

Pracodawcy łączą siły, aby budować dialog międzypokoleniowy w miejscu pracy

Informacja prasowa, 24 września 2026



Orange Polska, IKEA, InPost, Erste, ORLEN, Polpharma i Unimot podpisały porozumienie powołujące inicjatywę „Power Age – siła tkwi w pokoleniach”. Jej celem jest rozwijanie współpracy międzypokoleniowej, przeciwdziałanie stereotypom związanym z wiekiem oraz wypracowywanie dobrych praktyk wspierających różnorodność pokoleniową w miejscu pracy.

Z inicjatywy Orange Polska przedstawiciele siedmiu wiodących pracodawców w Polsce podpisali porozumienie rozpoczynające współpracę w ramach inicjatywy „Power Age – siła tkwi w pokoleniach”. Sygnatariusze porozumienia chcą zainicjować szeroką debatę publiczną na temat współpracy międzypokoleniowej oraz stworzyć międzysektorową platformę wymiany doświadczeń i dobrych praktyk dotyczących wielopokoleniowości w miejscu pracy. Koordynatorem merytorycznym inicjatywy jest think tank Diversity Hub.

Na rynku pracy spotykają się dziś przedstawiciele czterech, a w niektórych organizacjach nawet pięciu pokoleń. Każde z nich dorastało w odmiennych warunkach społecznych, gospodarczych i technologicznych. Doświadczenie związane z transformacją ustrojową i rozwojem biznesu spotyka się z kompetencjami osób, które rozpoczynały karierę już w erze internetu, pracy zdalnej i sztucznej inteligencji.

Inicjatorzy „Power Age” wskazują na trzy kluczowe powody, dla których współpraca między pokoleniami staje się jednym z najważniejszych wyzwań współczesnych organizacji.

Po pierwsze – demografia. Malejąca liczba osób w wieku produkcyjnym oznacza, że pracodawcy nie mogą pozwolić sobie ani na eliminowanie doświadczonych pracowników z rynku pracy, ani na szybkie wypalanie młodych talentów. Konieczne jest tworzenie środowiska, w którym ludzie mogą rozwijać się i pozostawać aktywni zawodowo niezależnie od wieku.

Po drugie – technologia. Transformacja cyfrowa i rozwój sztucznej inteligencji zmieniają sposób pracy, komunikacji i zarządzania. Młodszy pracownicy często szybciej adaptują nowe narzędzia, podczas gdy doświadczenie starszych pomaga ocenić ich biznesową wartość, przewidywać ryzyka i podejmować trafniejsze decyzje.

Po trzecie – stabilność społeczna. Miejsce pracy jest jedną z przestrzeni, w których osoby z różnych pokoleń, środowisk i doświadczeń spotykają się na co dzień. Umiejętność prowadzenia dialogu i współpracy w organizacjach może wzmacniać relacje społeczne oraz ograniczać narastanie podziałów.

Podczas wydarzenia inaugurującego współpracę Krzysztof Gawkowski, Wicepremier, Minister Cyfryzacji powiedział: *„Międzysektorowa koalicja budowana wokół różnorodności pokoleniowej, trafia w samo sedno tego, czego potrzebuje polska gospodarka. Jeśli uda się stworzyć środowisko, w którym i 25-latek i 55-latek widzą w sobie partnerów, a nie konkurencję, to będzie jedna z istotniejszych przewag konkurencyjnych polskich firm w nadchodzących latach. Ministerstwo Cyfryzacji już dziś realizuje podobne inicjatywy związane z rozwijaniem kompetencji cyfrowych wśród osób starszych. Istota naszego projektu „Szkoła międzypokoleniowa” jest podobna – osoby z różnych grup wiekowych mogą się wiele od siebie nauczyć.”*

„Dzisiaj współpraca pokoleniowa to nie tylko modne hasło z prezentacji HR, ale realne wyzwanie dla polskiej gospodarki. Polska się starzeje, a jednocześnie tempo zmian technologicznych jest szybsze niż kiedykolwiek. Potrzebujemy wszystkich talentów – zarówno doświadczenia i wiedzy osób z długim stażem, jak i świeżego spojrzenia oraz kompetencji cyfrowych młodszych pracowników. Różnorodność pokoleniowa może wspierać innowacyjność, rozwój i budowanie przewagi konkurencyjnej. Warunkiem jest tworzenie kultury organizacyjnej opartej na szacunku, otwartości i gotowości do uczenia się od siebie nawzajem” - powiedział Jacek Kowalski, Członek Zarządu ds. Human Capital w Orange Polska

Sygnatariusze porozumienia zobowiązali się do podejmowania działań wzmacniających kulturę współpracy między pokoleniami, przeciwdziałających stereotypom związanym z wiekiem oraz promujących ideę uczenia się przez całe życie.

W ramach inicjatywy planowane są m.in.: rozwijanie innowacyjnych rozwiązań HR i programów społecznych wspierających współpracę międzypokoleniową, realizacja kampanii edukacyjnych i świadomościowych, tworzenie programów mentoringu międzypokoleniowego, opracowywanie rekomendacji i dobrych praktyk dla pracodawców, budowanie środowiska pracy, które uwzględnia i szanuje uwarunkowania związane z wiekiem i czerpie z potencjału każdej z grup wiekowych.

Porozumienie ma charakter otwarty. Do inicjatywy mogą dołączać kolejni pracodawcy, a także przedstawiciele sektora publicznego, środowisk akademickich, organizacji przedsiębiorców i organizacji pozarządowych.

Orange Polska: doświadczenie i młode talenty

Międzypokoleniowa współpraca jest stałym elementem działań Orange Polska. Firma zatrudnia około 7800 osób na umowę o pracę w całej Polsce, a w organizacji pracują zarówno doświadczeni specjaliści z kilkudziesięcioletnim stażem, jak i przedstawiciele najmłodszych pokoleń rozpoczynający karierę zawodową.

Wśród inicjatyw Orange Polska wspierających dialog międzypokoleniowy znajduje się m.in. Youth Advisory Board – rada młodych reprezentująca głos młodego pokolenia i wskazująca potrzeby oraz oczekiwania młodych talentów. Firma prowadzi także programy odwróconego

mentoringu, w ramach których pracownicy mogą wzajemnie dzielić się wiedzą o nowych technologiach, trendach, kulturze pracy i wyzwaniach biznesowych. Organizowane są również warsztaty „Pokoleniowe iluzje”, których celem jest rozpoznawanie i obalanie stereotypów dotyczących różnych grup wiekowych.

Źródło: <https://biuoprasowe.orange.pl>