



Cedrus-net- a Szenior tudáskormányzás
Az Erasmus Közéleti Kommunikációkutató Intézet
nemzetközi konferenciája.

2015 május 21.

A konferencia a Cédrus-Net koncepció és a programot előkészítő kutatás néhány elemének első nyilvános ismertetése.

Házigazdák:

A Magyar Tudományos Akadémia Miskolci Területi
Bizottsága és a Miskolci Egyetem

A konferencia programja

Szenior tudáskormányzás - Cédrus - net program

Időpont: 2015. május 21.

Helyszín: Miskolci Akadémiai Bizottság (MAB) székháza, Erzsébet tér 3.

9:00— 9:45 **Regisztráció**

10:00—10:15 **Megnyitó:** Prof. Dr. Torma András rektor

Plenáris ülés

Levezető elnök: Csemáné Dr. Váradi Erika

Az előadások hossza: 15 perc

10:20—11:40 **I. Szenior tudások — a tartalék humán tőke**

1.A Cédrus-net koncepció (Sárközy Erika)

2. A senior tudásvagyon kormányzása: elvek, elméletek, gyakorlatok (Dr. Z. Karvalics)

Felkért előadók:

- **A megjósolt megjósolhatatlan.** (Nagyfi Richárd)
- **A hasznosság egészségtana** (Dr. Felszeghi Sára)
- **Az egyházak, mint a szenior tudás hasznosulások terei** (Gecse Attila)

KÁVÉ- UZSONNA SZÜNET

Délutáni plenáris ülés:

Levezető elnök: Dr. Talyigás Katalin

12:00—12:40 **II. Szenior tudásvagyon. Kereslet-Kínálat**

1. Célközönség kutatás: a Kínálat - (Dr. Szabó Tóth

Kinga),

Mária)

2. Munkaerő piaci kutatás: a Kereslet - (Baracsi

12:40—13:15

Felkért előadók:

- **Szenior kompetencia-deficit** (Matiscsákné dr. Lizák Marianna)
- **A civil társadalom aranytartaléka** (Szitka Péter polgármester, Kazincbarcika)

13:20—13:50

III. Szenior tudásvagyon hasznosulását támogató IT

- **Digitális ökoszisztéma, digitális kompetencia** (Dr. Mlinarics József)
- **A miskolci Digitális Közösség pilot program tapasztalatai - Szépkorúak a digitális sztrádán** (Kiss Gábor, Miskolc MJV alpolgármester)

EBÉDSZÜNET

15:00—18:30 **Sections in Hungarian and English**

Workshop I.

**Possibilities and barriers in the utilization of senior knowledge.
Cedar-net- as a possible Central-European Model
Presentations and discussions**

Moderator : Dr. Jana Hocevar

Length of the lectures: 15-20 min.

- **Overview of Similarities and Differences in the V4 Countries Data Related to Seniors and Their Life Situations-** according to EU statistics (short overview Dr. J.Hocevar)
- **Opportunities and barriers for active ageing and employment of older people in the Czech Republic.** (Petr Wija, PhD, Diaconia, Czech Republic)
- **Senior Crowdsourcing- Cedar-net.** (Prof. Dr. György Csepeli)

COFFEE BREAK

- **Discrimination of people over 50 in the labour market in the context of social inequality** (Lukas Matoska Alternativa 50+ Foundation ,Czech Republic)
- **Re-Activating Senior Citizens – The Potential of Online Job Portals in Hungary** (Prof. Dr. Martina Eckardt , chair of Public Economics and Public Finance, Andrassy University Budapest)
- **"IT projects assisting seniors in Europe"** (Lorant Vajda, director of Healthcare Technologies Knowledge Centre)
- **"Now hiring: Robots". How the emergence of artificial intelligence will render masses unemployable through no fault of their own.** (Richard Nagyfi, network researcher)

Workshop II.

Magyar nyelvű Műhelybeszélgetés

Moderátor: Sárközy Erika

Főbb témák:

- Szenior élethelyzetek, scenáriók
- Szenior tudások: a tartalék társadalmi tőke
- Az önkéntesség új terepei , az egyházak társadalmi szerepvállalásai

KÁVÉSZÜNET

- Munkáltatók, önkormányzatok lehetőségei a szenior tudások felhasználásában
- Best practice- Jó gyakorlatok

cca. 18.30 - a konferencia vége

A konferencia előadásainak rövid összefoglalása

SÁRKÖZY ERIKA: Cédrus-net: a Szenior tudástőkére épülő társadalmi innováció

A konferenciát indító előadás ismerteti a Cédrus-net koncepciót és annak gyakorlati modelljét.

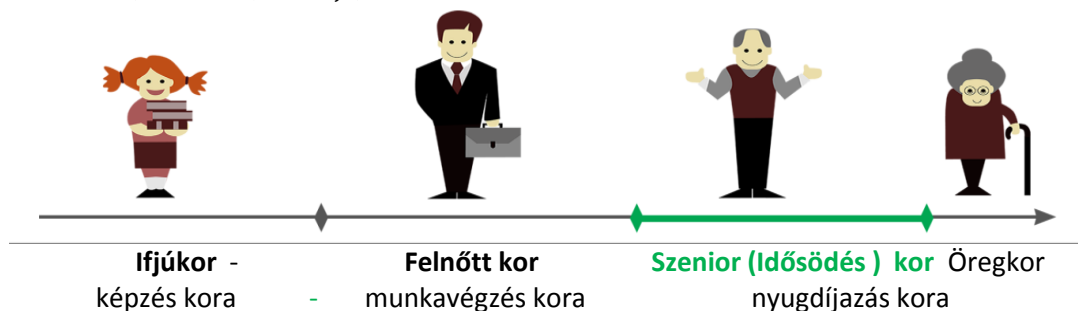
A Cédrus-net új stratégiai koncepció az aktív idősödés európai eszméjében.

Célja, az idősödők tudásának, élettapasztalatának, szakmai rutinjának felismerése és elismertetése: a szenior tudásgazdálkodás.

Célközönsége: a hagyományos munkaerőpiacról, döntési mechanizmusokból életkoruk miatt kiszoruló felső és középfokú végzettségű szakemberek, akik feladatokat, munkát keresnek, anyagi és érzelmi biztonsáruk fenntartására, hasznosságuk, méltóságuk megőrzésére, egészségük védelmére.

A koncepció az alábbi főbb felismeréseken és tényeken alapul:

1. Az életkor meghosszabbodásával új életszakasz keletkezett - a *Felnőttkor* és az *Öregkor* között, egy hosszú és egyre hosszabb "tranzit" kor- 50 év felett.
Ennek az új életszakasznak nincs még használható Társadalmi órarendje: identitása, feladata, rutinja, követhető mintái.



2. Magyarországon minden negyedik ember 60 éven felüli. A közel 4 millió foglalkoztatottnak csak 4,3%- 60 éven felüli. A szenior korú népesség közelítőleg 70 %-a iskolázott -felső vagy középfokon. Az 50 -év feletti (sőt a 45 év feletti) iránti munkaerő piaci kereslet is egyre csökken. Az 50-59 éves korosztály 41 %- gazdaságilag inaktív
Az anyagi és az érzelmi biztonság hiánya, a méltóságvesztés egészségügyi kockázatokat is hordoz. Egy magyar nyugdíjasnak átlagosan 6.7 egészséges évre van kilátása
3. A gyorsan változó újabb és újabb kihívásokat követelő globális világ erősíti, újratermeli a hátrányos helyzeteket, a demográfiai tendenciák pedig új fenyegetettségeket hordoznak: tartós idősgondozásban, munkaerő-piaci jelenlétben, társadalmi részvételben, intergenerációs kapcsolatokban, ..
4. A munkaerőpiacról kiszoruló "idősödő" szakemberek és a már nyugdíjas szenior korú népesség *értékes idő-tőkével és tudás-tőkével* rendelkezik.
Ez az új és kiapadhatatlan humán erőforrás *paradigmaváltást követel* a közgondolkodásban, a munkaerőpiacon és a társadalompolitikában.
5. A szenior korú szakemberek a *tudás-szolgáltatás és tudás-csere* korszerű eszközeivel nem csak feladatokat, munkát találhatnak, hanem **modellértékű, innovatív** társadalmi és gazdasági haszonnal jár és adaptálható a kelet-és közép-európai térségben. A Cédrus modell értékű, a társadalmi és a szociális problémák enyhítésében.

A Cédrus-net társadalmi innovációs program kutatási háttérrel.

A programkísérlet a *feladatra vágyó szeniorok, civil szervezetek, önkormányzatok, a nemzetközi trendekre nyitott vállalatok, valamint rugalmas képző helyek újfajta együttműködésében* valósulhat meg.

A konferencia előadásai a Cédrus-net koncepció elemeihez kapcsolódnak és reményeim szerint megerősítik a szenior tudásgazdálkodás- *tudáskormányzás*- stratégiai jelentőségét és elodázhatatlan szükségességét.

Z. KARVALCS LÁSZLÓ: A szenior tudásvagyon kormányzása: elvek, elméletek, gyakorlatok

A tudásgazdálkodás (knowledge management) fogalma és gyakorlata a nagyvállalatok módszertani arzenáljából került át a közsférába. Itt aztán egyszerre ment végbe szervezeti és szemléleti adaptáció is: egy felelős kormányzat immár nemcsak saját működésének jobb megszervezése érdekében használhat fel tudásmenedzsment-ismereteket, hanem más szemmel tekinthet saját állampolgáira, illetve azok bizonyos csoportjaira. Ha eddig adózóként, munkavállalóként, vagy valamilyen kisebbség képviselőjeként vette számba őket, a szemléleti fordulat óta már a nemzeti tudásvagyon hordozóit is látni kell bennük. S ezt a tudásvagyont már nem pusztán felismerni, „menedzselni”, hanem kormányozni kell: a fogalmi keret, amin belül mindez értelmezhető, immár a tudáskormányzás (knowledge governance).

S noha a mai magyar társadalomban vannak égetőbb tudáskormányzási kihívások is (a kivándorlók révén végbemenő tudásvagyon-vesztés, a tudás-állományok a rendszerváltás óta inadekvát közoktatás- és felsőoktatás-politikai beavatkozások miatti középtávú értékvesztése), minél hamarabb és minél intenzívebb diskurzusok formájában jó ideje esedékes a párbeszéd elindítása a szenior korosztály tudásvagyonában rejlő lehetőségekről és társadalompolitikai kihívásokról. (Különös tekintettel a társadalom „előregedésének” jól ismert tendenciájára, ami miatt a nemzeti tudásvagyon egyre nagyobb szelete az idős korosztályban tárgyasul majd, és az élethosszig tartó tanulás mintázatainak felerősödésére, amelynek köszönhetően ez a tudásvagyon egyre színesebb, egyre összetettebb lesz).

Az előadás röviden áttekinti, hogy a „tudás” egyes kontextusaiban milyen jellemzői, sajátosságai vannak e sajátos társadalmi csoportnak, amelyre stratégiai kitörési pontok építhetők. Megvizsgálja, mindegyik milyen elvek és célok mentén építhetők megfelelő tervezési munka után valóságos beavatkozások. Bebizonyítja, hogy egyidejűleg van szükség a szenior tudásvagyonnal való hatékonyabb társadalmi gazdálkodásra, és a tudásra vonatkozó tudás felhasználására az idősök egyéni életminőségének javításához, a kapacitás-építés és az öntevékenység erősítése révén.

A szenior tudásvagyonnal kapcsolatos számos időszerű feladat közül az előadás néhány különösképp aktuális tudásfejlesztési és tudás-alkalmazási kérdést jár körül részletesebben:

- Az agy neuroplaszticitása idős korban – a *tudástermelés és tudásfogyasztás mint regeneráló, revitalizáló és egészség-fenntartó erő* (Doidge, 2011)
- Magyarországon milyen üzletágakban és vállalatoknál és szervezeteknél lehet cél, hogy - nemzetközi minták nyomán (DeLong, 2004, Leonard et al., 2014) - foglalkozzanak a tapasztalt, *nyugdíjba készülő dolgozók tudásának „kinyerésével”?*
- A *senior tudás piacra vitelének* milyen lehetőségei vannak? (A legmagasabb értékhozzáadáستól a legalacsonyabbakig)
- Milyen *tudás-önkéntességi* programoknak van erős létjogosultsága, a citizen science programokon és a segítő tevékenységeken (pl. iskolai mentorok) kívül is?
- Az idősöknek szóló termékek és szolgáltatások nyújtóinak, illetve a tudáskormányzás aktorainak milyen, a *szeniorokra vonatkozó tudás megtermelésére* (és részben: piacosítására) van szüksége?

DR. FELSZEGHI SÁRA: A hasznosság egészségtana

A nyolcvanas évek végén, a kilencvenes évek elején olyan gazdasági és társadalmi változások következtek be, amelyek alapvetően változtatták meg a munka világát és a társadalmat egyaránt. A hagyományos munkavégzés helyét a megújult technológiák és az informatikai irányítás váltotta fel, ami átképzés hiányában, részben kiszorította az idősödő (50+) korosztályt a munkából, miközben Európához hasonlóan Magyarország lakossága is előregedőben van. Ennek a paradoxonnak súlyosak a gazdaságpolitikai és társadalmi következményei, érintik a gazdaság önfenntartó képességét, valamint az idősödő emberek társadalmi megbecsülését. Ez új feladat és kihívás az Európai Unióban. Az

Európai Közösség és később az **Unió** jogszabályaiban az idősebb személyek, mint a közösségi programok kedvezményezettjei, először 1987-ben illetve 1989-ben szerepelnek. Az **Amszterdami Szerződés (1997)** már a diszkrimináció elleni küzdelem keretében a kor alapú, időséssel szembeni diszkrimináció megszüntetésére való törekvést írja elő. Akcióprogramokat dolgoztak ki az aktív öregségre és integrációra, alapját az idősödő emberek gazdasági és szociális élethez való hozzájárulásának elismerése adta. Ezek az akcióprogramok, amelyek az egyes államok nemzeti sajátosságait is beépítik, hol tiltással, hol ösztönzéssel segítik ennek a célnak az elérését, mind a *foglalkozás-egészségügynek*, mind a *munkáltatónak*, és nem utolsósorban, magának a *munkavállalónak* és a *társadalomnak* is új kihívást jelent. Az egészségügy szereplőinek, és benne kiemelten a foglalkozás-egészségügynek, tudatosítania kell az emberekben, hogy az idősödő korra fel lehet és fel is kell készülni. Csökkenteni/megszüntetni kell azokat a kockázatokat, amelyek egyfelől a pszicho-szomatikus megbetegedések kialakulásához vezethetnek, másfelől rövidítik az aktív életkort. Ebben jelentős szerepe van az egészségfejlesztésnek illetve az aktív lakosság körében a munkahelyi egészségfejlesztésnek. Az előadás célja, bemutatni azt a komplex egészségügyi programot, melyet a Miskolci Egyetemen 1989-től vezettünk be a munkavállalók részére, majd 1995-től kiterjesztettük az egyetemi hallgatókra is, így ma több mint 13 000 egyetemi polgárt ér el. A program a kockázatelemzés mellett a szűrőprogramokat, gondozást és rehabilitációt, munkahelyi egészségfejlesztő programokat, oktatást és ezzel kapcsolatos kutatásokat egyaránt felöleli. 2000-2012 időszakban történt felméréseink alapján jelentősen csökkentek a krónikus betegségek morbiditási mutatói, ami egyben szolgálja az aktív életkor meghosszabbítását. Ennek szellemében született meg Miskolc városának népegészségügyi programja, mely az egészségügy mellett bevonja az oktatási intézményeket, szociális hálózatot, civil szervezeteket, karitatív tevékenységeket végzőket, az egyházakat, valamint a médiát. Ez a program kiemelt szerepet biztosít annak az erőnek, melyet az idősödő emberek meglévő tudáskapacitása jelent, részben a fiatalok oktatásában, részben karitatív tevékenység végzésében. Az egészség hasznossága így válhat a hasznosság egészségtanává és járulhat hozzá a méltóságteljes időskorhoz. Ehhez azonban szemléletváltásra van szükség! Fontos, hogy az emberekben tudatosuljon, hogy az egészség érték, és az aktív életkor meghosszabbításáért magunk is felelősek vagyunk. A munkáltatóknak is szemléletváltásra van szükségük, hogy belássák az idősödő munkavállaló tudása, tapasztalata gazdasági hasznót jelent, minden egészségfejlesztésre fordított 1 euró 4-6-szoros megtérülést jelent. Szemléletváltásra van szüksége a társadalomnak is, hogy tudatosuljon az emberekben, hogy *az idősödő ember érték* a társadalom számára, megbecsülésük, elfogadásuk, támogatásuk, az életviteléhez szükséges feltételek biztosítása, alapvető haszon, egyben *a hasznosság egészségtana*, mely célt és egészséget ad az idősödő embernek, mert az osztrák mondás szerint is: „Alter macht Zukunft”, azaz „Az idősök tapasztalata a jövő záloga”. Fontos, hogy megbecsüljük, és tegyük értékűvé...

GECSE ATTILA: Az egyházak, a szenior tudáshasznosulás szolgálatában

A történelmi egyházak mindig is az emberek segítségére voltak. Ez nem csupán hitbeli segítséget jelentett, hanem az emberi kapcsolatok minden területére kiterjedt. A Biblia útmutatása, hívő és hitetlen számára egyaránt olyan útmutatást jelentett és jelent ma is, amiben minden korosztálynak megvan a maga feladat és szerepe. A bölcsek, a vének közössége a következő generációnak adta át a tudását, tapasztalását és irányt mutatott az eltévelyedő fiatalok számára.

Tapasztalataim alapján az élet különböző területein adnak segítséget a lelkészek/papok és a hívek. Az egyik ilyen az egyházi önkéntesség, ami az 50 és 60 év feletti korosztály egyesíti különböző feladatokra. Számomra a legszebb része, amely a különböző szakembereket – kőműves, villanyszerelő, vízvezeték szerelő – gyűjti össze és ajánlja mindenki számára, mint megbízható szakembereket. Ugyan így vannak friss nyugdíjas pedagógusok, akik önzetlenül segítenek családoknak, gyerekeknek, mint akik évtizedes tapasztalattal bírnak. A pótnagyszülők is milyen sok fiatal családnak jelentenek igazi segítséget.

Az egyházak történelmét nézve az is figyelemre méltó, hogy a hierarchiában hogyan követték egymást a vezetők. Elöljáróvá csak megfelelő tapasztalattal és korral bíró pap válhatott. A női vagy a férfi szerzetesrendek vezetői mindig is idős, tapasztalt emberek voltak, akik a fiatalokat tudták nevelni és felkészíteni a szerzetesi élet minden velejárójára.

Az egyházak életében a bölcsek mindig is azzal jelentettek nagyon sokat, hogy ők voltak, akik koruk miatt nagy tapasztalattal és tudással bírtak. A fiatalabbak nem kérdőjelezték meg a tudásukat és döntéseiket, hiszen tekintéllyel bírtak.

Azt gondolom, hogy a történelmi egyházaknál olyan több évszázados tapasztalat halmozódott fel, amit nem hanyagolhatunk el. Az „öreg” tudás nem elmaradottságot jelent egy informatizálódott világban, hanem nagyon sok esetben a megoldást és a reményt adhatja meg a XXI. század emberének.

DR. SZABÓ-TÓTH KINGA: A Kínálat

Előadásomban azon kérdőíves kutatás eredményeiről fogok beszámolni, melyet Miskolcon, Kazincbarcikán és Székesfehérváron végeztünk, 50+-os emberek körében azzal a céllal, hogy feltérképezzük a szenior korosztály tudását, tapasztalatait, szakismeretét, készségeit és kompetenciáit, munkaerő-piaci pozícióit, várakozásaikat, lehetőségeiket és nem utolsósorban a Cédrus projekthez való csatlakozási hajlandóságukat.

BARACSI MÁRIA: A Kereslet

„A rugalmasság nem szívesség, hanem az új munkahelyi valuta.” Ted Childs (IBM HR-vezető)

Korunk vállalatai számára a rugalmas és gyors alkalmazkodás képessége a piaci eredményesség egyik kritikus sikertényezője, amelyben központi szerep jut a humán erőforrás-gazdálkodásnak. A rugalmas alkalmazkodás képessége egyaránt jelenti a képzett munkaerő rugalmas alkalmazhatóságát a vállalati funkciók és feladatok széles körét tekintve (átlátható munkaszervezési gyakorlat és rugalmas készségekkel, kompetenciákkal rendelkező munkavállalók alkalmazása), valamint a rugalmas, mindenkor igényekhez jobban illeszkedő munkaszervezési formák alkalmazását (rugalmas foglalkoztatási formák) is.

Nemzetközi kutatócsoportok mellett mára a vállalatvezetők is felismerték, hogy a képzett, szenior korú (főként 50 év feletti) szakemberek nyugdíjba vonulása negatív hatással van a vállalatban belüli információ-, tudás- és technológia-transzfer egészére. Amerikai vállalatok körében végzett felmérés eredményei azt mutatják, hogy 700 szakember nyugdíjazása összességében 27 000 év „tapasztalat” elvesztését eredményezi, amely költségekben kifejezve mintegy húszszor meghaladja a vállalati kiválasztásra és toborzásra fordított kiadások nagyságát (Critical Knowledge Transfer - Harvard Business Review Press, 2015).

A fenti folyamatok a hazai vállalati kör esetén is tetten érhetőek: a jelenleg alkalmazásban állók közel 15-20%-a áll nyugdíjazás előtt az elkövetkező 5-7 évben, miközben az oktatási rendszerből kikerülő fiatalok nem rendelkeznek a szükséges készségekkel és kompetenciákkal. A 2014 januárjában kidolgozott Cédrus-net program célja a szenior korú, elsősorban 50 év feletti szakemberek tudásvagyonának megosztása, valamint a szakemberek tudásközösségekbe szervezése. Hazánk első társadalmi franchise modellje szemléletváltozást indíthat el a nyugdíjazás előtt álló szakemberek vállalati megítélésében. Emellett pedig lehetővé válik a rugalmas foglalkoztatás bevezetésével és alkalmazásával szembeni munkáltatói bizalmatlanság okainak mélyebb megismerésére a jogi szabályozás hiányosságaitól egészen az adózási terhekig. A három próbahelyszínen, Székesfehérváron, a miskolci és kazincbarcikai járásban megvalósult vállalati felmérés során közel 100 hazai és külföldi tulajdonú vállalat foglalkoztatási gyakorlatát vizsgáltuk.

A kutatás eredményei arra engednek következtetni, hogy a hazánkban működő vállalatok lehetőségeikhez mérten igazodnak a nemzetközi foglalkoztatási trendekhez: jelentős forrásokat fordítanak a vállalatban belüli képzési lehetőségek kiaknázására beleértve a digitális készségek fejlesztését, nyitottak rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazására a jogszabály adta kereteken belül és eredményességük szempontjából alapvető értékének tekintik a lojális és megbízható munkatársakat. Azonban egyetértés mutatkozik annak tekintetében is, hogy a rugalmas foglalkoztatás bármilyen

formában is valósul meg a szervezeti keretek között, csak és kizárólag munkavállaló-barát szervezeti kultúra részeként értelmezhető - amelyben a vezető szerepe meghatározó.

MATISCSÁKNÉ DR. LIZÁK MARIANNA: Szenior kompetencia –deficit

A Szenior kompetencia –deficit című előadásom öt részből áll.

Az előadásom első részében néhány gondolatot mondok a generációs kutatásokról, melyek a fiatalkori kohorsz-élmények alapján határozzák meg a generációkat. Azok a generáció-szintű közös élmények, tárgyak, események, folyamatok, amelyek hatással vannak az adott korcsoport későbbi személyiségének, értékrendjének alakulására nagyon fontosak, hiszen az, hogy ki hogyan szocializálódott, befolyásolja a munkaerő-piaci szereplését, hozzáállását is. A veterán (csendes) generáció tagjai 1925-1945 között születtek, a Baby boom generációé 1946-1964 között, az X generáció tagjai 1965-1979 között, az Y generáció tagjai 1980-1994 között jöttek a világra, míg a Z generáció tagjai 1995 után születtek. A legújabb generáció az Alpha vagy Új csendes generáció, tagjai 2010 után születtek. Az egyes generációk néhány fő jellemző ismérére is kitérek röviden.

Az előadás második részében a szenior fogalmát, értelmezését járom körül. Hiszen „korelnök”, „öregebb”, „idősebb”, „rangidősség”, „feljebbvaló”, stb. értelmezéssel találkozunk, de a „köznyelvben” általában az 50 év felettieket nevezzük így.

Az előadás harmadik részében a munkaerő-piac radikális változásaira mutatok rá. Hiszen többek között a megállíthatatlan technikai fejlődésnek köszönhetően megváltoznak a munkavállalókkal szembeni elvárások, kompetenciák. Röviden összefoglalom a kompetencia fogalmát, bemutatom főbb összetevőit és a munkavállalókkal szemben támasztott általános elvárások is kifejtésre kerülnek. Így például a személyközi kompetenciák (pl. csapatmunka), idegen nyelv magas szintű ismerete, tanulási, fejlődési képesség, személyes kompetenciák (pl. kreativitás, terhelhetőség) és alapvető technikai készségek, stb. A munkáltatóknak is fel kell készülni arra, hogy a munkavállalók egyre hosszabb időt kénytelenek a munkaerő-piacon és a munkahelyeken eltölteni. Ez problémát jelent a komoly fizikai és pszichikai megterhelést jelentő munkakörökben és munkahelyeken.

Az előadás negyedik része a junior és szenior munkakörök értelmezésével foglalkozik az elvárt kompetenciák középpontba állításával. Részletesebben megismerhetjük, hogy milyen munkaerő-piaci kompetenciái vannak a szenioroknak: lojalitás, együttműködési készség, szakmai és munkatapasztalat, de e rész elsősorban a kompetencia-deficitjeikre fókuszál: infokommunikációs készség, tanulási és reagáló képesség, idegen nyelv ismerete, fizikai terhelhetőség, stb.

Az előadás végén összefoglalásként arra hívom fel a figyelmet, hogy a generációk vizsgálata azt mutatja, hogy nincs rossz, vagy felesleges generáció. Minden generációnak, így a szenioroknak is megvan a munkaerő-piac és a munkaszervezet szempontjából előnyös tulajdonsága és attitűdje. Az a szervezet működik jól, ahol minden generáció képviselteti magát, ahol érvényesülnek az egyes generációk előnyei és hátrányai. Mindegyik generációban megvannak az értékek, amelyeket fel kell tární és ki kell használni. Ezért nemcsak a munkaszervezeteknek, hanem az egész társadalomnak érdeke az, hogy a szeniorok kompetencia-deficitjeit csökkentő, esetleg felszámoló programok jöjjenek létre. Ezekből villantok fel néhányat, melyek támogatják a szenior kompetencia-deficitek csökkentését: Szépkorúak Akadémiája – Miskolci Egyetem, MINŐIES Alapítvány, Senior Mentor Program - Civil Vállalkozások Nonprofit Kft., stb.)

NAGYFI RICHÁRD: A megjósolt megjósolhatatlan

Ötven évvel ezelőtt végezte el Gordon Moore (az Intel társalapítója) híres megfigyelését a tranzistorok évről évre exponenciálisan csökkenő méretéről és költségéről. Moore megjósolta, hogy ez a trend várhatóan a jövőben is folytatódik: „bármit teszünk, az felülmúlható”. Bár azóta végeztek pontosabb becsléseket, Moore törvénye jól illusztrálja milyen felfoghatatlanul gyorsan fejlődik a technológia. Tíz évvel ezelőtt a fényképezőgép, kamera, Hifi vagy GPS rendszer a

gazdagok kiváltsága volt. Ma már a legolcsóbb okos telefonokban is megtaláljuk ezeket a funkciókat (melyek számítási kapacitása felülmúlja a NASA-t az 1969-s évi működését).

MLINARICS JÓZSEF, PhD: Szenior tudásvagyon hasznosulását támogató IT

Az utóbbi 25 évben a számítástechnika és a telekommunikáció, összefoglalóan az infokommunikáció technológia - IT fejlődése rendkívüli mértékben megváltoztatta világunkat. A természeti rendszerrel összefonódva kialakult, folyamatosan fejlődik a digitális ökoszisztéma, amelyet a beleszülető gyermeke ma már természetes közegnek éreznek.

A szeniorok (a közösség idősödő tagjai) számára, azonban el kell sajátítani a digitális ökoszisztémában való létezés tudományát. A digitális ökoszisztémában való emberi létezést a digitális kompetencia biztosítja. Digitális kompetenciával rendelkező szenior (a korábbi történelmi korokhoz képest) hihetetlen hatékony segítséget kap az IT által, a tudásvagyonának folyamatos gyarapításához, megosztásához és hasznosításához, az eredményesség visszacsatolásához. Az előadás a szenior tudásvagyon hasznosulást támogató IT bemutatása érdekében az alábbi témakörökkel foglalkozik.

1. Szeniorok a digitális ökoszisztémában:
 - digitális ökoszisztéma,
 - digitális kompetencia,
 - szeniorok internet használata.
2. Szenior tudásvagyon gyarapítását, gyűjtését, megosztását, hasznosítását, támogató IT.
3. Szenior tudásvagyon hasznosítása az IT által támogatott atipikus foglalkozásokban.

KISS GÁBOR: Szépkorúak a digitális sztrádán - a miskolci Digitális Közösség , a Pilot program tapasztalatai

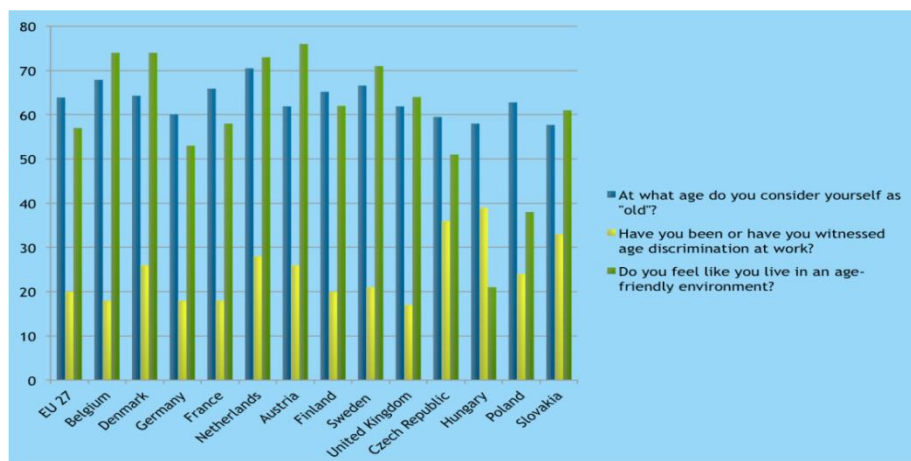
Az előadás rövid összefoglalója:

- A Digitális Közösség pilot program céljainak bemutatása.
- A projekt tapasztalatainak összefoglalása.
- A számítógép,- és internethasználat felmérésének tapasztalatai az aktív idősök körében.
- Az informatikai kompetenciák szerepe a munkaerő-piacon az 50+ korosztályban.
- A közösségfejlesztés lehetőségei az aktív idősök körében: személyes és virtuális kapcsolatok.

Az angol nyelvű előadások rövid összefoglalója

DR. JANA HOCEVAR: A Cédrus-net az EU és a V4 statisztikák tükrében

Ez az előadás az európai időskorúak életfeltételeire vonatkozó statisztikákat vizsgálja, különös tekintettel a V4 országokra. A V4 országokon belüli kulturális és történelmi hasonlóságok ellenére az idős korhoz való társadalmi attitűdök eltérőek. Például a Cseh Köztársaság egyértelműen vezet abban a vonatkozásban, hogy ott a legmagasabb az atipikus munkahelyeken és az oktatásban alkalmazott időskorúak aránya. Másrészt Lengyelországban a legalacsonyabb a kor szerinti diszkrimináció a munkahelyeken. A lenti ábra az Európai Bizottság által megrendelt Aktív Idősödési Jelentésben publikált, európaiak korhoz való viszonyát vizsgáló felmérés eredményeit mutatja:



Még mindig egyértelműen nagy a különbség a közép- és kelet-európai országok között az „időskorúak” tekintetében. Az előadás erre mutat rá tapasztalat-csere és aktív együttműködés alapján. A V4 partnerség nagyon hasznos lehetne, ha egy olyan modellt találnának, amely az idősödési problémára rámutatna nem csak a V4-ek országaiban, hanem Közép- és Kelet-Európában is.

PETR WIJA: Időskorúak aktív öregedésének és munkába állásának lehetőségei és akadályai a Cseh Köztársaságban

Az aktív öregedés fogalmával az ember azon képességére utalunk, mely lehetővé teszi, hogy társadalmi és a gazdasági szempontból is produktív idős kort éljen meg. Ezalatt azt értjük, hogy életünk során mi dönthessük el, hogyan töltjük az időnket: tanulással, munkával, szabadidős tevékenységekkel vagy gondoskodással (OECD). Az „aktív öregedés” fogalmát felfoghatjuk, mint személyes stratégiát, kormányzati programot vagy ideológiai elképzelést, mely segít nekünk megbirkózni a modern társadalomra jellemző öregedési problémával. Az OECD vizsgálatai szerint (OECD, 2000) az aktív öregedést támogató reformok elmozdítják a életkorra jellemző gátakat és hozzásegítenek egy több választási lehetőséget biztosító élethez. Az aktív öregedés ebben az értelemben nem csak a klasszikus öregkorra vonatkozik, hanem az egész életre („élethossz megközelítés”). Az aktív öregedés élethosszan való értelmezése hozzásegít egy újfajta szociálpolitika megértéséhez, ami az élet folyamatosságára fókuszál, állítja az OECD vizsgálata.

Az előadásom során áttekintem az idősek helyzetét a munkaerőpiacon és az aktív öregedés lehetőségeit. A hosszan tartó munkavállalást gátló legfontosabb tényezők Csehországban az idősebb dolgozók egészségügyi problémája és a munkaerő-piacra jellemző kor alapú megkülönböztetés (a munka elvesztése a nyugdíjaskor elérésekor, vagy 55 év felett). További problémákat okoz a rugalmas munkakörülmények hiánya, különösen a részmunkaidős állások és a szakaszos nyugdíjbavonulás támogatásának hiánya. A munkáltatók és munkavállalók

többsége kevésbé motivált, hogy képességeit és tudását fejlessze, mert kevés a lehetőség az élethosszan tartó tanulásra.

A dolgozók átlagéletkora majdnem négy évvel nőtt az elmúlt húsz év során. Csehországban az ötven év felettiak majd kétharmada (61%) jogosult rokkantnyugdíjra. 1999-hez viszonyítva az ötven év feletti aktívan munkát kereső, de munkanélküliként regisztráltak száma megduplázódott. 2013-ban, minden negyedik munkakereső 50 év feletti volt. 2004 óta az 55 és 64 év közötti regisztrált munkanélküliek száma megduplázódott: 97,800 főre; a 60 és 64 év közötti munkanélküliek száma pedig a négyszeresére emelkedett: 21,400 főre. A 65 év feletti aktív munkakeresők száma is jelentősen növekedett (4,6-szorosára, 588 főre).

Az idősök foglalkoztatásának javítására két komoly lehetőség nyílik Csehországban: növelni az 55 év feletti vagy korábban nyugdíjba kényszerült foglalkoztatottak számát és csökkenteni a foglalkoztatási rátában létrejött rést az 55 és 64 év közötti férfiak és nők között. Csehország nemzetközi viszonylatban kiemelkedően jó helyet foglal el az 55 - 64 éves férfiak foglalkoztatását illetően, ahol a 62,5%-os értékkel éppen, hogy a Skandináv országok, Hollandia, Németország és az Egyesült Királyság mögé kerül, és a 59.1%-os uniós átlag elé. Azonban az esély egy hosszabb aktív karrierre, nem csak a nemtől függ. Jelentős különbségek vannak lakóhely, társadalmi és gazdasági státusz és végzettség tekintetében is.

Az élethossz növekedésével a nyugdíjas évek is egyre hosszabbak. Az egyre növekvő gazdaságilag inaktív periódus lehetőséget nyújt a családi és közösségi életben, önkéntes munkában, lakóhelyhez köthető és oktatási tevékenységekben való részvételre. Komoly potenciál rejlik az emberi fejlődésben és az egyén és a társadalom egészének javát szolgáló tevékenységekben.

1970 és 2012 között az átlagos időskori nyugdíjas időszak 12 évvel lett hosszabb. 2012-re a nyugdíjas kor átlagos hossza férfiaknál 19 év volt, nőknél pedig 27 év (az átlagos mindkét nemmel számoló időtartam 23 év). Ez az időtartam a kilencvenes években növekedett meg jelentősen. 1990 és 2000 között 4 évvel. Ebben az időszakban nőtt leggyorsabban a várható élettartam is, főként férfiak esetében (4,1 év, nőknél 2,9 év).

A nyugdíjkorhatár elérése után főleg a magas végzettségű, nagyvárosban élő, és saját céggel rendelkező idősök maradnak munkában. A Munkaerő Felmérés eredménye szerint a 163 ezer dolgozó nyugdíjas több, mint egyharmada vállalkozó. A felmérés szerint, 2013 első felében az összes nyugdíjaskor és 70 év közötti szenior (1,3 millió) 11,5%-a volt foglalkoztatott (145 000 nyugdíjas).

Az általános elképzeléssel ellentétben, a szándék, hogy a nyugdíjaskort elérve is munkában maradjunk, igen jelentős. A Cseh Statisztikai Hivatal felmérése értelmében a nyugdíjkorhatár közeli megkérdezettek 42%-a állítja, hogy nyugdíjba vonulás után is szeretne dolgozni. Az esetek háromnegyedében (77%) erős az anyagi motiváció. Az 50 - 69 éves egyetemi végzettséggel rendelkezők majd kétharmada (63%) szeretné folytatni a munkát a nyugdíjkorhatár elérése után is, míg az alacsonyabb végzettségűek (szakiskola) közül csak egyharmad (33%), ami alig több mint a fele a tanultabb szenioroknak. Elmondható tehát, hogy időskorban a magasabb végzettségű, nagyvárosban élő és szellemi munkát végzők körében jellemző, hogy nyugdíjasként is szeretnének tovább dolgozni.

A munkahelyek hiánya és a munkakörülmények rugalmatlansága és a munkában maradási szándék és a gazdasági helyzet együtt komoly motivációt jelent az idősök számára, hogy alternatív módokon vegyenek részt a gazdasági és nem gazdasági jellegű tevékenységekben. Az idősödő munkaerő tudása és tapasztalata túl értékes ahhoz, hogy veszni hagyjuk. A nyugdíjaskorú aktív állampolgárok hagyományos és informális módokon is képesek hozzájárulni a közösség, család és a gazdaság működéséhez. Legfontosabb, hogy az aktív foglalkoztatottsághoz való jog, alapvető emberi jogunk. Az idősökre vonatkozó ENSZ által meghatározott elvek között első helyen szerepel a "függetlenség" (1991): "Az idősöknek legyen lehetőségük munkához jutni, vagy más módon bevételre szert tenni" és "Az idősök határozzák meg, hogy mikor és milyen tempóban kívánnak kivonulni a munkaerőpiacról". Az "önmegvalósítást" támogató elv a következőt mondja: "Az idősöknek legyen lehetőségük a

képességeik teljes körű fejlesztésére”, és “Az időseknek legyen lehetőségük képzési, kulturális, spirituális és rekreációs társadalmi forrásokhoz való hozzáférésre”. Bár a megfogalmazásuk meglehetősen általános, ezek az elvek a mai napig az egyetlen világszerte elfogadott, alapvető emberi jogokat bemutató dokumentum fontos elemei.

PROF. GYÖRGY CSEPELI: Crowdsourcing (*közösségi ötletbörze*) – A Cédrus-net

A crowdsourcing (közösségi ötletbörze) egy probléma megoldási modell online eszközök segítségével. A közösségi ötletbörze szolgáltatásainak és termékeinek előállításában résztvevők egy kollektív tudással rendelkező csoport, akik a társadalom szükségletei által kialakuló célok megvalósításának hatékony képviselői. A közösségi ötletbörze azért hatékony, mert összekapcsolja az alulról jövő nyitott folyamatban való feltárást a „tömegek bölcsessége” paradigmával. A közösségi ötletbörze jövője a jövőben az olyan speciális tudással rendelkező önkéntesek tudásától függ majd, amely egy társadalmi tőke jellegű önszerveződéssé és közös segítségnyújtássá válik majd. Az időskorúak kognitív tulajdonuk specifikus természete folytán különösen alkalmas alanyai a közösségi ötletbörzének.

LUKÁŠ MATOŠKA: Az 50 év felettiekkel szembeni hátrányos megkülönböztetés a rasszizmussal és a társadalmi egyenlőtlenséggel összefüggésben

Előadásomban az 50 év felettiekkel szembeni hátrányos megkülönböztetést vizsgálom a társadalmi egyenlőtlenséggel összefüggésben. Pontosabban, mivel a diszkrimináció mint olyan, a társadalmi kirekesztés olyan formájaként értelmezhető, amely teremt és újrateremt a társadalmi egyenlőtlenségeket, az 50 év felettiekkel szembeni hátrányos megkülönböztetés összevethető a társadalmi kirekesztés egyéb formáival.

Az 50 év felettiekkel szemben a munkaerőpiacon megvalósuló hátrányos megkülönböztetést mindenekelőtt a faji alapú kirekesztéssel hasonlítom össze. A jelenkori Cseh Köztársaság példáján megmutatom, hogy számos esetben egyfelől a romákkal szembeni diszkrimináció, másfelől az 50 év felettiek hátrányos megkülönböztetése között nincs alapvető különbség.

A tanulmányban hivatkozom arra, mennyi az 50 év feletti munkanélküliek száma a cseh munkaerőpiacon, valamint a diszkriminációval kapcsolatban mind a munka, mind az állásinterjú során szerzett konkrét élményekre. Ebben a vonatkozásban az Alternative 50+ non-profit szervezet számos tapasztalatát mutatom be.

A Cseh Rádió egyik riportjában például a következő szavakkal ír le egy, a közelmúltban történt jellemző esetet: „Az asszony nem akart állami segítyt kérni, mert bántotta volna, ha olyannak bélyegzik, aki segélyen él. Néhány napja kórházba került, hamarosan megmútik. A családja számára ez abszolút jövedelem-kiesést jelent.”

Mit mutat meg a stigmatizálás ezen példája? Míg az úgynevezett segélyen élők elítélésének eredetileg kizárólagosan vagy jellemzően romaellenes olvasata volt, nemcsak az etnikai kisebbségként azonosított népességet érinti, hanem az etnikailag azonosíthatatlan többséget is. Beszélhetünk-e rasszizmusról mindkét eset vonatkozásában?

Van elméleti alapja annak az állításnak, hogy mindkét esetben rasszizmusról beszélhetünk. A modern, jelenkori rasszizmus nemcsak irracionális előítéletek összessége, a társadalompolitikai diszkrimináció egy formája vagy valamely politikai doktrína ideológiai hajtóereje. Ehelyett inkább a kormányzás olyan módja, amelyet általánosságban a népesség irányítására hoznak létre. A jelenkori társadalmakban azonban e berendezkedésben a hatalom a kisebbségek és a többség intézményes együttélésén alapszik.

Ezenkívül a „faj” kifejezést nem mindig az emberek etnikailag azonosítható csoportjának megjelölésére használják. Étienne Balibar francia filozófus az említett felfogást követte, amikor a társadalmi kirekesztés tágabb formáit „fajok nélküli rasszizmusnak” nevezte. Ezért érvelek

amellett az állítás mellett, hogy a Cseh Köztársaságban az 50 év fölöttiek „fajok nélküli rasszizmussal” szembesülnek, azaz más szavakkal: az 50 év felettiak hátrányos megkülönböztetése bizonyos mértékig maga is rasszizmus.

PROF. DR. MARTINA ECKARDT: Az időskorú állampolgárok újra/aktiválása – az online állásportálok lehetősége Magyarországon

A fejlett világ sok más országhoz hasonlóan Magyarország is demográfiai változásnak néz elébe a lakosság elöregedése következtében. A szociális rendszerek fenntarthatóságának biztosítása érdekében az embereknek tovább kell dolgozniuk és szükség van arra, hogy az idős állampolgárokat reintegrálják a munkaerő piacra. Bár az 55 évnél idősebb korú emberek részvétele nőtt a munkaerő piacon az elmúlt években a szigorúbb nyugdíjpolitika miatt, Magyarországon 2012-ben az 55 és 64 év közötti korú lakosoknak mégis csak a 37 %-a állt alkalmazásban, amitől jelentősen magasabb az OECD 56 %-os átlaga. Ugyanakkor a Központi Statisztikai Hivatal által Magyarországon 2012-ben az 50+ generáció alkalmazotti állapotáról készített felmérés szerint a nyugdíjban lévők csaknem egyharmada szeretne volna folytatni a munkát, amennyiben erre lett volna lehetősége, és a rokkantnyugdíjasok csaknem 60%-a is hasonlóan ezt állította. A felmérésből továbbá az is kitűnt, hogy az 50-69 év közötti alkalmazásban állók 41 %-a nyugdíjassá válása után is szeretné folytatni a munkát. Ezekből az adatokból is látszik, hogy a nyugdíjba vonulási kor felettiak között is világosan látható a munkára való szándék, legyen az akár önkéntes indíttatású vagy történjen gazdasági nyomás hatására.

Mivel az internet mint platform, ahol a munkáltatók és az álláskeresők találkoznak, egyre fontosabbá kezd válni, alapvető fontosságú, hogy az idős emberek vonzódjanak annak a lehetőségéhez, hogy az internetet használják az álláslehetőségek kereséséhez és hogy jobban integrálódjanak az online munkaerő piacra is. Ehhez azonban szükség van arra, hogy az idősebb felnőttek a digitális tudás bizonyos fokú ismeretével rendelkezzenek. A statisztikák azt mutatják, hogy az internet ismeret és a számítógép használat csak kicsivel alacsonyabb mint az EU átlaga, azonban a fiatalabb korosztályokhoz viszonyítva még mindig szükség van ennek a javulására. Másrészt viszont az online állásportálok hozzáalakítása az 55+ generáció speciális szükségleteihez fontos előfeltétel lenne, amely egy, a tizenkét legnagyobb magyarországi állásplatform által összeállított mintavétel elemzése alapján jelenleg nem valósul meg.

Végül, de nem utolsó sorban, a magyar időskorúak és nyugdíjasok munkavállalási lehetőségei, legyen az akár online vagy bármilyen más csatornán keresztül, sajnos nagyon korlátozottak, annak a ténynek a következtében, hogy sem a gazdaság sem a társadalom nincs tudatában annak a potenciális tudáshalmaznak, melyet az időskorúak halmoztak fel. Ezért alapvetően fontos, hogy minél nagyobb mértékben tudatában legyünk ennek a tudásnak és tapasztalatnak, és hogy növeljük az idősebb dolgozók szolgáltatásai iránti igényt, hogy ezáltal minden szinten győztes-győztes helyzetbe kerüljünk.

A budapesti Andrássy Egyetem az „ExpAct–Tapasztalat az aktív időskor kulcsa”(www.expact.eu) című nemzetközi kutatási projektet az Európai Unió támogatásával valósítja meg, amelynek célja a szakadékok legyőzése azáltal, hogy az idős emberek által végzett munkára és tevékenységekre fókuszálnak, igényt tartva azok innovatív és trend-alakító szolgáltatásaira.

LÓRÁNT VAJDA: Az ICT projektek – az idősebb generáció támogatása Európában

Ma már egyre nyilvánvalóbb a demográfiautatók és szociológusok által évek óta tényként

kezelt jelenség: a népesség öregszik. Ennek hatása jelentősen érinti az egészségügyi és szociális ellátást, a nyugdíjazást valamint a munkához való viszonyt. Az öregedés azonban nem csak kihívásokkal szembesíti a társadalmat, valamint az egészségügyi és szociális ellátást, de új lehetőségeket is kínál. Ezeket a lehetőségeket vizsgálva, az Európai Unió a 21. század kezdete óta támogat és kezdeményez különböző kutatásokat, fejlesztési és innovációs projekteket. Ilyen például a Saját lakókörnyezetben való életvitel segítésére irányuló közös programot - Ambient Assisted Living Joint Programme (AAL JP), az Európai innovációs partnerség az aktív és egészséges időskorért kezdeményezést - European Innovation Partnership on Active and Healthy Ageing Initiative (EIP AHA), és legújabban pedig a Horizon 2000 program égisze alatt futó az Aktív élet és életvitel segítését támogató közös programot - Active and Assisted Living Joint Programme (szintén AAL JP) és a Személyes Egészség és Gondoskodás (PHC) pályázati felhívásokat.

Ezen programok célja az idősebb korosztály életminőségének javítása Európában az információs és kommunikációs technológia segítségével (IKT). A pályázatok rendszeresen támogatnak nemzetek közötti, legalább három országot vizsgáló, kis és középvállalkozásokat (KKV), kutatási intézményeket és szervezeteket érintő projekteket – melyekben az idősebb korosztály is képviselteti magát.

Mostanáig, jellemzően az öregedés negatív hatásai kerültek előtérbe, kihangsúlyozva az anyagi korlátokat, valamint az egyre népesebb idős korosztály életminőségének romlását. De az öregedés vizsgálata rengeteg lehetőséget is magában rejt, például: újfajta társadalmi innovációt, mely az idősebb generáció élettapasztalatának és ismereteinek felhasználására épül, a szükséges szolgáltatások újraszervezésével.

Az AAL JP 2008-as indulása óta a következő pályázati felhívásokat tette közzé:

- 2008: Idősek krónikus megbetegedéseinek megelőzése és kezelése
- 2009: Idősek társadalmi kapcsolatainak fejlesztése
- 2010: Idősek függetlenségének fejlesztése és bekapcsolódás az „önkiszolgáló társadalomba”
- 2011: Az idősek mobilitásának elősegítése
- 2012: Idősek (ön)menedzsmentje a mindennapi életben
- 2013: Idősek foglalkoztatási támogatása
- 2014: Gondoskodás a jövőről
- 2015: Élet függetlenül és szabadon otthon

Az EIP AHA kezdeményezés létező uniós, nemzeti és magánforrásokat hivatott összehangolni és azok hatékony felhasználásán javítani. Célja, elkötelezett vezetők segítségével a háromszoros siker: összekötni az anyagi forrásokat és a szakértelmet, javítani a keretfeltételeken, csökkenteni a különbségeket, felgyorsítani az innovációs folyamatot, és elősegíteni a növekedést és a terjeszkedést.

A PHC pályázati felhívásaival lehetőséget kíván teremteni valódi áttörésre és radikális innovációra, válaszként a szociális és egészségügyi problémákra: kutatási eredmények hasznosítása az egészségügyben és szociális területen, egészségügyi egyenlőtlenségek csökkentése, és az aktív és egészséges öregedés elősegítése.

Az előadásunk során áttekintjük a támogatott kezdeményezéseket, röviden bemutatjuk a jellemző és sikeres projekteket, majd kritikai szemmel összegezzük az eredményeket.

RICHARD NAGYFI: Munkaerő-kerestetik: Robotok!-

A jövő generációja hosszú és kényelmes életre számíthat, alacsony gyermekhalandósággal, kevesebb háborúval és erőszakkal, és világszerte egyre kevesebb abszolút vagy relatív szegénységben szenvedővel. Mindezt a fejlődésnek köszönhetjük, ami a pozitívumok mellett, soha nem látott nehézségekkel is szembesít minket. A mesterséges intelligencia megjelenése nagyon hamar tömegeket tehet állástalanná önhibájukon kívül, mert ahogy a technológia fejlődik, egyre több feladatot lesznek képesek robotok vagy okos algoritmusok ellátni. A szakképzetlen munkaerőre való igény csökken, a betanított munkákat pedig egyre inkább helyettesíthetjük a minimálbért és alvást nélkülöző megoldásokkal. Ezek a változások mindannyiunkat érinteni fognak, nemtől, kortól, képzettségtől és foglalkoztatási területtől függetlenül. Az előadás a következő témákat érinti:

- Hogyan juttatja csődbe a technológia a könyvesboltokat, kiadókat, taxi vállalatokat, telekommunikációs cégeket, családi vállalkozásokat stb.
- Az Y és Z generáció élete: A jól fizető állások, melyek egy évtizeddel ezelőtt még nem is léteztek.
- Az élethosszig tartó tanulás élménye. Hogyan képezhetjük magunkat a Harvardon, Oxfordi egyetemen vagy az MIT-n bármilyen korban, bárhonnan a világból, ingyen.

A konferencia előadói és közreműködői

SÁRKÖZY ERIKA, Szociológus, ujságíró, kommunikációkutató, az Erasmus Közéleti Kommunikációkutató Intézet alapító igazgatója (1997) Elsőként foglalkozott a közéleti kommunikáció kutatásával, a Kommunikációtudományi Társaság alapítója és első főtítkára, az Erasmus könyvek sorozat alapító főszerkesztője. Kommunikációfejlesztő, kommunikációs stratégiákat, közszerepléstant valamint médiatudományokat tanított.

A Talentis térségfejlesztő program főtanácsadója, több kistérségi fejlesztés kidolgozója, a Magyar TV alalenőke, korábban a Magyar Rádió és Televízió intendánsa, főszerkesztője, szerkesztője, a reggeli televíziózás egyik úttörője, új műsortípusok kifejlesztője. A Cédus-net koncepció kidolgozója.

DR. Z. KARVALICS LÁSZLÓ, egyetemi docens, a Szegedi Tudományegyetem Könyvtár-és Humán Információtudományi Tanszékének vezetője 2007 szeptemberétől, előtte a BME Információ-és Tudásmenedzsment tanszékének vezetője, a BME-UNESCO Információs Társadalom-és Trendkutató Központjának (ITTK) alapító-igazgatója, az információs társadalom elméleti és gyakorlati oldalának, az információpolitika-és információstratégia kérdéseinek és az Internet-gazdaságnak nemzetközileg is elismert kutatója és tudományszervezője, a fenti kérdésekkel összefüggő tárgyait nagy óraszámokban tanította a Budapesti Műszaki Egyetemen, számos tanulmány és népszerű sorozat szerzője, szakmai konferenciák és események keresett előadója. Az Információtörténelem Műhelykurzus megalapítója. Széchenyi-Ösztöndíjas (1999) és Kar Kiváló Oktatója (1999). Az információs társadalom nemzetközileg elismert kutatásáért 2004-ben a Magyar Köztársasági Érdemérem Polgári tagozatának Lovagkeresztje kitüntetéssel kapta. Tudományos fokozatai: egyetemi doktor (1989), kandidátus (1995), habilitált (2005).

DR. FELSZEGHI SÁRA PHD, 2004-től a Nyugat-magyarországi Egyetem, majd a Miskolci Egyetem és a Semmelweis Egyetem oktatója, a Miskolci Egyetem Egészségügyi Szakmai és Módszertani Központjának vezető főorvosa - üzemorvos, háziorvos, csecsemő- és gyermekgyógyász szakorvos, jogi szakokleveles orvos, az Európai Minőségügyi Szervezet Magyar Nemzeti Bizottságának minőségügyi menedzsere az egészségügyben 2008-tól. 2010-től az Ageing Workforce 2 – Ensuring Employability and productivity of an Ageing Workforce c. projekt és az IOSHA - Improving the Occupational Safety and Health awareness of employers and employees in CEE” c. projektek szakmai tanácsadója. Több hazai és nemzetközi tudományos társaság valamint szakmai folyóirat szerkesztőbizottsági tagja. Nyolc könyv, hatvan könyvfejezet és több mint kétszáz publikáció szerzője. Munkássága elismeréseként a Magyar Üzemegészségügyi Tudományos Társaság a legmagasabb szakmai díjával, a Tóth Imre emlékéremmel, a Miskolci Egyetem Signum Aureum Universitatis díjjal tüntette ki. 2013-ban Brüsszelben az általa vezetett ESZMK egészségügyi programját, mint Európa legjobb ellátási modelljét díjazta az ENWHP. 2014-ben Miskolc városa Pro Urbe díjat adományozott számára.

DR. SZABÓ-TÓTH KINGA, egyetemi szociológus, szociális munkás, Eu-s szakértő. 1998-ban szerezte első diplomáját, szociológia szakon a Miskolci Egyetemen. 2002-ben Manchesterben Msc in Social Research Methods and Statistics végzettséget szerzett. 2005-ben védte meg szociológiából doktori disszertációját a Budapesti Corvinus Egyetemen, "Kiemelkedett cigányok (Gypsies-Travellers) identitástípusainak összehasonlító elemzése" címmel. 1998 óta a Miskolci Egyetem BTK Szociológiai Intézetének főállású oktatója. Emellett több egyetemen volt vendégoktató, többek között az ELTE-en, a PPKE-en valamint a Sárospataki Református Teológiai Akadémián.

2008 óta (féléves kihagyással) a ME BTK Szociológiai Intézetének vezetője. Nevéhez fűződik a Szociológia mesterszak és a Szociális munka alapszak sikeres akkreditációja, valamint a Családkutató Központ megalapítása a Bölcsészettudományi Karon. Több kutatás és projekt menedzsereként is tevékenykedik.

Családszociológiával, kisebbségsszociológiával foglalkozik, emellett szociális munkát és társadalomkutatási módszereket tanít. Szívégyének tekinti a párválasztás, családalapítás, gyerekvállalás kérdéseinek vizsgálatát. A Magyar Szociológiai Társaság elnökségének valamint

az MTA Szociológiai Bizottságának tagja. A Kapocs, valamint a Szellem és Tudomány folyóiratok szerkesztőbizottságának tagja.

BARACSI MÁRIA, közgazdász, Ph.D hallgató, a Nemzetgazdasági Minisztériumhoz tartozó IFKA Iparfejlesztési Közhasznú Nonprofit Kft. nemzetközi projektmenedzsere. Közgazdasági tanulmányait követően fél éves szakmai gyakorlaton vett részt Brüsszelben, az Európai Bizottság Kutatási és Innovációs Főigazgatóságán. Szakmai kutatói tapasztalatát és kapcsolatrendszerét az amerikai Johns Hopkins Egyetemen és az Imperial College Londonnal közös nemzetközi kutatási projekteken alapozta meg. Ph.D tanulmányait a Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Karán, illetve a franciaországi INSEAD Business School-on folytatta, jelenleg disszertációját készíti. Kutatási területe a vállalaton belüli és vállalatok közötti innovációmenedzsment és technológia-transzfer folyamatok vizsgálata a hazai akkreditált innovációs klaszterek példáján keresztül vizsgálva.

MATISCSÁKNÉ DR. LIZÁK MARIANNA, közgazdász, szociológus, foglalkoztatási és rehabilitációs jogi tanácsadó. Az Eszterházy Károly Főiskola Gazdaságtudományi Karának adjunktusa, a Miskolci Nőknek Is Esélyt- MINŐIES – Alapítvány irodavezetője.

SZITKA PÉTER, Kazincbarcika polgármestere. Közgazdász. 2006-tól a város polgármestere. 2014-ben harmadszor választották meg erre a tisztségre.

NAGYFI RICHÁRD, hálózatkutató az ELTE Interdiszciplináris Társadalomkutatások doktori programján. Fő érdeklődési területei az e-learning (e-tanulás) és a e-health (e-egészségügy). Jelenleg Csepeli György professzorral közösen végez vizsgálatot a lelki problémák azonosításának lehetőségeiről az egyén virtuális "lábnyoma" (footprint) alapján.

MLINARICS JÓZSEF, PHD, felnőttképzési szakértő, IT program menedzser. Több informatikával foglalkozó társadalmi szervezet szereplője, a legfőbb elismert tevékenysége a Magyar Adatbázisforgalmazók Kamarájának, illetve a jogutód Magyar Tartalomipari Szövetségnek (MATISZ) az irányítása.

Jelenleg a MATISZ ügyvezető elnökeként a Szövetség tagszervezeteivel és az érdekelt társ-szervezetekkel (IVSZ, IKPB, Infotér stb.) együttműködve a hazai digitális tartalomipar fejlesztésével foglalkozik. Több, az infokommunikáció technológia-IKT által támogatott tudásvagyron hasznosítását és munkaerőpiaci érvényesülését elősegítő projekt (IT-Mentor, Digitalizátor, Híd stb.) kezdeményezője, vezetője. Az IKT szakképzés kompetencia alapú fejlesztését, az új „internet közeli” szakmák hazai bevezetését megvalósító (PIN, EQF iServe, stb.) projekt hazai képviselője.

KISS GÁBOR, Miskolc Megyei Jogú Város alpolgármestere, mérnöktanár, szakközgazdász, informatikus, közoktatás vezető. Alpolgármesterként felügyeli a szociális, oktatási, kulturális területet. Koordinálja a városfejlesztési stratégiai tervezést. Szakmai irányítója volt a Miskolcon pilot programként megvalósult Digitális Közösség projektnek. Az Időügyi Tanács, az Helyi Esélyegyenlőségi Fórum elnöke. A Helyi Értéktár elnöke. Korábban közoktatás, szakképzésben dolgozott vezetőként. Jelentős tapasztalatai vannak az Európai Unió támogatásával megvalósuló projektek tervezésében, megvalósításában.

DR. JANA HOCEVAR, a Nagyszombati Egyetem Jogi Karán végezte jogi tanulmányait. Doktori fokozatát üzleti és civilisztikai jogból 2007-ben szerezte. 2004 és 2009 között a Szlovák Védelmi Minisztérium tanácsadó csoportjában a szlovák hadsereg professzionális, NATO/EU standardoknak megfelelő átalakítási folyamatán jogi tanácsadóként dolgozott. 2010-ben a Cambridge-i Egyetem kutatócsoportjának munkájában vett részt az Egyesült Királyságban. Piackutatást végzett a privát szektor egy tréning programra irányuló pályázatainak vizsgálatával, amely már sikeresnek bizonyult a közösségi szektorban az szélsőségek megelőzésében és segített a különböző világnézetű emberek egymás iránti megértésében. Ezen kívül részt vett egy facilitátorok számára készített tréning-képzési kézikönyv kidolgozásában.

2013 óta a Cedar-net csoport tagja Budapesten, a projekt nemzetközi együttműködési és partneri facilitátoraként. A projekt az európai időszűk társadalom problémáinak időskori tudásmenedzsmenten alapuló innovatív megközelítése. Okleveles mediátor, lelkes önkéntes, jelenleg a budapesti diplomáciai közösség aktív tagja.

VAJDA LÓRÁNT, 2000-ben végzett és szerzett MSc diplomát a Temesvári Műszaki Egyetem Villamosmérnöki és Informatikai karán. Ugyanebben az évben a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi (BME) egyetemen kezdte el a doktori (PhD) iskolát. 2003-ban vendégkutatóként dolgozott a koreai KETI intézetben, Szöulban. 2005-től 2011-ig a Bay Zoltán Alkalmazott Kutatási Közalapítvány (BZAKA) Ipari Kommunikációs Technológiai Intézetében (IKTI) kutatói állást töltött be. Jelenleg a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egészségügyi Mérnöki Tudásközpontjának (BME-EMT) igazgatója. Főbb kutatási területei az otthonfelügyeleti rendszerek és szenzorhálózatok. Úgy a BME, mint a BZAKA berkein belül több nemzeti és nemzetközi kutatási együttműködésben is részt vett.

PETR WIJA, PH.D., az Ostravai Egyetem Filozófia szakán végzett. Doktori tanulmányait 2007-ben fejezte be az Ostravai Egyetem Egészségtudományi szakán, kutatási témája az öregedés az a szociálpolitika. 2003 és 2010 között a Szociális és Munkaügyi Minisztériumban dolgozott, szakterületei: szociálpolitika és öregedés, hosszú távú gondoskodás, társadalmi befogadás és nemzetközi együttműködések (ENSZ, EU, OECD). Mindeközben kulcsembereként részt vett az öregedés kutatásában és titkári pozíciót töltött be a szeniorokkal és a társadalmi öregedéssel foglalkozó kormányzati tanácsban. 2011-ben az Egészségügyi Információ és Statisztika Intézetben dolgozott. Azóta a Cseh Hosszú Élet és Hosszú Távú Gondoskodás szakértői központban dolgozik, a Károly Egyetem Bölcsészettudományi karán. 2013 óta tagja a Cseh Diakónia Méltóságteles Öregedés Intézetnek. Több társadalmi gyógyászattal, öregedéssel, geriátriával és demográfiával foglalkozó szakmai közösségnek a tagja. Szakterületéhez tartozik többet között: az egészség és szociálpolitika, demográfia és társadalmi öregedés.

PROF. DR. MARTINA ECKARDT, a közgazdaságtan és pénzügyek professzora a Budapesti Andrassy Egyetem nemzetközi kapcsolatok karán, 2007 óta. Doktori címét 1999-ben szerezte közgazdaságtanból a Jenai Egyetemen, majd 2005-ben habilitált a Rostocki Egyetemen. Jelenlegi kutatási területei: az időskori biztonság és a digitális technológiák alkalmazása az idősök jólétének javítására érdekében. Dr Stefan Okruch professzorral együttműködve vezetik a "ExpAct – Experience keep People Active" (ExpAct – A tapasztalat aktívan tart) kutatási programot az Ambient Assisted Joint Living Programme keretében.

PROF. DR. CSEPELI GYÖRGY, a szociálpszichológia professzora, a budapesti ELTE Társadalomtudományi Kar Interdiszciplináris Társadalomkutatások Doktori Programjának vezetője. Számos egyetem vendégprofesszora. Az utóbbi időben a Montclair-i Állami Egyetemen tanított, a Goriziai Egyetem vendégprofesszoraként kisebbségi kurzusokat tanít. Kutatási területei a csoportközi kapcsolatok szociálpszichológiája, a nemzeti identitás komparatív perspektívából tekintve, az antiszemitizmus, a cigány-ellenesség. Az utóbbi időben érdeklődése az információs társadalom szociálpszichológiai problémáinak irányába fordult. Legutóbbi publikációja a magyarországi roma - nem roma kapcsolatokra vonatkozóan: *Gypsies and gadje-The perception of Roma in Hungarian Society.* *Central European Political Science Review.* Vol. 11. No. 40. Summer. 62-78. And on authoritarianism: *New Authoritarianism in Hungary at the beginning of the 21st Century* (coauthored with István Murányi). *Central European Political Science Review.* Vol.13. No.50. 65-95

CSEMÁNE DR. VÁRADI ERIKA, 2007-től a - Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának tudományos és nemzetközi dékánhelyettese, 2000-től az Állam- és Jogtudományi Kar Bűnügyi Tudományok Intézete Büntetőjogi és Kriminológiai Tanszékének egyetemi docense, okleveles általános és igazságügyi mediátor, külkereskedelmi szakjogász. 2009-ben facilitátori (AVP trénerképző tréning - AVP-Hungary Közhasznú Egyesület), ill. képzés-/tréningvezetői képesítést

(„képzők képzése” - OFI – kutatóintézet) szerzett. Többek között a Magyar Kriminológiai Társaság Ellenőrző Bizottságának, az Igazságügyi Minisztérium Jogi Szakvizsgabizottságának és a Miskolci Jogi Szemle Szerkesztőbizottságának tagja.

DR. TALYIGÁS KATALIN, szociológus. Pályáját a Szövetkezeti Kutató intézetben kezdte, 1976-80 között Dél-Amerikában, Bolívia fővárosában, a La-Paz-i San-Andres Egyetem Szociológiai Intézetében dolgozott. Hazatérése után 15 évig az ELTE-n tanított, a szociális munka egyetemi szintű oktatásának kidolgozásában vett részt, számos cikke, könyve jelent meg e témában.

1992-2002 között a JOINT Magyarországi Alapítványát vezette, a British Council és az Open Society Institute együttműködve 22 országban volt felelős a homecare program bevezetéséért. 2003-ban az Esélyegyenlőségi Kormányhivatal miniszteri tanácsadójaként folytatta munkáját. 2004-2008 között Brüsszelben dolgozott szakértőként az Európai Parlamentben. 2002 és 2010 között az Idősügyi Tanács szakértője volt, többek között részt vett a Nemzeti Idősügyi Stratégia megalkotásában, melyet 2009-ben az Országgyűlés nagy többséggel fogadott el.

Jelenleg is tanít, kutatásokban és fejlesztésekben vesz részt a Szociális Innováció Alapítvány ügyvezetőjeként. 2010-től az Életet az Éveknek Szövetség Budapesti szervezetének elnöke. A Szövetség több sikeres programja mellett szoros kapcsolatot épített az ELTE-vel: kezdeményezésére működik a Harmadik Kor Egyeteme és a Hilscher Szociálpolitikai Egyesület keretében vezetésével az Idősügyi Műhely.

DR. OSVÁTH ANDREA, a Miskolci Egyetem Szociológiai Intézete Kommunikáció- és Médiaszociológiai tanszékének egyetemi adjunktusa. 1996-ban diplomázott az ELTE BTK magyar-esztétika szakán, 1995-ben ugyanitt kulturális menedzser képzést szerzett. Doktori fokozatát 2007-ben az ME BTK Doktori Iskolájában szerezte, kultúrtörténeti tárgyú értekezésével. Újságíróként, trénerként dolgozott, 1996-2002 között az ME óraadójaként, majd 2010-től főállású egyetemi adjunktusként tevékenykedik az ME BTK Szociológiai Intézetében. Fő kutatási területei: médiakommunikáció, kommunikációelmélet, médiaetika, digitális kommunikáció.