Zajęcia w sposób naturalny przełamują stereotypy wiekowe i ułatwiają budowanie więzi pomiędzy osobami w różnym wieku. W oparciu o dwuletnie doświadczenia projektu powstały materiały edukacyjne dla osób zajmujących się resocjalizacją. W działania projektu aktywnie zaangażowany jest psycholog i kadra Ośrodka Wychowawczego.

Międzypokoleniowość **tradycyjna** w sposób naturalny wprowadza międzypokoleniowość, daje korzyści obydwu stronom biorącym udział w projekcie, pozwala seniorom w ramach realizacji działań, opartych o tradycyjne role babci i dziadka realizować się, poczuć się potrzebnymi, a dzieciom daje ciepło, wsparcie, zainteresowanie

**Projekt *Latające Babcie***  
**Stowarzyszenie kobiety.lodz.pl**

Projekt jest realizowany od 2008 r. z inicjatywy międzypokoleniowej pary liderek Bogny Stawickiej i Magdaleny Dunaj, które uruchomiły dla starszych mieszkank Łodzi warsztaty pisania i opowiadania bajek. Motywacją do realizacji projektu była chęć pobudzenia kreatywności, wykorzystania mądrości życiowej starszych kobiet. Podczas cyklu warsztatów starsze kobiety uczą się pisania i opowiadania bajek, oraz promowania własnej twórczości. Dlaczego bajki? „Bo to doskonała forma przekazywania wiedzy i doświadczenia” — podkreślają animatorki. W kolejnych latach projekt był rozwijany przez uczestniczkę warsztatów Urszulę Machcińską. Co roku grupa senierek bierze udział w warsztatach literackich i aktorskich, a także w zajęciach uczących efektywnej komunikacji i pracy w grupie. Latające Babcie uczą się pisać bajki empatyczne, terapeutyczne. Na ich podstawie przygotowują spektakle dla dzieci, z którymi docierają do szpitali, świetlic i innych placówek dziecięcych. Bajki napisane przez starsze panie wydawane są w formie publikacji. W 2012 r. *Latające Babcie* nawiązały kontakt z Radiem Łódź, gdzie współprowadzą bajkową audycję dla dzieci.

Również projekty oparte na międzypokoleniowości **w uczeniu**, czyli działania nastawione na rozwój kompetencji do nawiązywania i utrzymywania kontaktów międzypokoleniowych przez seniorów wydają się być efektywnymi pomysłami, które z powodzeniem budują relacje międzygeneracyjne.

**Międzypokoleniowość w uczeniu się**  
**Projekt *Szkoła Superbabci i Superdziadka***

organizacja wspierająca: Towarzystwo Wolnej Wszechnicy Polskiej — Oddział w Lublinie

Szkoła została założona w 2008 r. w Lublinie z inicjatywy dr Zofii Zaorskiej, gerontologa, wieloletniego kierownika Lubelskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku, babci trojga wnucząt. Szkoła Superbabci i Superdziadka daje szansę na wzbogacenie wiedzy i umiejętności, sprzyjających prawidłowemu rozwojowi wnuków. Szkoła uczy, jak odpowiedzialnie pomagać rodzicom. Superbabcie poznają metody twórczej edukacji, zabawy aktywnie angażujące dziecko i pobudzające jego ciekawość świata. Pod kierunkiem pedagoga, psychologa wymieniają doświadczenia na temat

rozwoju dziecka. Wszystkie zajęcia prowadzone są metodą warsztatową, co pozwala na wymianę doświadczeń, stwarza przestrzeń do rozmowy o trudnościach, a praca w grupie jest świetną okazją do wspólnego spędzania czasu, uczy zasad pozytywnej komunikacji i rozwiązywania konfliktów. Szkoła Superbabci przygotowuje także do wolontariatu, współpracy z dziećmi w środowisku lokalnym. W zajęciach mogą uczestniczyć zarówno osoby posiadające wnuki, jak też osoby chcące zaangażować się jako „przyszywana babcia” we współpracę z dziećmi. Uczestnicy zajęć organizują imprezy dla dzieci w szpitalach, przedszkolach i rodzinne spotkania integracyjne. Zajęcia odbywają się raz w tygodniu, superbabcie i superdziadkowie zachęceni są do współprowadzenia zajęć, do zakładania grup zainteresowań. W pierwszej edycji szkoła skierowana była przede wszystkim do dziadków małych dzieci, w kolejnym roku do dziadków dzieci w wieku szkolnym. W następnych latach planowane są zajęcia, które będą także uwzględniać relacje dziadków z nastolatkami. Na podstawie doświadczeń lubelskiej szkoły opracowane zostały zasady prowadzenia szkoły superbabci i superdziadka, z których mogą skorzystać organizacje zainteresowane przeniesieniem takiego modelu. Podobne szkoły — przy wsparciu dr Zofii Zaorskiej — powstały już w Białymstoku, na warszawskim Ursynowie. Nowe szkoły powstają w Supraślu i Siemiatyczach. Więcej informacji: [www.superbabcia.org.pl](http://www.superbabcia.org.pl)

### *Międzypokoleniowość między liderami*

Ponieważ projekty, realizowane w ramach Programu, mogą być prowadzone przez parę liderów (juniora i seniora) międzypokoleniowość nie pojawia się tylko między uczestnikami projektów, ale także pomiędzy animatorami. Ważnym dla sukcesu projektu czynnikiem jest relacja między starszym i młodszym animatorem — to, w jaki sposób podzielą się obowiązkami, jak ułożą wzajemną współpracę, czy i jak będą delegować obowiązki. Można wyróżnić dwa główne typy relacji międzypokoleniowej, zachodzącej między seniorami i juniorami.

Jednym z nich jest funkcjonalna nierównowaga. Widać ją w takich projektach, w których junior jest oddelegowany do pracy biurowej, przygotowywania dokumentacji projektu, zadań logistycznych i sprawozdawczych, natomiast senior zajmuje się stroną merytoryczną przedsięwzięcia. Taki podział zadań grozić może tym, że młodszy współpracownik nie będzie angażował się w kolejne działania projektu (jeśli jest on kontynuowany).

Na drugim końcu kontinuum znajdują się takie projekty, w których obowiązki dzielone są między juniora i seniora w sposób partnerski, zgodnie z oczekiwaniami i kompetencjami. Projekt, w których zapał i kompetencje młodego koordynatora są w nieskrępowany sposób wykorzystywane, przynoszą świetne efekty. Zyskują na tym wszyscy uczestnicy projektu — społeczność, odbiorcy, a także sam senior-animator, który ma możliwość maksymalnie skorzystać na bliskiej współpracy z kimś z młodego pokolenia.

Dobre relacje między animatorami najczęściej mają miejsce, gdy koordynatorzy się po prostu dobrze znają (są sąsiadami, członkami rodziny, współpracowali już wcześniej). Taka nieudawana i prawdziwie partnerska, ale także przyjacielska relacja jest wielkim kapitałem projektu, choć nie jest warunkiem koniecznym powodzenia.

Juniorzy, którzy są na równych prawach włączani w realizację zadań, dodają projektom bardzo ciekawe podejście. Można to zaobserwować — na przykład — w sposobie mówienia o ocenie projektu. Seniorzy mają tendencję do podkreślania tylko jasnych stron

i mówienia o sukcesach, natomiast młodzi mają dużo bardziej krytyczne (trzeźwe) podejście. Młodszy mają w sobie mniej lęku, więc nie obawiają się przyznać do niepowodzenia oraz większą potrzebę dużej satysfakcji z działań. Gdy coś im nie odpowiada, po prostu tego nie robią. W starszych animatorach jest obawa przed kontrolą i tym, że coś zostanie źle ocenione i nie wiadomo jakie to będzie mieć konsekwencje.

### *O seniorach animatorach*

Seniorzy, biorący udział w Programie, to w znacznej większości kobiety — w 2008 r. stanowiły 87%, w 2009 r. — 73%, rok później — 80%. Z jednej strony wynika to zapewne z faktu feminizacji starości — kobiety żyją dłużej niż mężczyźni i w grupie najstarszych Polaków są nadreprezentowane, a z drugiej — z tego, że na emeryturze są one aktywniejsze niż mężczyźni. Chętniej działają na rzecz innych, uczestniczą w spotkaniach, uczęszczają na zajęcia uniwersytetów trzeciego wieku.

W Programie mamy *de facto* do czynienia z kilkoma pokoleniami seniorów. Mają oni średnio niewiele ponad 60 lat: w 2008 r. — 66 lat, w 2009 r. — 61,7, a w 2010 r. — 62,3, ale jeśli spojrzymy na wiek najmłodszego i najstarszego uczestnika okaże się, że w każdej edycji najmłodszy mają około 55 lat, a najstarsi ponad 80! To ogromna różnica doświadczeń, wiedzy, stylu życia, sytuacji życiowej.

Animatorów seniorów można uznać za osoby dobrze wykształcone — wyższe wykształcenie ma ponad 60% uczestników, a średnie około 30%. Są wśród nich także osoby ze stopniem naukowym doktora czy profesora. Dominują pedagodzy (ok. 30%) i humaniści (25%). Kolejną dużą grupę stanowią pracownicy administracji i kultury oraz pracownicy socjalni (15% w 2009 r. i 25% w 2010 r.). Zdarzają się przedstawiciele wolnych zawodów (fotografowie, redaktorzy, muzycy lekarze, tłumacze, dziennikarze). Dominującym doświadczeniem zawodowym uczestników jest przede wszystkim praca z ludźmi.

Choć przeważnie animatorzy seniorzy są na emeryturze, to większości z nich nadal pracuje zawodowo, choć oczywiście w mniejszym wymiarze. Okazuje się zatem, że ich aktywność społeczna nie jest odłożona na emeryturę, ale jest równoległa z pracą. Stopniowe przenoszenie aktywności z życia zawodowego na działalność nastawioną na pomaganie innym pozwala na płynne wycofanie się z rynku pracy i uniknięcie szoku, spowodowanego emeryturą<sup>4</sup>.

Animatorzy seniorzy są osobami, udzielającymi się społecznie i działającymi w różnych organizacjach pozarządowych. Poza przynależnością do uniwersytetów trzeciego wieku (ok. 45%), działają oni w związkach emerytów i klubach seniorów (ok. 1/4), w organizacjach

<sup>4</sup> Ogólnopolskie badania przeprowadzone przez Stowarzyszenie Klon/Jawor, pokazują, że najniższy odsetek wolontariuszy jest wśród emerytów i rencistów — zaledwie 7% (Klon/Jawor 2010). Okazuje się zatem, że przejście na emeryturę nie otwiera szeregu nowych możliwości do angażowania się w sprawy społeczne. Wręcz przeciwnie, osoby pracujące są bardziej aktywne społecznie od emerytów. Co więcej, badania pokazują też, że niepracujący seniorzy pomagają innym w wykonywaniu obowiązków domowych rzadziej niż osoby będące w wieku emerytalnym i pracujące (CBOS 2010).

o charakterze kulturalnym (ponad 10%), artystycznym (ok 20%), a także w sportowych i turystycznych, miłośników miasta, regionu, harcerstwie oraz w charytatywnych.

Cechą wspólną wszystkich animatorów seniorów jest pasja, hobby, którym poświęcają się bez reszty. Tą pasją może być taniec, teatr, historia, robienie zdjęć, pieczenie chleba według dawnej receptury, zbieranie tradycyjnych przepisów, szydełkowanie, pisanie wierszy itd. Ważne jest zaangażowanie i energia, które seniorzy w te pasje wkładają.

Osoby starsze, biorące udział w programie *Seniorzy w akcji*, są zaprzeczeniem stereotypu o bezczynności, nadmiarze czasu i nudzie na emeryturze. Czasami w listach intencyjnych pisali, że jako emerycy mają nieco więcej wolnego czasu i chcą go pożytecznie wykorzystać, angażując się społecznie. Dla nich konkurs *Seniorzy w akcji* to „szczepionka” właśnie na nadmiar wolnego czasu.

Wśród animatorów seniorów można wyróżnić dwa typy idealne — senior-pasjonat i senior-autorytet — w rozumieniu Maxa Webera.<sup>5</sup>

**Senior-pasjonat** to człowiek, który działa w myśl zasady: „To fascynujące! Trzeba się tym zająć!” Albo: „Może być lepiej! Zróbmy coś razem! Pomóżmy sobie nawzajem! Złączmy siły we wspólnym działaniu!”. Jest aktywny i otwarty — projektując działania stara się odczytywać wspólne zainteresowania i potrzeby uczestników, a nie narzucić własne. Widać w tym jego pasję i chęć własnego rozwoju. Senior-pasjonat postrzega rzeczywistość jako proces, na który może wpływać — w sobie i innych widzi agentów zmiany. Starszy wiek traktuje jako jedną ze zmiennych — bycie starszym czasami pomaga (wiedza, doświadczenie), czasami przeszkadza (zdrowie), ale nie staje się determinantą działań i planów seniora. Jego hasło brzmi: „Ma być fajnie i pożytecznie”.

Z kolei **seniora-autorytet** można sobie wyobrazić jako osobę, która mówi: „Za moich czasów... Trzeba coś z tym zrobić! Tak dalej nie może być!”. Ma dużo energii do działania i jednocześnie silne poczucie misji. Chce zmienić świat i ludzi na lepsze. Postrzega innych w kategorii braku — wymagają pomocy, potrzebują wsparcia, edukacji. Ważne są tu — z jednej strony — brak, nieobecność, deficyt, z drugiej — powinność, obowiązek, szacunek wymagane od innych. Senior-autorytet postrzega *status quo* jako zagrożony — inni są z jednej strony tymi, którzy zagrażają (wielbiciele telewizji), a z drugiej strony tymi, na których spoczywa obowiązek ratowania (dzieci, robiące wywiady z seniorami). Starszy wiek staje się w jego działaniach wartością samą w sobie i przez to legitymacją celów i wizji projektu. Hasło seniora-autorytetu mogłoby brzmieć: „Tak powinno być, bo tak trzeba”.

---

<sup>5</sup> Typ idealny, to wzorzec, schemat, model, dzięki któremu można opisywać i próbować zrozumieć rzeczywistość społeczną. Weber wyjaśnia, że typy idealne uzyskuje się „przez jednostronne uwydatnienie jednego lub paru aspektów i przez połączenie wielkiej ilości rozproszonych, dyskretnych, istniejących zjawisk pojedynczych, które podporządkowują się owym jednostronnie wyeksponowanym aspektom, tworząc w umyśle jednolity obraz” (Weber 2004, s. 173–194; za Fatyga 1999, s. 172).

## *O animatorach juniorach*

Analogicznie do obrazu animatora seniora można stworzyć obraz animatora juniora. Z każdą kolejną edycją w Programie przybywa młodych animatorów. W 2008 r. było ich zaledwie 11 na 30 projektów, w 2009 r. już w prawie połowie projektów (44% — 17 projektów) brali udział młodzi animatorzy. W 2010 r. juniorzy pojawili się w 52% projektów. Juniorzy są grupą jeszcze mocniej sfeminizowaną niż animatorzy seniorzy. Mężczyźni pojawiają się sporadycznie — w 2010 r. był na przykład tylko jeden.

Średnia wieku animatorów juniorów w trzech edycjach wynosi 25,6 lat, a różnice w ich wieku nie są tak duże, jak w przypadku animatorów seniorów. Juniorzy, podobnie jak seniorzy, są dobrze wykształceni — albo już skończyli studia, albo są właśnie studentami. I również wśród nich dominują pedagodzy i humaniści. Zdecydowanie mało jest młodych o technicznym i ścisłym wykształceniu. Są to ludzie aktywni, którzy często łączą pracę lub studia z działalnością w organizacjach pozarządowych lub w inny sposób udzielają się społecznie i pomagają innym. To głównie osoby zajmujące się animacją, nauczyciele, pracownicy świetlic i domów kultury, ale także etatowi pracownicy NGO (koordynatorzy projektów) oraz wolontariusze. Są również przedstawiciele wolnych zawodów: dziennikarze, impresario, graficy komputerowi i WEB designerzy.

Juniorzy podobnie jak seniorzy są osobami zaangażowanymi społecznie. Znaczna większość działa w różnych organizacjach pozarządowych. Są to przede wszystkim organizacje kulturalne (ok. 40%), młodzieżowe i studenckie (ok. 30%), kluby młodzieżowe, związki i stowarzyszenia studenckie oraz inne organizacje, instytucje, stowarzyszenia, ruchy, kluby lub fundacje naukowe działające na rzecz szkolnictwa, oświaty (ok. 15%). Wielu animatorów juniorów pracowało i nadal pracuje w Uniwersytetach Trzeciego Wieku lub działa w organizacjach pozarządowych, w których często kontynuowane są działania projektowe.

Można pokusić się o stwierdzenie, że taki typowy, uśredniony junior jest w pewnym sensie przyszłym seniorem animatorem: kobietą, z wykształceniem humanistycznym lub pedagogicznym, pracującą z ludźmi i zaangażowaną w działalność społeczną.

## *Podsumowanie*

W powyższym artykule największy akcent został położony na relacje międzypokoleniowe. Jednakże warto wyraźnie zasygnalizować wyzwania, które stoją przed wspieraniem szerzej rozumianej aktywności społecznej osób starszych. Te wyzwania to:

- rozwijanie rzecznictwa i edukacji obywatelskiej osób starszych, wzmacnianie głosu osób starszych w publicznej debacie (np. poprzez powoływanie rad seniorów i pełnomocników ds. osób starszych; tworzenie lokalnych centrów seniora, edukowanie seniorów w zakresie przysługujących im praw);
- budowanie solidarności międzypokoleniowej w starzejącym się społeczeństwie, rozumianej jako dbałość o wzajemne potrzeby, nastawienie na współpracę i wzajemną pomoc;

- budowanie solidarności w środowisku osób starszych — dostrzeganie potrzeb różnych pokoleń seniorów, rozwijanie ruchu samopomocy, działań aktywnych seniorów na rzecz tych mniej aktywnych czy mniej zaradnych;
- przygotowanie lokalnych społeczności na aktywność osób starszych (np. otwarcie i przygotowanie instytucji i organizacji pozarządowych na wolontariat seniorów oraz działania międzypokoleniowe);
- wzmacnianie współpracy seniorskich organizacji z otoczeniem (tworzenie partnerstw, forów wymiany wiedzy, inicjowanie przez organizacje seniorskie działań odpowiadających na ważne potrzeby społeczności lokalnej, innych grup wiekowych czy społecznych);
- wdrażanie programu przygotowania do emerytury (uruchamianie specjalistycznych warsztatów i kursów nastawionych na zaplanowanie swojej aktywności na emeryturze, pokazywanie możliwości aktywnego uczestnictwa w życiu lokalnej społeczności — przykładem takich inicjatyw może być projekt *Przetwórnica Czasu Wolnego* — [www.przetworniaczasu.e.org.pl](http://www.przetworniaczasu.e.org.pl));
- wypracowanie narzędzi i sprawdzonych metod działań w obszarze aktywizacji osób starszych i działań międzypokoleniowych (zbieranie doświadczeń i ewaluacja, prezentacja dobrych praktyk);
- kształcenie kadry animatorów, psychologów do pracy z ludźmi starszymi i grupami wielopokoleniowymi;
- kształcenie starszych liderów, działających w lokalnych społecznościach;
- wyposażenie osób w różnym wieku w kompetencje do budowania satysfakcjonujących relacji międzypokoleniowych (np. uwzględnienie tematyki współpracy międzypokoleniowej w szkolnych programach edukacyjnych, w zajęciach na UTW i w innych organizacjach seniorskich);
- rozwijanie różnych form edukacji ustawicznej i nieformalnej starszego pokolenia (aktualizacja wiedzy, nowe technologie, wspieranie kompetencji przydatnych na rynku pracy, przygotowywanie do pracy na rzecz lokalnej społeczności);
- przełamywanie stereotypów związanych z wiekiem i promowanie pozytywnego wizerunku starości;
- włączanie problematyki starzenia się i potrzeb osób starszych do strategii lokalnych, regionalnych i rządowych .

### ***Bibliografia***

- Fatyga, B. (1999) *Dzieci z naszej ulicy*, Wydawnictw Wydziału Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Mead, M. (2000) *Kultura i tożsamość*, Muza, Warszawa.
- Przewłocka, J. (2010) *Zaangażowanie społeczne Polaków w roku 2010: wolontariat, filantropia, 1% raport z badań*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa.



The UNESCO Institute for Education (1999) *Intergenerational programmes: public policy and research implications an international perspective*, The Beth Johnson Foundation and The UNESCO Institute for Education

Wądlowska, K. (2010) *Obraz typowego Polaka w starszym wieku*, CBOS, Warszawa.

Weber, M. (2004) „*Obiektywność*” *poznania w naukach społecznych*, w: Weber, M. *Racjonalność, władza, odczarowanie*, Wydawnictwo Poznańskie, Poznań.

### *Summary*

The article presents the experience gained while conducting the Polish nationwide grant contest “Seniors in action” carried out by the Association of the Creative Initiatives “e”, which tries to respond to new challenges arising from the low social activity of elder people, growing generation gap and old-age stereotypes. The challenges are particularly crucial considering the progressive process in aging of the Polish society. A significant issue of the program “Seniors in action” is the idea of intergenerationality which is implemented on the project management level (pairs of cultural operators representing different generations) as well as on the level of activities addressed to a local society including people of different ages. For years we can observe a very dynamic and systematic development of intergenerational activities in the United States and in the countries of Western Europe. Noticing and appreciation of these activities is strongly related to the necessity to create cohesive and integrated local societies responding to needs of various groups as well as fully benefiting from the opportunities they offer. In Poland we are just gaining experience and working out as well as testing the methods tailored to the Polish realities. On the basis of assessment results of three editions of the program we distinguished four types of the most frequent relationships between generations: unidirectional intergenerationality, bidirectional intergenerationality based on the common activities or hobbies, traditional intergenerationality (acting as a granny or grandady) referring to traditional roles of elderly people and intergenerationality focused on gaining new skills, transfer of knowledge and mutual learning from each other. Moreover, the article presents persons of the senior as well as junior cultural operators who set up their own social projects and suggestions that will be useful for developing intergenerational activities and supporting seniors action.