

# Dojrzały pracownik na rynku pracy: Perspektywa rozwojowa i perspektywa pracowników służb społecznych (raport z badań)

Redakcja

*Ewa Rzechowska*

50+



**LBS** 

Wydawnictwo Lubelskiej Szkoły Biznesu

**BADANIA • KONFERENCJE • WARSZTATY • PUBLIKACJE**



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Dojrzały pracownik na rynku pracy:  
Perspektywa rozwojowa i perspektywa pracowników  
służb społecznych  
(raport z badań)**

*Redakcja*  
Ewa Rzechowska

Lublin, 2010

Projekt okładki – TRUE COLOURS  
Redakcja techniczna – Tomasz Piech

Recenzja wydawnicza:  
Prof. dr hab. Adam Biela – Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II  
Prof. dr hab. Yuri Karandashev – Uniwersytet Śląski w Katowicach

Publikacja opracowana w ramach projektu badawczego zatytułowanego:  
*Wczesna dezaktywizacja zawodowa osób 50+ a otwieranie rynku pracy dla dojrzałych pracowników.*  
*Czynniki sprzyjające społecznej inkluzji jako zabezpieczenie przed wykluczeniem społecznym,*  
finansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
i realizowanego przez Lubelską Szkołę Biznesu Sp. z o.o. Fundacji Rozwoju KUL.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet VII  
Działanie 7.2: *Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej;*  
Poddziałanie 7.2.1: *Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.*

Projekt realizowany w okresie: od 01.09.2009 r. do 31.03.2011 r.  
na podstawie umowy Nr POKL.07.02.01-06-060/09-00 zawartej między Wojewódzkim Urzędem Pracy  
w Lublinie a Lubelską Szkołą Biznesu Sp. z o.o. Fundacji Rozwoju KUL.

Koncepcja i redakcja: dr hab. Ewa Rzechowska  
(autorzy rozdziałów – podani w spisie treści)

ISBN 978-83-61671-14-5

© Lubelska Szkoła Biznesu, Lublin 2010

Lubelska Szkoła Biznesu Sp. z o.o. Fundacji Rozwoju KUL  
ul. Konstantynów 1H, 20-708 Lublin  
e-mail: wydawnictwo@lsb.lublin.pl  
<http://www.lbs.pl>

Spis treści

1. Kontekst i cele badań (Ewa Rzechowska) .....	9
2. Metodologia badań (Ewa Rzechowska) .....	12
2.1. Etap I: badanie desk research.....	12
2.2. Etap II: empiryczne badania jakościowe .....	12
2.2.1. Dynamika i wielowymiarowość sytuacji 50-latka w kontekście niestabilnego rynku pracy: konsekwencje metodologiczne .....	13
2.2.2. Problem podstawowy: zapobieganie wykluczaniu osób 50+. Dwutorowość procesu badawczego.....	13
2.2.3. Podejście procesualne jako podstawa budowania procedur badawczych .....	14
2.2.4. Wymiary wyznaczające obszary poszukiwań badawczych .....	16
2.3. Badanie osób 50+: realizacja badań i sposób analizy wyników .....	17
2.3.1. Cel podstawowy i cele szczegółowe .....	17
2.3.2. Zasady doboru osób badanych.....	18
2.3.3. Organizacja badań.....	19
2.3.4. Narzędzia badawcze.....	19
2.3.5. Strategia opracowywania wyników badań osób 50+: dwa etapy analizy danych .....	20
2.3.6. Zabezpieczanie wartości badań.....	23
2.4. Badanie pracowników służb społecznych: realizacja badań i sposób analizy wyników .....	23
2.4.1. Cel podstawowy i cele szczegółowe .....	23
2.4.2. Zasady doboru osób badanych.....	24
2.4.3. Organizacja badań.....	25
2.4.4. Narzędzia badawcze: kwestionariusz.....	25
2.4.5. Strategia opracowywania wyników badań pracowników służb społecznych: dwa etapy analizy danych.....	25
2.4.6. Zabezpieczanie wartości badań .....	25
2.5. Synteza wyników badań osób 50+ i pracowników służb społecznych podstawą wypracowania rekomendacji .....	26
3. Wyniki ekspertyzy: raport z badania desk research (Ewa Rzechowska, Anna Garbacz, Małgorzata Kajda).....	27
3.1. Zagrożenie wykluczeniem dojrzałych pracowników w kontekście zmian na rynku pracy .....	27
3.2. Programy badawcze i pomocowe.....	28
3.2.1. Programy badawcze .....	28
3.2.2. Programy pomocowe.....	30

3.3. Kim są 50-latkowie? Charakterystyki rozwojowe dojrzałych osób istotne dla wypracowania adekwatnych rozwiązań pomocowych .....	31
3.3.1. Zadania rozwojowe i obszary rozwoju 50-latków.....	32
3.3.2. Transformacje biologiczne w okresie średniej dorosłości.....	32
3.3.3. Transformacje osobowe 50-latków .....	33
3.3.4. Funkcjonowanie zawodowe 50-latków.....	36
3.3.5. Transformacje środowiska pozazawodowego w kontekście sytuacji zawodowej .....	38
3.4. Pozycja dojrzałych pracowników na polskim rynku pracy .....	40
3.4.1. Dojrzały pracownik w sytuacji zagrożenia utratą pracy .....	40
3.4.2. Dojrzały pracownik w sytuacji utraty pracy .....	41
3.4.3. Dojrzały pracownik w sytuacji odchodzenia na wcześniejszą emeryturę .....	44
3.5. Reorganizacja rynku pracy. Strategie zabezpieczania przed wykluczeniem dojrzałych pracowników .....	46
3.5.1. Nowe strategie działania firm .....	47
3.6. Zadania instytucji pomocy i integracji społecznej ukierunkowane na przeciwdziałanie wykluczaniu dojrzałych pracowników z rynku pracy .....	48
3.6.1. Publiczne służby zatrudnienia.....	48
3.6.2. Doradztwo zawodowe .....	49
3.6.3. Publiczne służby pomocy społecznej .....	51
3.6.4. Inne instytucje integracji społecznej.....	51
<b>4. Raport z badań jakościowych (I): preferowane warianty aktywności zawodowej dojrzałych pracowników i ich uwarunkowania (Ewa Rzechowska).....</b>	<b>53</b>
4.1. Osoby zagrożone utratą pracy: od budowania poczucia bezpieczeństwa opartego na rodzinie do budowania indywidualnej niezależności materialnej .....	53
4.1.1. Bliskie relacje podstawą pokonywania trudności ( <i>Warianty Z<sub>1</sub>-Z<sub>3</sub></i> ) .....	54
4.1.2. Zagrożeni: rozluźnienie bliskich relacji i zmniejszenie zaangażowania w pracę ( <i>Warianty Z<sub>4</sub>-Z<sub>5</sub></i> ).....	57
4.1.3. Zagrożeni: osiągnięcie niezależności materialnej i instrumentalizacja relacji ( <i>Warianty Z<sub>6</sub>-Z<sub>7</sub></i> ).....	58
4.1.4. Zagrożeni: zróżnicowanie i ewolucja wariantów .....	58
4.2. Osoby bezrobotne: od aktywnych działań i tworzenia planów do biernego zdania się na pomoc innych.....	61
4.2.1. Bezrobotni aktywnie zabezpieczający potrzeby rodziny, z pozytywnymi planami na przyszłość ( <i>Warianty B<sub>1</sub>-B<sub>2</sub></i> ).....	61
4.2.2. Bezrobotni aktywnie zabezpieczający bieżące potrzeby rodziny ( <i>Warianty B<sub>3</sub>-B<sub>5</sub></i> ).....	62
4.2.3. Bezrobotni quasi-aktywni, eksponujący umiejętności ( <i>Warianty B<sub>6</sub>-B<sub>7</sub></i> ).....	64
4.2.4. Bezrobotni niezaangażowani, skoncentrowani na trudnościach w znalezieniu pracy ( <i>Warianty B<sub>8</sub>-B<sub>9</sub></i> ).....	64
4.2.5. Bezrobotni bierni, skoncentrowani na utracie pracy ( <i>Warianty B<sub>10</sub>-B<sub>11</sub></i> ) .....	65
4.2.6. Bezrobotni: zróżnicowanie i ewolucja wariantów .....	66
4.3. Osoby na wcześniejszej emeryturze: definiowanie się na nowo (ścieżka kobieca i męska) .....	68
4.3.1. Ocena nowej sytuacji życiowej: pozytywne strony przejścia na emeryturę (najmłodszy emeryci: <i>Wariant E<sub>1</sub></i> ) .....	69
4.3.2. Emerytura: czas zmian w relacjach i życiowe bilanse. Określanie czasowych granic aktywności zawodowej (ścieżka kobieca: <i>Warianty E<sub>2</sub>-E<sub>4</sub></i> ) .....	69
4.3.3. Emerytura: czas utraty poczucia bezpieczeństwa. Ustosunkowania (ścieżka męska: <i>Warianty E<sub>5</sub>-E<sub>7</sub></i> ) .....	71
4.3.4. Wcześniejsi emeryci: zróżnicowanie i ewolucja wariantów.....	73
4.4. Zróżnicowanie aktywności osób 50+ w różnych sytuacjach życiowych i jego uwarunkowania ...	76
<b>5. Raport z badań jakościowych (II): wiedza pracowników służb społecznych o funkcjonowaniu osób 50+ i ich zapotrzebowaniu na działania pomocowe (Ewa Rzechowska, Anna Garbacz).....</b>	<b>81</b>
5.1. Trzy perspektywy ujmowania sytuacji dojrzałych klientów przez pracowników służb społecznych .....	81
5.1.1. Grupa I: pracownicy służb społecznych przyjmujący perspektywę osób 50+ .....	81
5.1.2. Grupa II: pracownicy służb społecznych przyjmujący perspektywę rynku pracy, z pominięciem potrzeb osób 50+ .....	82
5.1.3. Grupa III: pracownicy służb społecznych łączący perspektywę osób 50+ i perspektywę rynku pracy .....	82
5.2. Miejsce pracy, stanowisko, wiek i płeć pracowników służb społecznych a sposób ujmowania problemów 50-latków .....	82
5.3. Sposoby opisywania osób 50+ przez pracowników służb społecznych .....	86
5.3.1. Grupa I pracowników służb społecznych: obrazy 50-latków i oferty pomocy ( <i>Profile I , II i III</i> ) .....	86
5.3.2. Grupa II pracowników służb społecznych: obrazy 50-latków i oferty pomocy ( <i>Profile IV i V</i> ) .....	87
5.3.3. Grupa III pracowników służb społecznych: obraz 50-latków i oferty pomocy ( <i>Profil VI</i> ) ..	88
5.4. Rodzaje pomocy oferowanej przez pracowników służb społecznych osobom 50+ .....	89
5.4.1. Pomoc oferowana przez pracowników służb społecznych, reprezentujących <i>Profile I-III</i> (kierujących się potrzebami osób 50+).....	89
5.4.2. Pomoc oferowana przez pracowników służb społecznych reprezentujących <i>Profile IV-V</i> (kierujących się potrzebami rynku pracy) .....	90
5.4.3. Pomoc oferowana przez pracowników służb społecznych reprezentujących <i>Profil VI</i> (kierujących się potrzebami osób 50+ i rynku pracy) .....	90
5.5. Potrzeby warsztatowe pracowników służb społecznych .....	91
5.5.1. Potrzeby pogłębiania wiedzy o osobach 50+ oraz umiejętności rozpoznawania ich potrzeb .....	91
5.5.2. Potrzeby pogłębiania wiedzy o rynku pracy.....	91
<b>6. Wnioski i rekomendacje (Ewa Rzechowska, Anna Garbacz) .....</b>	<b>93</b>
6.1. Diagnoza indywidualnego sposobu postrzegania problemów osób 50+ przez pracowników służb społecznych .....	93
6.1.1. Osoby 50+ w oczach pracowników służb społecznych: sześć sposobów patrzenia na problemy 50-latków .....	93
6.1.2. Autodiagnoza sposobu pracy z klientem 50+ w kontekście charakterystyk pracowników służb społecznych .....	94
6.2. Promocja zindywidualizowanego diagnozowania zapotrzebowania 50-latków na rozwiązania pomocowe .....	97
6.2.1. Projektowanie ścieżki wspierania osób 50+.....	97
6.2.2. Potencjał dojrzałych klientów: osoby 50+ wsparciem same dla siebie .....	102
6.2.3. Zróżnicowane zasoby i potencjał osób 50+: zróżnicowane strategie wspierające .....	102

6.3. Model wspierania dojrzałych pracowników zagrożonych wykluczeniem zawodowym .....105

6.3.1. Podmioty wspierające zaangażowane na kolejnych etapach procesu wspierania  
osób 50+. Kontinuum wsparcia osób 50+ .....106

6.3.2. Sieci wspierania osób 50+ .....106

6.3.3. Korzyści wynikające ze współpracy podmiotów rynku pracy z instytucjami integracji  
społecznej .....107

**Podsumowanie (Ewa Rzechowska) ..... 109**

**Bibliografia ..... 111**

**Wykaz aneksów..... 119**

1. Kontekst i cele badań

Zmniejszanie się populacji (niski przyrost naturalny), późniejsze wchodzenie młodych na rynek pracy (wydłużone kształcenie), starzenie się społeczeństw (wydłużenie długości życia w ostatnim dwudziestoleciu o ok. 4.5-5 lat) i in. stanowią czynniki zagrażające stabilności, tj. samofinansowaniu świadczeń, sprawnie działających dotąd systemów emerytalnych.

Trzy czwarte Polaków w wieku 55+ nie pracuje. Niepewność zabezpieczeń emerytalnych, perspektywa wydłużenia czasu pracy, niepewność utrzymania miejsca pracy sprawiają, iż dojrzały pracownicy wybierają bezpieczeństwo socjalne. Wybierają niskie świadczenia, pomimo, iż stan zdrowia, kondycja fizyczna czy sprawność umysłowa pozwalająby jeszcze na efektywną aktywność na rynku pracy. W 2005 r. przeciętny wiek odchodzących na emeryturę wynosił: u kobiet – 55,2 lat, u mężczyzn – 57 lat, tj. odpowiednio 5 i 8 lat mniej niż przewiduje ustawowy wiek emerytalny (Romans 2007). Współczynnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata kształtował się w Polsce na jednym z najniższych poziomów wśród krajów OECD – masowo odchodziły one z rynku pracy jeszcze przed uzyskaniem uprawnień emerytalnych. W latach 2006, 2007, 2008 na emeryturę odeszło odpowiednio: 104 tys., 215 tys. 250 tys. osób. W latach 2006-2009 kobiety odchodziły na wcześniejsze emerytury w wieku 56,0-57,8 lat, mężczyźni – w wieku 57,9-61,1 lat, podczas gdy wiek ustawowy wynosił odpowiednio: 60,0 i 65,0 lat. Dla 80% z nich była to wcześniejsza emerytura.

Dla części wcześniejszych emerytów istotną wartość stanowiły: uwolnienie się od zawodowych obowiązków, możliwość dysponowania wolnym czasem (np. pomoc rodzinie) oraz gwarancja niewielkiego, ale stałego dochodu. Dodatkowym czynnikiem była niepewność przyszłych rozwiązań dotyczących świadczeń emerytalnych. Ci z pokolenia 50+, którzy decydowali się na pozostanie na rynku pracy, napotykali na trudności w uzyskiwaniu zatrudnienia.

Wstępne rozpoznanie aktualnego rynku pracy wskazuje na postępującą dezaktywizację zawodową grupy 50+ związaną z przedwczesną, niekiedy przymusową, rezygnacją z aktywności zawodowej bądź problemami na rynku pracy. Jej konsekwencją jest zagrożenie wykluczeniem społecznym.

Wykluczenie społeczne przejawia się w braku lub niewystarczającym poziomie uczestniczenia osób w życiu społecznym. W Polsce za jedną z grup najbardziej zagrożonych wykluczeniem uznaje się pokolenie 50+, bezpośrednio doświadczające na sobie rezultaty kolejnych ustrojowych i gospodarczych transformacji. Pochodną trudnej sytuacji pokolenia jest obecny u jego reprezentantów proces automarginalizacji, przejawiający się w braku celu w życiu, w nieuczestniczeniu w życiu publicznym. Procesem zabezpieczającym przed wykluczeniem jest inkluzja społeczna. Polega ona na zdobywaniu możliwości i zasobów niezbędnych do pełnego uczestnictwa w ekonomicznym, społecznym i kulturalnym życiu oraz do osiągnięcia poziomu życia i dobrobytu, uznawanego za standard w danym społeczeństwie.

W przypadku pokolenia 50+, tym, co może zapobiegać marginalizacji i sprzyjać inkluzji, jest otwieranie się rynku pracy dla dojrzałych pracowników. Owo otwieranie się jest z jednej strony wymuszone przez aktualną sytuację demograficzno-ekonomiczną kraju i niestabilność systemu świadczeń emerytalnych. Z drugiej – część zainteresowanych chciałaby pozostać na rynku pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego. Z trzeciej – pracownicy 50+ to ludzie, których kompetencje, doświadczenie, walory osobowe, w tym mniej merkantylne podejście do pracy, są dopiero odkrywane i doceniane. Mimo to stereotypy społeczne nadal wyznaczają preferencje pracodawców, częściej zatrudniających młodszych pracowników.

Rozwiązania, sprzyjające wydłużaniu czasu aktywności zawodowej, są poszukiwane na różnych poziomach. Należą do nich m.in. rozwiązania systemowe, związane z organizacją rynku pracy (prawne przesunięcie czasu odchodzenia na emeryturę; procedury stabilizujące system emerytalnych zabezpieczeń).

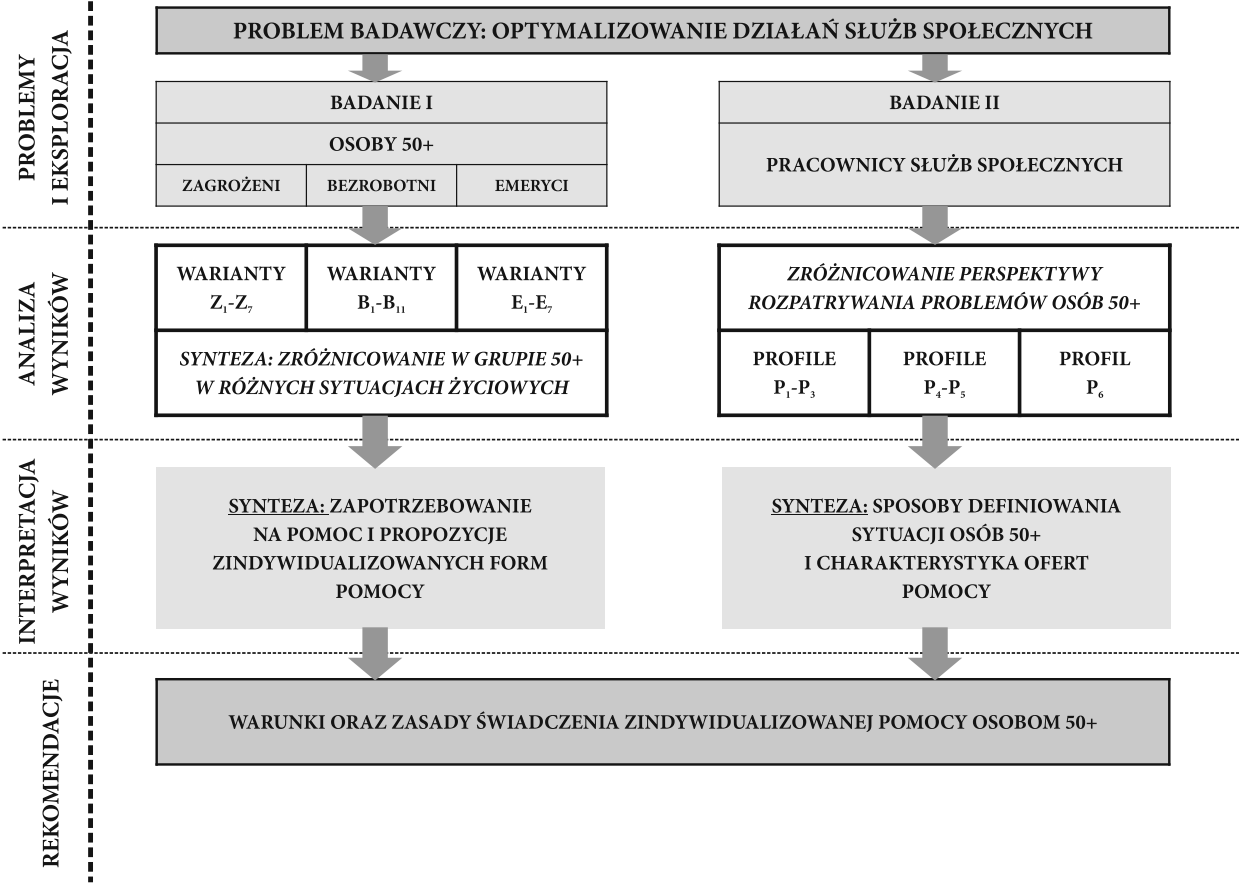
Inny kierunek reprezentują działania mające na celu wypracowywanie różnorodnych form promowania i wspierania aktywności zawodowej dojrzałych pracowników przez pracowników służb społecznych. Dotychczasowe badania rzadko wykraczały poza sferę aktywności zawodowej 50-latków. Dostarczały przy tym dość ogólnych wniosków. W rezultacie nie zaopatrywały pracowników służb społecznych w instrumenty umożliwiające precyzyjne rozpoznawanie sytuacji i potrzeb osób po 50 r.ż., a w rezultacie konstruowanie zindywidualizowanych form wspierania.

Realizowane w ramach projektu badania zmierzały do wypracowania rozwiązań i sformułowania rekomendacji mających na celu z optymalizowanie działań służb społecznych na rzecz osób 50+ zagrożonych wykluczeniem społecznym. Niezbędnym dla wypracowania kompleksowego systemu wsparcia społecznego osób 50+ było określenie kierunków i sposobów organizowania działań wspierających przez pracowników służb społecznych. Ich pochodną stanowiły wnioski istotne dla projektowania instytucjonalno-prawnych rozwiązań zabezpieczających.

Nadrzędny cel projektu realizowano:

- 1) na płaszczyźnie poznawczej drogą:
  - szczegółowego rozpoznania funkcjonowania osób 50+ zagrożonych utratą pracy, bezrobotnych i pozostających na wcześniejszej emeryturze; poszukiwania ukierunkowano na wyłonienie preferowanych przez 50-latków wariantów aktywności zawodowej i pozazawodowej oraz ich uwarunkowań;
  - rozpoznania zasobów i sposobów działania pracowników służb społecznych, tj. ich wiedzy o funkcjonowaniu osób powyżej 50 r.ż. m.in. (zasoby, potrzeby i oczekiwania), sposobów oceny szans i zagrożeń osób 50+ na współczesnym rynku pracy, form pomocy oferowanych (lub uznawanych za użyteczne) osobom 50+, zapotrzebowań własnych w zakresie wzbogacania warsztatu pracy;
- 2) na płaszczyźnie pragmatycznej:
  - wypracowanie rekomendacji i modelowych rozwiązań w zakresie strategii działań pomocowych adresowanych do 50-latków pozostających w różnych sytuacjach życiowych (zagrożonych utratą pracy, bezrobotnych, na wcześniejszej emeryturze) w zależności od preferowanych przez nich wariantów aktywności zawodowej i pozazawodowej.

Poniżej zarysowano schemat procesu badawczego (rys. 1), a w punkcie 2.2. skrótowo przedstawiono najważniejsze jego etapy.



Rys. 1. Schemat rozwiązywania nadrzędnego problemu

Zrealizowany proces badawczy obejmował:

- sformułowanie problemu nadrzędnego, wyznaczającego kierunek dwóch równolegle realizowanych badań,
- dwutorową eksplorację,
- dwutorową analizę wyników,
- dwutorową interpretację wyników,
- syntezę wyników obu badań,
- sformułowanie rekomendacji.

## 2. Metodologia badań

### 2.1. Etap I: badanie desk research

Etap ten obejmował teoretyczną analizę zjawiska i jego składowych, zebranie i przeanalizowanie dostępnych informacji oraz przegląd dotychczasowych badań na temat:

- zmian demograficznych oraz polityczno-ekonomicznych i rozpatrywanie na ich tle zagrożenia wykluczeniem dojrzałych pracowników;
- sytuacji pokolenia 50-latków na polskim rynku pracy: programy badawcze i pomocowe;
- rozwojowych charakterystyk pracowników 50+ (m.in. zasobów i potencjałów; potrzeb angażowania się w obciążające, niekiedy wykluczające się, zadania, na płaszczyznach zawodowej i pozazawodowej, ich historii życia, w tym – zaangażowania w rozmaite relacje rodzinne i pozarodzinne);
- kierunków reorganizacji rynku pracy oraz strategii zabezpieczania dojrzałych pracowników przed wykluczeniem;
- zadań instytucji pomocy i integracji społecznej ukierunkowanych na przeciwdziałanie wykluczeniu dojrzałych pracowników z rynku pracy.

Analiza została przeprowadzona z użyciem dostępnych w kraju publikacji oraz z wykorzystaniem międzynarodowej bazy danych EBSCO dotyczących istotnych zmian w rozwoju człowieka w okresie średniej dorosłości, w tym – dokonujących się wówczas transformacji na płaszczyźnie zawodowej i pozazawodowej. Ponadto na bieżąco śledzono publikacje i doniesienia na temat zmian na rynku pracy (rozmiary i dynamika bezrobocia; odchodzenie na wcześniejsze emerytury; zagrożenie utratą pracy osób 50+; zjawiska marginalizacji i wykluczenia; propozycje rozwiązań prawnoinstytucjonalnych regulujących tworzenie systemów świadczeń emerytalnych; organizacja opieki medycznej; organizacja miejsc pracy dla dojrzałych pracowników; godzenie interesów pracowników młodszych i starszych i in.).

W jego efekcie powstał raport częściowy przedstawiający wypunktowane zagadnienia. Raport stanowił punkt wyjścia i podstawę dla przeprowadzenia badań nad aktywnością zawodową i pozazawodową osób 50+ oraz nad działaniami pracowników służb społecznych. Na tej podstawie sformułowano problem główny oraz wyznaczono kierunki realizowanych równolegle badań, tj. (1) problem osób 50+ oraz (2) problemy służb społecznych. Ponadto dokonano wyboru płaszczyzny metodologicznej, stanowiącej podstawę dla wstępnego wyznaczenia obszarów badań empirycznych.

### 2.2. Etap II: empiryczne badania jakościowe

Kolejny etap badania został zrealizowany z zastosowaniem podejścia procesualnego (Rzechowska 2007, 2008), z wykorzystaniem wywiadu ustrukturuwanego i kwestionariuszy.

Obejmował on dwa równolegle realizowane procesy badawcze. Ich rezultaty posłużyły do udzielenia odpowiedzi na wyjściowe pytanie badawcze.

#### 2.2.1. Dynamika i wielowymiarowość sytuacji 50-latka w kontekście niestabilnego rynku pracy: konsekwencje metodologiczne

Wiek średniej dorosłości to czas transformacji i największego zróżnicowania indywidualnych ścieżek rozwoju w biegu ludzkiego życia. Są one uwarunkowane uwikłaniem dojrzałych osób w złożoną, podlegającą istotnym przemianom, sieć relacji społecznych i realizowanych zadań na płaszczyźnie zawodowej i pozazawodowej. W okresie tym stabilizuje się, załamuje bądź finalizuje aktywność zawodowa. Dokonywane są życiowe bilanse, a w następstwie – przewartościowywania i korekty dotychczasowych działań. Pojawiają się trudne do pogodzenia zadania (wspomaganie wchodzących w związki małżeńskie dzieci i ich potomstwa, przejmowanie opieki nad rodzicami; reorganizacja życia i zmiany w układzie ról w pomniejszonej rodzinie, przebudowywanie związku z partnerem). Niestabilne oceny różnych aspektów własnej atrakcyjności związane z wchodzeniem w okres meno-/andropauzy nie czynią sytuacji osoby 50+ bardziej komfortową. Tę ogromnie złożoną sytuację 50-latków dodatkowo komplikuje niepewna sytuacja na rynku pracy. Znacząca część osób 50+ żyje w poczuciu zagrożenia utratą pracy, jest bezrobotna bądź odeszła na wcześniejszą emeryturę. Od wczesnej dezaktywizacji zawodowej niedaleko już do wykluczenia społecznego. Znalezienie się w każdej z tych sytuacji oznacza zagrożenie wykluczeniem społecznym.

#### 2.2.2. Problem podstawowy: zapobieganie wykluczaniu osób 50+. Dwutorowość procesu badawczego

Podstawowym celem badań jest wypracowanie adekwatnych rozwiązań pomocowych adresowanych przez pracowników służb społecznych do osób 50+ zagrożonych wykluczeniem społecznym. Poszukuje się odpowiedzi na pytanie: Jak zabezpieczyć osoby 50+ przed wykluczeniem społecznym?

Udzielenie odpowiedzi *de facto* wymaga zrealizowania dwóch dopełniających się procesów badawczych:

- badań zogniskowanych na osobach 50+, których cel stanowi wyłonienie modeli funkcjonowania 50-latków oraz preferowanych przez nich wariantów aktywności zawodowej i pozazawodowej (wśród badanych znaleźli się: zagrożeni utratą pracy, bezrobotni oraz osoby, które zdecydowały się na wcześniejszą emeryturę);
- badań nad rozpoznawaniem problemów 50-latków przez pracowników służb społecznych; celem badań było określenie: wiedzy pracowników służb społecznych na temat osób 50+, sposobów oceniania ich szans i zagrożeń na rynku pracy, proponowanych form pomocy, zapotrzebowań własnych w zakresie wzbogacania warsztatu pracy, sposobów oceniania stosowanych rozwiązań prawnych.

Podjęcie adekwatnych działań zabezpieczających osoby powyżej 50 r.ż. przed społecznym wykluczeniem wymagało szczegółowego rozpoznania:

- zasobów i potencjału 50-latków, ich zapotrzebowania na pomoc oraz gotowości do wydłużenia czasu pracy;
- perspektyw ujmowania problemów dojrzałych osób i ofert pomocy ze strony pracowników służb społecznych.

Zestawienie tych dwóch zbiorów informacji stanie się podstawą wysuwania propozycji dostosowywania ofert pomocowych do bardzo zróżnicowanych potrzeb i sytuacji życiowych osób w wieku okołoemerytalnym.

2.2.3. Podejście procesualne jako podstawa budowania procedur badawczych

W obu procesach badawczych wykorzystano podejście procesualne.

*Istota i zastosowania podejścia procesualnego.* W podejściu procesualnym szczegółowa analiza przypadków prowadzi do rekonstruowania przebiegów zjawiska w jego zmienności i różnorodności. Odkrycie tego, co pozostaje wspólne (względnie stabilne) w przebiegach zjawiska stanowi podstawę do wypowiadania się o jego zróżnicowaniu (wielowariantowości) (Rzechowska, 2011, w druku). Podejście to jest szczególnie przydatne w badaniach dynamiki i jakościowych transformacji zjawisk społecznych, zwłaszcza tam, gdzie trudno o spełnienie wymogów klasycznego eksperymentu.

*Definiowanie problemu w podejściu procesualnym.* Procesualne podejście badawcze zorientowane jest na poszukiwanie istoty przemian, jakim podlega zjawisko w czasie, w sytuacji braku wystarczających danych. W związku z tym problem badawczy formułowany jest dość ogólnie. Przyjmuje postać pytania: *Jakim transformacjom podlega badane zjawisko w wybranym okresie czasu?*

Odpowiedzi udzielamy odtwarzając przebieg zjawiska w czasie. Wychodzimy od analizy pojedynczych przypadków, by – na podstawie zbioru indywidualnie traktowanych przypadków (tj. nie sumowanych, nie uśrednianych) – przejść do formułowania ogólnych wniosków na temat rozpatrywanych zmian.

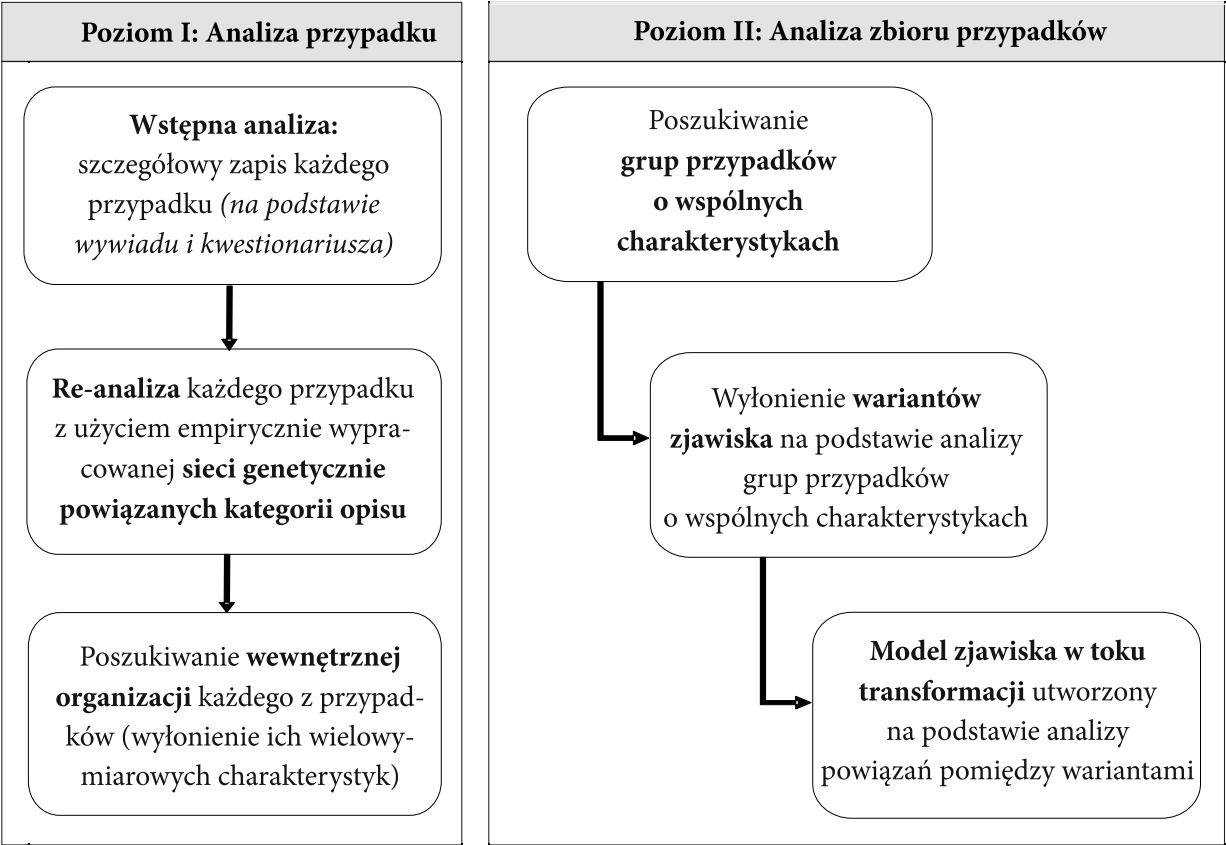
W związku z tym rozwiązanie głównego problemu, wymaga rozwiązania szczegółowych problemów. Przyjmują one postać pytań o:

- charakterystyki każdego z pojedynczych przypadków,
- właściwości przypadków, pozwalających łączyć je w grupy o wspólnych charakterystykach i na tej podstawie budować cząstkowe modele zjawiska (tzw. warianty zjawiska),
- wyłaniające się z analiz kierunki przemian, jakim podlegało zjawisko w rozpatrywanym przedziale czasu i na tej podstawie budować hipotetyczny model transformacji.

*Etapy analizy wyników w podejściu procesualnym.* Analiza danych realizowana jest na dwóch poziomach: na poziomie pojedynczych przypadków oraz na poziomie zbioru przypadków. Szczegółowe rekonstruowanie zjawiska staje się drogą do odkrycia jego wewnętrznej organizacji na każdym z poziomów. Pozwala budować uogólnione modele transformacji zjawisk z jednoczesnym ukazywaniem ich jakościowego zróżnicowania.

W wyniku zastosowania podejścia procesualnego zrekonstruowano pojedyncze przebiegi zjawiska (*Poziom I* analizy). Rekonstrukcje te stały się podstawą budowania hipotetycznego modelu zjawiska w toku transformacji (*Poziom II* analizy) (por. rys. 2).

*Poziom I: Analiza pojedynczych przypadków.* Analiza ukierunkowana jest na wyłonienie istotnych charakterystyk każdego z badanych przypadków (osoby 50+ lub pracownika socjalnego). Jednym z narzędzi wykorzystywanych do pozyskiwania danych jest wywiad strukturyzowany. Jest on ukierunkowany na uzyskanie informacji pozwalających na zrekonstruowanie indywidualnego przebiegu zjawiska. Punkt wyjścia w tworzeniu pytań stanowi sieć kategorii teoretycznych opisujących składowe badanego zjawiska i ich wzajemne powiązania. Kategorie powinny, w możliwie pełny sposób, odzwierciedlać badane zjawisko. Pytania formułowane są dość ogólnie, tak, by odpowiedzi badanego w sposób możliwie pełny oddawały jego indywidualne sposoby interpretowania, wnioskowania, ustosunkowania się, działania. Uzyskane dane stają się podstawą konstruowania indywidualnych ścieżek przebiegu zjawiska u poszczególnych osób (por. Rzechowska, 2011, w druku).



Rys. 2. Schemat procesualnej analizy danych (por. Rzechowska 2011, w druku)

*Poziom II: Analiza zbioru pojedynczych przypadków.* Analiza obejmuje ogół przypadków, pochodzących z wybranych obszarów (np. grupa osób 50+: zagrożeni, bezrobotni, wcześniejsi emeryci bądź grupa pracowników służb społecznych). Na tym etapie analizy każdy z przypadków traktowany jest indywidualnie, z zachowaniem charakterystyk wyłonionych na wcześniejszym poziomie. Analiza ukierunkowana jest na odkrycie różnorodności kierunków przemian, jakim podlegają przypadki w czasie. Staje się podstawą budowania hipotetycznego modelu zjawiska w toku transformacji. Opisy przemian przyjmują postać jedno- lub wielościeżkowych modeli zjawiska w procesie transformacji (więcej w: Rzechowska, 2011, w druku).

*Zabezpieczanie wartości badań.* Oddzielny problem stanowi zabezpieczanie wartości (wiarygodność) badań, których wnioski opierają się na zrekonstruowanych obrazach zróżnicowanych przebiegów zjawiska. Pierwszy poziom zabezpieczenia wartości (wiarygodności) badań obejmuje niezależne opracowywanie wyników poszczególnych badanych. Składają się na nie: kodowanie wyników każdego z badanych, ustalenie ujednoliconych zapisów sieci kategorii opisu oraz powtórna analiza przypadków z jej użyciem. Ocen dokonywano z udziałem niezależnych sędziów kompetentnych.

Na etapie rekonstruowania modeli transformacji wiarygodność badań oceniano określając błędy, jakimi obciążone były drzewa klasyfikacyjne uzyskiwane w wyniku analiz danych osób 50+ oraz pracowników służb społecznych z użyciem algorytmu Quinlana<sup>1</sup>.

1 Por. Opis procedury dostępny w: Rzechowska, 2004, rozdz. XIX.



2.2.4. Wymiary wyznaczające obszary poszukiwań badawczych

W obu przypadkach obszary poszukiwań wyznaczały odpowiadające sobie trzy wymiary. Wskazywały one kierunki analiz, umożliwiając przyjmowanie podwójnej perspektywy:

- perspektywy wiedzy psychologiczno-rozwojowej o kierunkach transformacji dojrzałych pracowników;
- perspektywy przedstawicieli służb społecznych.

Zabieg ten pozwolił na pogłębiony wgląd w problematykę funkcjonowania osób 50+ i budowanie – na użytek służb społecznych – procedur ochraniających dojrzałych pracowników przed wykluczeniem społecznym (por. rys. 3 i rys. 4).

Wymiar I Rozwój osobowy, zasoby i potencjał osób 50+	Wymiar II Pomoc instytucjonalna	Wymiar III Rozwiązania systemowe
<i>Rozwój osobowy, zasoby i potencjał</i> <ul style="list-style-type: none"><li>• płaszczyzna zawodowa</li><li>• płaszczyzna pozazawodowa</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zapotrzebowanie na pomoc</li><li>• Korzystanie z pomocy UP i innych instytucji</li></ul>	<i>Czas pracy:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>• wydłużenie czasu pracy do 67 rż.</li><li>• wyrównanie czasu pracy kobiet i mężczyzn</li></ul> <i>Oczekiwania względem pracodawców</i>

Rys. 3. Zestawienie Wymiarów I-III grupujących charakterystyki osób 50+

Wymiar I Ocena zasobów osób 50+	Wymiar II Oferowana pomoc	Wymiar III Rozwiązania systemowe
<i>Słabe i mocne strony osób 50+</i> <i>Potrzeby osób 50+</i>	<i>Preferowane rozwiązania pomocowe</i>	<i>Gospodarcze</i>
<i>Sposoby realizacji potrzeb osób 50+</i>	<i>Potrzeby szkoleniowe pracowników służb społecznych</i>	<i>Prawne</i>
	<i>Szanse i zagrożenia wynikające z rozwiązań pomocowych</i>	

Rys. 4. Zestawienie Wymiarów I-III grupujących charakterystyki pracowników służb społecznych

W obu przypadkach dążono do uchwycenia zróżnicowania w obrębie badanych grup. Przyjęcie takiej perspektywy badawczej oznaczało rezygnację z poszukiwania uniwersalnych charakterystyk bądź tworzenia uśrednionego obrazu osób 50+ czy pracowników służb społecznych jako takich.

Badania osób 50+ i pracowników służb społecznych realizowano stosując zbliżoną procedurę badawczą opartą na podejściu procesualnym.

2.3. Badanie osób 50+: realizacja badań i sposób analizy wyników

Projektując badania osób 50+ przyjęto procesualne podejście badawcze (Rzechowska 2004, 2011, w druku). Jest ono zorientowane na empiryczne poszukiwanie zróżnicowania w obrębie grup osób o różnym statusie zawodowym: zagrożonych utratą pracy, bezrobotnych oraz osób na wcześniejszej emeryturze.

2.3.1. Cel podstawowy i cele szczegółowe

Celem badań było wyłonienie modeli funkcjonowania osób 50+ będących w różnych sytuacjach życiowych oraz preferowanych przez 50-latków wariantów aktywności zawodowej i pozazawodowej. Badano grupy osób:

- zagrożonych utratą pracy,
- bezrobotnych,
- pozostających na wcześniejszej emeryturze.

Poszukiwano nie tyle uniwersalnych charakterystyk funkcjonowania osób 50+ w trzech sytuacjach sprzyjających społecznemu wykluczeniu, ile dążono do uchwycenia różnorodności ścieżek życiowo-zawodowych wyrażających się w określonych konstrukcjach aktywności zawodowej i pozazawodowej w poszczególnych sytuacjach. W związku z tym zastosowano podejście procesualne, akcentujące indywidualny charakter każdego przypadku i nastawione na empiryczne wyłanianie wielowariantowych modeli aktywności osób 50+ w każdej z życiowych sytuacji. Pozwoliło ono określić uwarunkowania oraz czynniki modyfikujące funkcjonowanie pracowników średniego pokolenia.

Główny problem w badaniach 50-latków został sformułowany w postaci pytania:

*Jaką postać przyjmują ścieżki życiowo-zawodowe w grupach osób 50+ o różnym statusie zawodowym?*

Odpowiedzi na pytanie udzielono w oparciu o:

- analizę indywidualnych przypadków (*Poziom I*):

1. *Jakim transformacjom podlega ścieżka życiowo-zawodowa u każdej z osób 50+*
  - zagrożonej utratą pracy,
  - bezrobotnej,
  - na wcześniejszej emeryturze?

- analizę ogółu badanych przypadków (*Poziom II*):

2. *Jakim transformacjom podlegają ścieżki życiowo-zawodowe w grupach osób 50+*
  - zagrożonych utratą pracy,
  - bezrobotnych,
  - wcześniejszych emerytów?
3. *Jakie postaci (warianty/modele) przyjmują ścieżki życiowo-zawodowe w grupach osób 50+*
  - zagrożonych utratą pracy,
  - bezrobotnych,
  - wcześniejszych emerytów?

Uzyskany tą drogą obraz zjawiska uzupełniono poszukiwaniem uwarunkowań dokonywanych wyborów wariantów aktywności zawodowej oraz czynników zabezpieczających przed marginalizacją.

2.3.2. Zasady doboru osób badanych

Badaniami objęto 500 osób 50+ (tj. 50-59-letnich kobiet i 50-64-letnich mężczyzn) z terenu woj. lubelskiego, dla których podstawowym źródłem utrzymania była (lub nadal jest) praca poza gospodarstwem rolnym. Były to:

- osoby zagrożone utratą pracy (n=173),
- osoby bezrobotne, poszukujące pracy (n=169),
- osoby na wcześniejszej emeryturze (n=158).

Badaniami objęto osoby ze względnie dobrym stanem zdrowia (tj. nie zgłaszające problemów zdrowotnych mogących istotnie utrudniać wykonywanie pracy). Preferowano osoby z co najmniej średnim wykształceniem. Osoby zagrożone utratą pracy definiowano jako osoby, które uznawały swoją pracę za niepewną, mające subiektywne poczucie, iż mogą ją w każdej chwili stracić. Przyczyny ewentualnego zwolnienia nie byłyby powiązane ze stanem zdrowia osoby badanej. Osoby bezrobotne, poszukujące pracy to osoby pozostające bez stałej pracy, zamieszkujące przez ten czas w Polsce (i nie podejmujące pracy za granicą), zatrudnione przed utratą pracy w państwowym lub prywatnym przedsiębiorstwie. Osoby na wcześniejszej emeryturze, to osoby, które poszły na emeryturę przed ustawowo przewidzianym terminem. Nie badano osób pozostających na rencie.

Tworząc grupy dążono do odzwierciedlenia w podgrupach proporcji kobiet i mężczyzn charakterystycznych dla województwa lubelskiego. Szczegółowe dane opisujące badane grupy przedstawiono w tabeli 1.

Tab. 1. Charakterystyka osób 50+ (n=500)

Kategorie opisu		Zagrożeni		Bezrobotni		Wcześniejsi emeryci		Ogółem	
		N	%	n	%	N	%	n	%
Ogółem		173	100,0	169	100,0	158	100,0	500	100,0
Płeć	K	97	56,1	76	44,9	97	61,4	270	54,0
	M	76	43,9	93	55,1	61	38,6	230	46,0
Wiek		x=53,3		x=54,2		x=58,2		x=55,1	
Staż pracy		x=27,6		x=25,0		x=29,2		x=27,2	
Wykształcenie	Podstawowe	0	0,0	12	6,9	2	1,4	14	2,8
	Zawodowe	34	20,1	51	30,4	25	15,2	110	22,2
	Średnie	81	46,9	85	50,2	67	42,7	233	46,7
	Wyższe	58	33,9	21	12,7	64	40,5	143	28,2
Stan cywilny	Małżeństwo	140	80,9	120	70,8	128	81,0	388	77,3
	Stan wolny <sup>1</sup>	33	19,1	49	29,2	30	19,0	112	22,7
Liczba dzieci		x=2,2		x=2,0		x=2,1		x=1,9	
Miejsce zamieszkania	do 5 tys.	45	26,0	42	25,0	45	28,1	132	26,4
	do 20 tys.	7	4,0	26	15,5	38	24,1	71	14,2
	do 50 tys.	34	19,6	51	30,6	24	15,0	109	21,9
	do 100 tys.	9	5,2	5	3,0	5	3,2	19	3,4
	pow. 100 tys.	78	45,0	45	26,7	46	29,4	169	34,1

<sup>1</sup> wdowieństwo, rozwód, separacja, kawaler/panna

W grupach osób zagrożonych i wcześniejszych emerytów częstotliwość występowania poszczególnych charakterystyk była zbliżona. Różnice pomiędzy obiema grupami dotyczyły: wieku badanych (średnia wieku zagrożonych to x=53,3 lata, wcześniejszych emerytów x=58,2 lat) oraz miejsca zamieszkania (zagrożeni częściej wywodzili się z większych, wcześniejsi emeryci – z mniejszych ośrodków). Wśród bezrobotnych większa liczba badanych żyła w stanie wolnym (najczęstsze przyczyny: wdowieństwo, rozwód, separacja). W porównaniu z innymi grupami badanych bezrobotni badani charakteryzowali się zdecydowanie niższym wykształceniem. W grupie bezrobotnych przeważali mężczyźni<sup>2</sup>.

2.3.3. Organizacja badań

Badania pilotażowe realizowano od października – do listopada 2009 r., badania zasadnicze – od stycznia do maja 2010 r.

Badanych pozyskiwano:

- nawiązując kontakt z dyrekcjami instytucji, takich jak:
  - firmy przygotowujące się do grupowych zwolnień pracowników (osoby zagrożone utratą pracy);
  - instytucje szkolące osoby 50+ (osoby zagrożone utratą pracy, osoby bezrobotne);
  - urzędy pracy: m.in. Miejski Urząd Pracy w Lublinie, Powiatowe Urzędy Pracy w Lublinie, Świdniku, Kraśniku, Bełżycach, Puławach, Bychawie, Opolu Lubelskim (osoby bezrobotne);
  - Zakład Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie (osoby na wcześniejszej emeryturze).
- za pośrednictwem kontaktów udostępnionych przez Lubelską Szkołę Biznesu;
- za pośrednictwem kontaktów członków zespołów: merytorycznego i realizującego badania.

Badania przeprowadzali doktoranci, magistranci, studenci oraz absolwenci psychologii, nazywani dalej ankieterami<sup>3</sup>. Przechodzili oni dwuetapowe szkolenie obejmujące: teoretyczne wprowadzenie w cele i sposób przeprowadzania badań (wywiad, kwestionariusz) oraz realizowane w grupach 5-godzinne warsztaty, przygotowujące do wchodzenia w kontakt i budowania relacji z osobami 50+.

Badania miały anonimowy charakter. Uzyskane dane uniemożliwiały identyfikację badanych przez osoby trzecie. Dotarcie do badanego możliwe jest jedynie przez ankietera prowadzącego badania. Każdy z badanych oznaczany był kodem cyfrowo-literowym (np. 7Z – osoba nr 7 z grupy osób zagrożonych).

2.3.4. Narzędzia badawcze

Dla uzyskania potrzebnych danych (danych o badanych, przebiegu ich aktywności zawodowej i poza-zawodowej) skonstruowano dwuczęściową metodę. W celu sprawnego przeprowadzenia badań część informacji pozyskano stosując kwestionariusz – Aneks I: *Aktywność zawodowa i pozazawodowa osoby 50+ (kwestionariusz)*, część – wywiad strukturyzowany – Aneks II: *Aktywność zawodowa i pozazawodowa osoby 50+(wywiad)*.

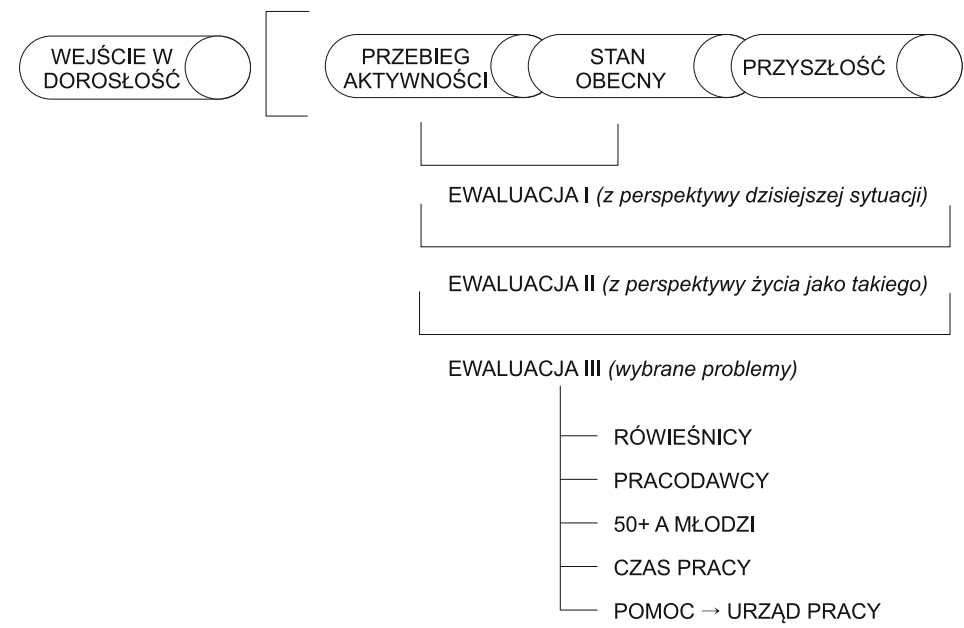
*Kwestionariusz.* Kwestionariusz pozwolił na ogólne zapoznanie się z sytuacją życiową i zawodową badanego. *Wywiad.* Wywiad umożliwił pogłębioną eksplorację. Dostarczał materiałów umożliwiających empiryczne rekonstruowanie ścieżek życiowo-zawodowych w grupach o różnym statusie zawodowym. Pytania wywiadu zostały podzielone na kilka grup tematycznych. Ich dopełnienie stanowiły pytania zawarte w kwestionariuszu. Pytania dotyczyły zmian zachodzących na kolejnych etapach życia badanego na płaszczyznach zawodowej i pozazawodowej.

<sup>2</sup> Proporcje płci w poszczególnych grupach w przybliżeniu odzwierciedlały proporcje rzeczywiste.

<sup>3</sup> Ankieterami określane są osoby przeprowadzające badania, tj. zbierające dane w toku wywiadu oraz dane kwestionariuszowe.

Pytania obejmowały następujące grupy zagadnień:

- I. Wejście w aktywność zawodową (i w dorosłe życie)
- II. Przebieg aktywności zawodowej (i pozazawodowej)
- III. Ewaluacja (I) – osiągnięcia zawodowe (i pozazawodowe)
- IV. Stan obecny: płaszczyzna zawodowa
- V. Stan obecny: płaszczyzna pozazawodowa
- VI. Najbliższa przyszłość – płaszczyzna zawodowa (i pozazawodowa)
- VII. Ewaluacja (II) – perspektywa życia
- VIII. Rówieśnicy
- IX. Pracodawcy
- X. Osoby 50+ a młodzi (rys. 5).



Rys. 5. Schemat stanowiący podstawę konstruowania wywiadu i kwestionariusza

W oparciu o zebrane dane re-konstruowano przebieg życia każdego z badanych, ze szczególnym akcentowaniem charakteru zmian, ich zróżnicowania i ewolucji.

2.3.5. Strategia opracowywania wyników badań osób 50+: dwa etapy analizy danych

W analizach koncentrowano się na charakterystykach opisujących organizację życia rodzinnego i zawodowego, preferowanych wartościach, zapotrzebowaniu na pomoc i korzystaniu z pomocy, chęci kontynuowania pracy oraz stosunku do przepisów regulujących czas pracy, etc. Analiza danych przebiegała na dwóch poziomach (por. wyżej).

*Poziom I. Analiza przypadku.* Pierwszy etap analizy ukierunkowany był na wyłonienie istotnych charakterystyk odzwierciedlających wybrane aspekty przebiegu życia na płaszczyźnie zawodowej i pozazawodowej każdego z badanych.

Szczególną uwagę zwrócono na trzy wymiary (por. rys. 3):

- aktualny obraz i sytuację osoby (aktywność i relacje zawodowe oraz indywidualne transformacje i relacje rodzinno-przyjacielskie, dokonane ewaluacje i bilanse, formułowane plany, przewidywania i oczekiwania), rozpatrywane w kontekście całonocnego doświadczenia człowieka;
  - korzystanie z form zinstytucjonalizowanej pomocy (w kontekście poczucia zagrożenia oraz angażowania się samemu w udzielanie i/lub otrzymywanie różnego typu pomocy);
  - ustosunkowanie do propozycji prawnych regulacji emerytalnych oraz rozpatrywaną w ich kontekście wizję własnej aktywności zawodowej.
- Analiza każdego z przypadków obejmowała kolejno:
- szczegółowy zapis wywiadu (por. Aneks IV);
  - wstępną analizę wywiadu, ukierunkowaną na uporządkowanie i strukturalizację wypowiedzi (por. Aneksy V i VI);
  - kategoryzację wypowiedzi, która stanowiła punkt wyjścia dla tworzenia przyszłej bazy danych (por. Aneks VII: przykład kategoryzacji odpowiedzi opisujących Hierarchię wartości – stanowiącej jedną z charakterystyk Rozwoju osobistego);
  - łączenie danych uzyskanych z Kwestionariusza 50+ oraz Wywiadu 50+ (por. Aneksy: I, II, VIII);
  - tworzenie sieci kategorii opisu umożliwiającej ujednolicony zapis poszczególnych przypadków (por. Aneks IX).

*Poziom II. Analiza na poziomie zbioru przypadków.* Analizą objęto 500 indywidualnie traktowanych przypadków (tj. nie sumowano ich, nie uśredniano).

Analiza zmierzała do określenia zróżnicowania ścieżek życiowo-zawodowych w grupach o odmiennych statusach zawodowych. Tworząc bazę danych (por. Aneksy X-XIII) koncentrowano się na charakterystykach opisujących organizację życia rodzinnego i zawodowego, preferowane wartości, zapotrzebowanie na pomoc i korzystanie z pomocy, chęć kontynuowania pracy oraz stosunek do przepisów regulujących czas pracy.

Celem analizy było wskazanie w zbiorze bardzo zróżnicowanych przebiegów takich, które miały najwięcej wspólnych charakterystyk. Wykorzystano tu jedną z metod symbolicznej klasyfikacji danych: algorytm C4.5 Quinlana (Quinlan 1993; Gatnar 1998; Rzechowska 2004, rozdz. XIX).

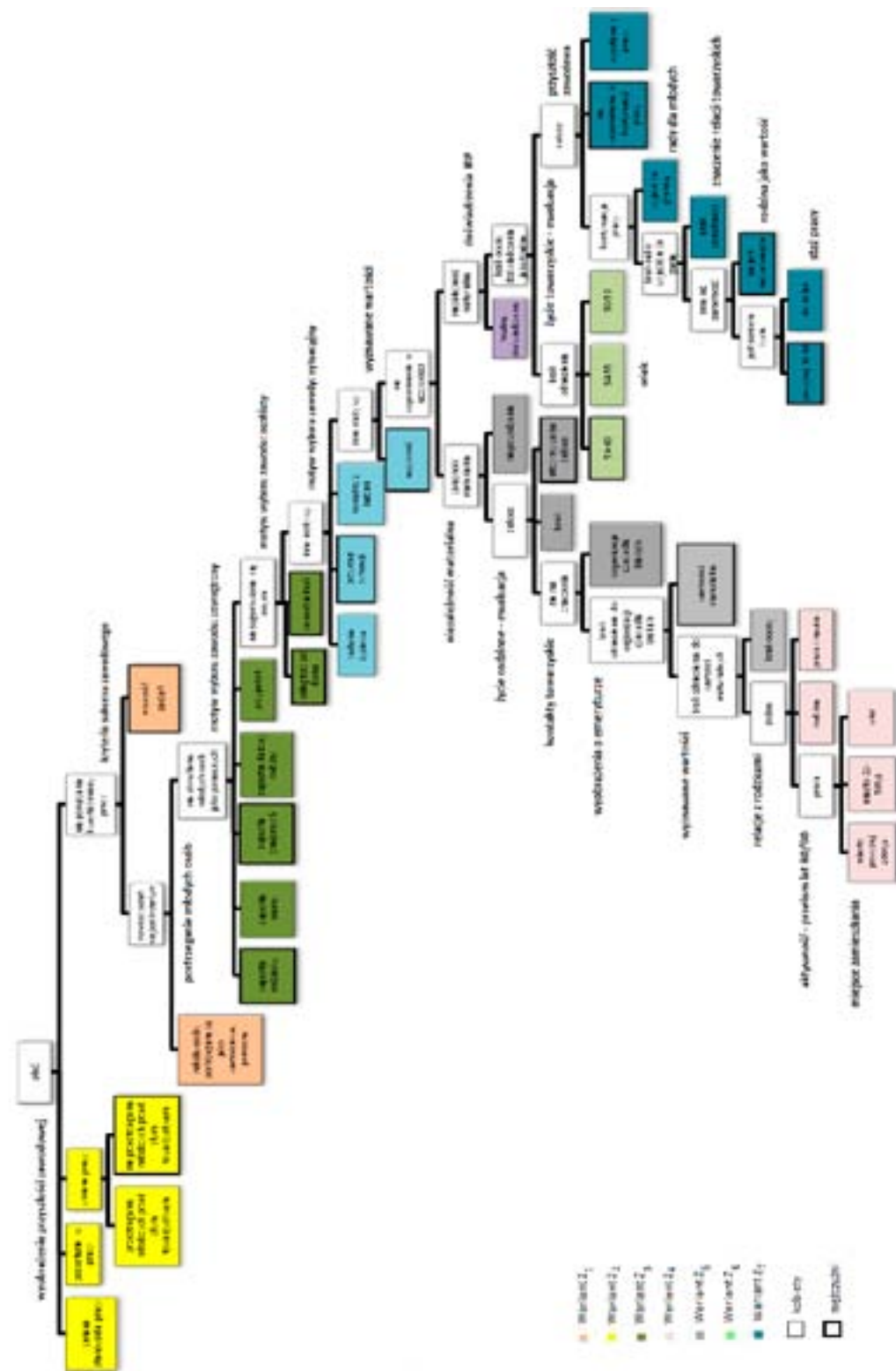
Pierwotnie, analizie poddano ogół przypadków (n=500) dążąc do wyłonienia charakterystyk specyficznych dla 50-latków jako takich. Zamierzano w ten sposób także dowiedzieć się, jakie charakterystyki okażą się istotne w klasyfikowaniu życiowo-zawodowych dróg osób 50+. Otrzymany dendrogram obciążony był bardzo dużym błędem, co wykluczało możliwość uzyskania wiarygodnych wyników. Fakt ten potwierdził tylko podkreślane w literaturze psychologicznej ogromne zróżnicowanie w obrębie populacji 50-latków (m.in. Arnett 2006; Brzezińska 2005). W związku z tym zmodyfikowano sposób analizy.

Dokonano niezależnych analiz trzech zbiorów danych. Opisywały one trzy grupy 50-latków:

- grupę osób zagrożonych utratą pracy (n=173);
- grupę osób bezrobotnych (n=169);
- grupę osób, które przeszły na wcześniejszą emeryturę (n=158).

Z tytułu istotnej roli, jaką odgrywa płeć w przebiegach aktywności zawodowej i pozazawodowej osób w średnim wieku, stosując algorytm Quinlana kryterium podstawowym uczyniono *Płeć*. Zabieg ten zdecydowanie obniżył poziom błędu, jakim obciążony był każdy z dendrogramów (wartość błędu: 1,8% – zagrożeni; 3,5% – bezrobotni; 1,9% – emeryci, przy dopuszczalnym błędzie 25%).

Bardzo skomplikowana struktura uzyskanych dendrogramów (zagrożeni: 43 ścieżki, bezrobotni: 53 ścieżki, emeryci: 18 ścieżek) wymusiła potrzebę łączenia sąsiadujących ścieżek. W dokonywaniu tej operacji posłużono się wiedzą o rozwoju człowieka w wieku średnim (por. rys. 6 – przykład łączenia ścieżek).



Rys. 6. Graficzne przedstawienie wyników badań grupy osób 50+ zagrożonych utratą pracy

Dendrogram potraktowano jako swoisty zbiór wskazówek, ułatwiający orientację w charakterze analizowanych zjawisk i pozwalający uniknąć wybiórczego opisywania przypadkowych zależności. Połączone ścieżki stanowiły punkt wyjścia i wyznaczały szkielet jakościowych analiz. Ponadto odwoływano się do informacji z bazy danych<sup>4</sup>.

Przyjęty sposób analizy doprowadził do wyłonienia wewnętrznych zróżnicowań w grupach osób zagrożonych, bezrobotnych i wcześniejszych emerytów. Odpowiadały one złożonym obrazom funkcjonowania osób 50+ w różnych sytuacjach życiowych. Obrazy te odzwierciedlały skomplikowaną organizację aktywności 50-latków na płaszczyznach zawodowej i pozazawodowej. Wyłonione organizacje określano mianem *Wariantów Z, B i E*. W rezultacie ich szczegółowych analiz zrekonstruowano trzy zróżnicowane wewnętrznie modele funkcjonowania osób 50+ (*Warianty Z<sub>1</sub>-Z<sub>7</sub>*: grupa zagrożonych utratą pracy; *Warianty B<sub>1</sub>-B<sub>11</sub>*: grupa bezrobotnych; *Warianty E<sub>1</sub>-E<sub>7</sub>*: grupa wcześniejszych emerytów).

### 2.3.6. Zabezpieczanie wartości badań

Na pierwszym poziomie analizy wiarygodność badań zabezpieczało niezależne kodowanie wyników poszczególnych badanych. Korzystano przy tym z wypracowanych empirycznie sieci kategorii opisu, ustalanych z udziałem niezależnych sędziów kompetentnych. Na drugim etapie analizy wiarygodność badań oceniano określając błędy, jakimi obciążone były drzewa klasyfikacyjne: 1,8%, 3,5%, 1,9%, przy dopuszczalnym błędzie 25%) (por. wyżej).

## 2.4. Badanie pracowników służb społecznych: realizacja badań i sposób analizy wyników

Badania pracowników służb zostały również zrealizowane w ramach podejścia procesualnego (Rzechowska 2004, 2011, w druku).

### 2.4.1. Cel podstawowy i cele szczegółowe

Badania koncentrowały się na uchwyceniu zróżnicowania w grupie pracowników służb społecznych w zakresie:

- opisu i oceny zasobów osób 50+,
- opisu oferowanych rozwiązań pomocowych,
- oceny rozwiązań systemowych, zabezpieczających interesy osób 50+ (por. rys. 4).

Główny problem badawczy został sformułowany w postaci pytania:

*Jakim obrazami osoby 50+ dysponują pracownicy służb społecznych, kierujących się w swych działaniach:*

- *potrzebami osób 50+,*
- *potrzebami rynku pracy,*
- *potrzebami osób 50+ i potrzebami rynku pracy?*<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Por. Rzechowska 2004, rozdz. XIX, przypis 1.

<sup>5</sup> Etapy tworzenia baz danych i kodowania wyników dostarczyły argumentów za przyjęciem za podstawowe kryterium: *Perspektywa przyjmowana przez pracownika służb społecznych*.

Analogicznie, jak w badaniach osób 50+, pytanie to stawiano w odniesieniu do:

- poszczególnych pracowników (*Poziom I*);
- ogółu pracowników (*Poziom II*) (por. punkt 2.3.1).

2.4.2. Zasady doboru osób badanych

Badaniami objęto 200 pracowników służb społecznych, tj. pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej, instytucji rynku pracy oraz organizacji pozarządowych z terenu woj. lubelskiego (por. tab. 2).

Tab. 2. Charakterystyka pracowników służb społecznych (n=200)

Badani: kategorie opisu		Liczba osób	%
Miejsce pracy	Instytucje Rynku Pracy	110	55
	Instytucje Pomocy i Integracji Społecznej (publiczne i pozarządowe)	60	30
	Firmy Szkoleniowo-Doradcze	30	15
Wykształcenie	Średnie	28	14
	Wyższe	172	86
Wiek (przedziały)	20 – 30 lat	64	32
	31 – 35 lat	64	32
	36 – 40 lat	22	11
	41 – 45 lat	16	8
	46 – 50 lat	14	7
	pow. 50 lat	16	8
Płeć	K	168	84
	M	32	16
Stanowisko	Doradca zawodowy	72	36
	Pośrednik pracy	42	21
	Pracownik socjalny	30	15
	Manager instytucji	18	9
	Organizator projektu społecznego	16	8
	Psycholog	12	6
	Trener	10	5
Staż pracy	do 0-2 lat	58	29
	do 3-5 lat	34	17
	do 6-10 lat	58	29
	do 11-20 lat	34	17
	pow. 20 lat	16	8

W badaniach preferowano osoby z co najmniej średnim wykształceniem.

2.4.3. Organizacja badań

Badania trwały od stycznia do maja 2010 r. Badanych pozyskiwano wysyłając kwestionariusze do firm bądź drogą kontaktów prywatnych. Badania miały anonimowy charakter. Dane, o jakie proszeni byli badani, uniemożliwiały ich identyfikację przez osoby trzecie.

2.4.4. Narzędzia badawcze: kwestionariusz

Na użytek badań pracowników służb społecznych skonstruowano *Kwestionariusz do badania pracowników służb społecznych* (por. *Aneks III*). Pozwalał on na określenie:

- wiedzy pracowników na temat specyfiki funkcjonowania osób 50+ (zasoby, potrzeby i oczekiwania osób 50+);
- dostrzeganych przez pracowników służb społecznych szans i zagrożeń w rozwoju osób 50+;
- form pomocy oferowanych osobom 50+ przez pracowników służb specjalnych;
- potrzeb pracowników służb społecznych w zakresie wzbogacania własnego warsztatu pracy (por. *Aneks III*);
- oceny rozwiązań systemowych.

2.4.5. Strategia opracowywania wyników badań pracowników służb społecznych: dwa etapy analizy danych

Analiza wyników grupy pracowników służb społecznych obejmowała analogiczne etapy, jak analiza wyników osób 50+:

- analizę na poziomie pojedynczych przypadków (*Poziom I*; por. *Aneksy XVII i XVIII*);
- analizę zbioru przypadków (kryterium podstawowe w analizach z użyciem algorytmu Quinlana stanowiła charakterystyka: *Perspektywa przyjmowana przez pracowników służb społecznych*) (*Poziom II*; por. *Aneksy XIX-XXI*).

W rezultacie uzyskano złożony dendrogram (60 ścieżek; por. *Aneks XXII*). W związku z tym tu także zastosowano łączenie ścieżek. Ich analiza pozwoliła wyłonić jak widzą osoby 50+ pracownicy służb społecznych kierujący się w swych działaniach potrzebami osób 50+ bądź potrzebami rynku pracy bądź potrzebami zarówno osób 50+, jak i rynku pracy. Drogą analiz danych pochodzących z dendrogramu i z bazy danych zrekonstruowano sześć portretów 50-latków. Nazwano je *Profilami* (por. punkt 5.2: *Profile P<sub>1</sub>-P<sub>6</sub>*).

2.4.6. Zabezpieczanie wartości badań

Wiarygodność badań zabezpieczono niezależnie kodując wyniki poszczególnych badanych, wypracowując sieci kategorii opisu z udziałem niezależnych sędziów kompetentnych oraz stosując je na kolejnych etapach przekształcania bazy danych. Na drugim etapie analizy wiarygodność badań oceniano określając błąd, jakim było obciążone drzewo klasyfikacyjne (błąd 10% przy dopuszczalnym błędzie 25%).

## 2.5. Synteza wyników badań osób 50+ i pracowników służb społecznych podstawą wypracowania rekomendacji

Ostatni etap analiz ma charakter syntezy. Zestawienie wyników badań osób 50+ znajdujących się w różnych sytuacjach życiowych (zagrożeni, bezrobotni, wcześniejsi emeryci) oraz wyników badań pracowników służb społecznych (kierujących się w swych działaniach potrzebami osób 50+, potrzebami rynku pracy bądź jednymi i drugimi) stało się punktem wyjścia do sformułowania rekomendacji.

## 3. Wyniki ekspertyzy: raport z badania desk research

### 3.1. Zagrożenie wykluczeniem dojrzałych pracowników w kontekście zmian na rynku pracy

Wczesna dezaktywizacja dojrzałych pracowników, mająca ułatwić rozwiązywanie problemów okresu transformacji, okazała się stratą o różnorodnych następstwach (potrzeba wygospodarowania dodatkowych środków na utrzymanie kilkuset tysięcy grupy wcześniejszych emerytów, brak możliwości wykorzystywania ich zasobów i potencjału, brak wypracowywania przez nich środków na przyszłe świadczenia). Przesuniętymi w czasie konsekwencjami wczesnej dezaktywizacji okazały się spadek popytu na dobra i usługi, a w rezultacie – pogarszająca się kondycja wytwarzających je firm i zahamowanie dynamiki tworzenia miejsc pracy. Jednym z kierunków ratowania sytuacji jest wypracowanie rozwiązań zwiększających zasoby pozwalające wykorzystywać potencjał ludzi po 45-50. r.ż.

Pomimo upływu dwudziestu lat gospodarki rynkowej w Polsce wciąż dominują stereotypy o nieprzystosowaniu pokolenia „obciążonego socjalizmem” do wymogów rynku pracy. Niejednokrotnie pracodawcy deklarują, że wiek pracownika nie jest dla nich istotny. Pomimo rysujących się zmian, zdecydowana większość polskich firm nadal woli zatrudniać osoby młode. Ponad połowa pracodawców (52%), mając do wyboru młodszych i starszych pracowników o podobnych oczekiwaniach płacowych i kwalifikacjach, zatrudniłaby osobę z pierwszej grupy. Tylko 19% pracodawców zatrudniłoby „raczej starszego kandydata”, a tylko 4% „zdecydowanie” wybrałoby starszych kandydatów do pracy<sup>6</sup>.

Pracodawcy obawiają się, że starzejąca się załoga osłabi pozycję rynkową firmy. Sposobem na zapobieżenie potencjalnemu zagrożeniu jest tworzenie warunków dobrowolnego lub wymuszonego odchodzenia dojrzałych pracowników na wcześniejszą emeryturę bądź przedłużanie zatrudnienia starszym pracownikom, z jednoczesnym oferowaniem korzystniejszych warunków ludziom młodym.

W sytuacji dynamicznych zmian demograficznych ważkim problemem staje się świadomość własnej roli w kształtowaniu rynku pracy u pracodawców (w tym w wydłużaniu aktywności zawodowej pracowników). Konkurencyjność danego przedsiębiorstwa będzie funkcją umiejętności wykorzystania potencjału starszych pracowników, a także organizacji warunków i sposobu pracy odpowiadających ich możliwościom i potrzebom. W przeciwnym przypadku uruchomiony zostanie mechanizm błędnego koła, pogarszający i tak trudną sytuację. Pracodawca nie inwestuje w pracownika, spodziewając się jego szybkiego odejścia na emeryturę. Ten, czując się pracownikiem drugiej kategorii (odsuwanym od nowych zadań, rzadko szkolonym i awansowanym), niekompetentnym i zagrożonym (przytłoczonym rosnącymi wymaganiami i konkurencją) ratuje się odchodząc na emeryturę. Niestabilność zatrudnienia i zmieniające się przepisy emerytalne, brak perspektyw i niedostosowanie pracy do możliwości sprawiają, iż działania dojrzałego pracownika zogniskują się raczej na zachowaniu i ochronie tego, co już jest, niż na aktywnym angażowaniu się w pracę.

3.2. Programy badawcze i pomocowe

Wśród podejmowanych działań na rzecz zwiększenia poziomu aktywności zawodowej pokolenia 50+ znalazły się programy o charakterze badawczym i pomocowym.

3.2.1. Programy badawcze

Celami programów badawczych są: diagnoza przyczyn wczesnej dezaktywizacji, wygenerowanie na ich podstawie adekwatnych działań pomocowych oraz podejmowanie różnego typu inicjatyw przeciwdziałających wczesnemu wycofywaniu się osób 50+ z rynku pracy.

1) Diagnoza dezaktywizacji osób w wieku okołoemerytalnym i jej przyczyn

Cele programów:

- precyzyjna identyfikacja przyczyn zjawiska dezaktywacji zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym;
- sformułowanie listy proponowanych działań, przy pomocy których można doprowadzić do wzrostu aktywności zawodowej osób w wieku około emerytalnym;
- sformułowanie wniosków dotyczących zasadności i szans zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn (por. Litwiński 2008).

Wnioski z badań:

- Czynniki determinujące przechodzenie na emeryturę:
  - nabycie odpowiednich uprawnień;
  - niskie wykształcenie;
  - korzystna relacja emerytury do zarobków, szczególnie wśród osób nisko uposażonych, możliwość łączenia emerytury z pracą, zmniejszenie ryzyka całkowitej utraty (choćby przejściowo) dochodów;
  - słaby stan zdrowia;
  - nacisk wymagań i zagrożeń płynących ze środowiska zawodowego (konkurencja ze strony młodszych, nowe technologie);
- Nieprzechodzenie na emeryturę jest motywowane:
  - wysokością dochodów i oczekiwaniem ich zmniejszenia po przejściu na emeryturę;
  - posiadanie działalności gospodarczej (por. Sztanderska 2008).

2) Wczesna dezaktywacja a pracodawcy:

Wnioski z badań:

- Pracodawcy nie kontrolują wieku swoich pracowników i a w ich praktyce nie występują elementy zarządzania wiekiem;
- Kwestię wcześniejszej emerytury pracownika rozpatrują z punktu widzenia własnych zysków i strat, np. koszty zatrudnienia nowej osoby;
- Nie szkolą, nie inwestują w pracowników w wieku około emerytalnym;
- Wśród powodów przechodzenia na emeryturę, jakie wymieniali pracodawcy znajdują się:
  - u kobiet – opieka nad rodziną (nie potwierdziły tego opisywane badania),
  - u mężczyzn – potrzeba bezpieczeństwa, frustracja lękami dotyczącymi utraty pracy i pozostania bez środków finansowych oraz zmianami w prawie emerytalnym;

- oczekiwanie emerytury wyższej od dotychczasowych zarobków;
- problemy zdrowotne;
- wykorzystywanie wcześniejszej emerytury jako okazji do zwolnienia z pracy pracowników starszych w sytuacji kryzysowej (por. Giza-Poleszuk 2008).

3) Bariery aktywności zawodowej osób w wieku 50+: wyniki badań<sup>7</sup>

Cele: rozpoznanie barier aktywności zawodowej osób w wieku 50+, zwłaszcza kobiet. Skoncentrowano się na zobowiązaniach opiekuńczych osób w wieku okołoemerytalnym, ważnej charakterystyce sytuacji, w której podejmowane są decyzje o wycofaniu się z rynku pracy.

Wnioski z badań:

- Gospodarstwa domowe bardzo rzadko korzystają z zewnętrznych form opieki, zastępując ją opieką nieformalną. Świadczą ją głównie kobiety oraz osoby w wieku 50 lat i więcej, związane z kręgiem rodzinnym;
- Opieka świadczona przez osoby w wieku okołoemerytalnym ma wyraźnie charakter międzygeneracyjny. Dotyczy ona w przeważającej mierze wnuków (lub wnuczek), osób sprawujących opiekę lub ich rodziców (bądź teściów). Ponad połowa kobiet w wieku okołoemerytalnym sprawujących opiekę oraz prawie połowa mężczyzn zajmuje się opieką nad dziećmi. Dorosłymi opiekuje się ponad połowa kobiet sprawujących opiekę i podobny odsetek mężczyzn.
- Opieka nie jest postrzegana jako znacząca bariera aktywności zawodowej. Sprawowanie opieki obecnie nie jest czynnikiem dezaktywizującym osoby w wieku przedemerytalnym i nie stanowi istotnej bariery w aktywizacji zawodowej osób biernych na rynku pracy.

4) Potencjał i przeszkody aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+<sup>8</sup>

Cele: diagnoza funkcjonowania osób 50+ oraz pracodawców na mazowieckim rynku pracy.

Wnioski z badań:

- Zdecydowanie lepiej oceniają sytuację na rynku pracy osoby pracujące niż niepracujące. Osoby pracujące są bardziej zadowolone z życia niż niepracujące;
- Niewielki odsetek badanych spotkał się w pracy z dyskryminacją związaną z wiekiem;
- Spośród aspektów związanych z pracą najlepiej oceniono atmosferę w pracy i relacje z przełożonym, najgorzej – wynagrodzenie i zakres świadczeń pozapłacowych;
- Większość badanych podkreślała brak ofert pracy dla osób starszych;
- Najczęściej wykorzystywanymi metodami poszukiwania pracy okazały się: pomoc rodziny i znajomych;
- Badani często wskazywali na pośrednictwo powiatowego urzędu pracy, korzystanie z ogłoszeń w prasie lokalnej oraz bezpośredni kontakt z pracodawcą;
- Do zmian, które zdaniem respondentów ułatwiłyby zatrudnianie osób w wieku 50+, zaliczono: zmniejszenie kosztów pracy, wspieranie działalności gospodarczej, promowanie zatrudniania osób w wieku 50+ wśród pracodawców, dopasowanie szkoleń do oczekiwań pracodawców, stosowanie kar za nielegalne zatrudnianie, umożliwianie elastycznej formy zatrudnienia, wdrażanie zadaniowego czasu pracy, zatrudnianie w niepełnym wymiarze godzin;
- Osoby w wieku 50+ dostrzegają w pracownikach w swoim wieku głównie zalety związane z odpowiedzialnością, podkreślają ich doświadczenie i wiedzę;

7 Projekt: „Analiza wybranych aspektów obecnej i przyszłej sytuacji na rynku pracy – Bariery aktywności zawodowej kobiet oraz osób w starszych grupach wieku produkcyjnego”.

8 Projekt „Analiza potencjału i przeszkód aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ w województwie mazowieckim” w 2009 r.: badania „Osoby w wieku 50+ na mazowieckim rynku pracy”.



- Pracodawców mogą zniechęcać do zatrudniania starszych osób ich częstsze choroby i korzystanie ze zwolnień lekarskich;
- Zdaniem samych osób w wieku 50+ starsi pracownicy mniej chętnie niż młodszy doksztalcają się, uczą nowych technologii, a także mają mniejszą zdolność w przystosowaniu się do zmian.

Wnioski z badań:

- Firmy, które nie zatrudniają pracowników w wieku 50+ twierdzą, że nie mają takiej potrzeby;
- Większość badanych firm deklaruje, że przy zatrudnieniu nie szukało pracowników w konkretnym wieku, a co piąta przyznaje, że chciała zatrudnić wyłącznie młodszych pracowników;
- Zdaniem pracodawców, starszym pracownikom przydałyby się szkolenia z informatyki i zastosowania komputerów, rachunkowości i księgowości oraz umiejętności miękkich;
- Nie ma znaczących różnic w ocenie starszych i młodszych pracowników przez pracodawców;
- Pracodawcy wysoko oceniają takie cechy dojrzałych pracowników jak: lojalność, przywiązanie do firmy, doświadczenie, dyspozycyjność, poszanowanie pracy. Niżej oceniają zdolność przystosowania się do zmian.

### 3.2.2. Programy pomocowe

Programy pomocowe obejmują programy na rzecz zwiększania lub utrzymania zatrudnienia pracowników w średnim wieku.

#### 1) Programy na rzecz zwiększania zatrudnienia

Programy te skupiają się na osobach bezrobotnych, zagrożonych utratą pracy bądź takich, które same zrezygnowały z dalszej drogi zawodowej.

Cel: zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób po 50 roku życia.

Rekomendacje:

- Poprawa warunków pracy; promocja zatrudnienia osób 50+; zwiększanie kompetencji i kwalifikacji osób po 50 roku życia; aktywizacja osób bezrobotnych i zagrożonych utratą pracy po 50 roku życia oraz niepełnosprawnych; zwiększanie zatrudnienia kobiet przez rozwój usług pozwalających na godzenie pracy i życia rodzinnego; wydłużanie efektywnego wieku emerytalnego; stopniowe wyrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn („Solidarność pokoleń”);
- Popularyzowanie wśród pracodawców niedyskryminacyjnej polityki zatrudnieniowej; popularyzowanie aktywnej, prozatrudnieniowej polityki państwa wobec osób posiadających lub mogących nabyć uprawnienia do świadczeń przedemerytalnych oraz wobec wcześniejszych emerytów; wzmacnianie działań na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia, żeby umożliwić jak największej liczbie bezrobotnych zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub udział w aktywnych programach rynku pracy; wspieranie osób po 50 roku życia, zagrożonych utratą pracy z przyczyn niezależnych od siebie („50 PLUS”, „Zysk z dojrzałości”);
- Motywowanie kobiet, które przed laty zrezygnowały z zatrudnienia na rzecz pełnienia obowiązków domowych, do ponownego zatrudnienia oraz objęcie ich szkoleniami zawodowymi; propozycje dalszego rozwoju poprzez staże, samozatrudnianie, przygotowanie zawodowe u pracodawców, subsydiowane formy zatrudnienia („Życie zaczyna się po czterdziestce”).

#### 2) Programy na rzecz utrzymania zatrudnienia

Ta grupa programów skierowana jest do osób, które przekroczyły 40 rok życia i pracują, aczkolwiek ich kwalifikacje zawodowe nie zawsze odpowiadają wymaganiom stawianym przez pracodawcę.

Cel: wspieranie utrzymania zatrudnienia pracowników, których kwalifikacje można dostosować do wymagań stawianych przez rynek pracy.

Rekomendacje:

- Zastosowanie nowoczesnych metod kształcenia ustawicznego z wykorzystaniem technologii informacyjnych („Pomysł na sukces”, „Partnerstwo na rzecz rozwoju kompetencji informatycznych w Polsce”, Ośrodek Szkoleniowo-Konsultacyjno-Stażowy „Renowator”, „Dojrzałość wykorzystuje wiedzę”);
- Szkolenia, praktyki zawodowe i doradztwo z zastosowaniem technik telekomunikacyjnych i Internetu – powstanie platformy innowacyjno-edukacyjnej oraz mentoringu („Mayday”);
- Transfer wiedzy pomiędzy grupą młodych osób, ze znajomością technologii informacyjnych, lecz stawiających pierwsze kroki na rynku pracy i osób starszych, doświadczonych, z szeroką wiedzą, ale bez tych umiejętności („Dynamizm i doświadczenie – wspólne zarządzanie zmianą”) z wykorzystaniem narzędzi technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych („Mentoring poprzez IT”);
- Szkolenia zwiększające zdolności dostosowania się do zmian strukturalnych oraz podnoszące wartość na konkurencyjnym rynku pracy; wykorzystanie strony internetowej [www.praca.fairplay.pl](http://www.praca.fairplay.pl) do lepszej komunikacji między pracownikiem a pracodawcą („Fair-Play”);
- Uruchomienie “programu szybkiego reagowania”, wspierającego proces restrukturyzacji zakładów pracy („Partnerstwo na rzecz wyrównywania szans”);
- Cykl szkoleń opartych na jobcoachingu w przełamywaniu barier psychologicznych związanych z przekwalifikowaniem się i inwestowaniem we własny rozwój („Sojusz dla pracy”).

\*

Realizowane dotychczas programy badawcze skoncentrowane były przede wszystkim na analizie trudnej sytuacji osób 50+ na rynku pracy. Uwarunkowań wczesnej dezaktywizacji upatrywano we wzajemnych negatywnych ustosunkowaniach pracodawców i dojrzałych pracowników, w słabym stanie zdrowia 50-latków oraz w konieczności sprawowania przez nich opieki nad bliskimi (nad starzejącymi się rodzicami, nad wnukami). Pomijano natomiast kwestie osobowego funkcjonowania osób po 50 r.ż. oraz ich uwikłania w złożoną sieć relacji zawodowych i pozazawodowych.

Obraz 50-latków wyłaniający się z przedstawionych wyżej programów badawczych i pomocowych jawi się jako cząstkowy, wymagający dopełnienia. Proponowane rozwiązania i podejmowane inicjatywy pomocowe zdają się nie w pełni odpowiadać złożonym potrzebom pracowników w średnim wieku.

### 3.3. Kim są 50-latkowie? Charakterystyki rozwojowe dojrzałych osób istotne dla wypracowania adekwatnych rozwiązań pomocowych

Dla pełniejszego rozpoznania szczegółowych potrzeb pracowników 50+ i wygenerowania adekwatnych rozwiązań pomocowych istotne jest określenie specyfiki okresu średniej dorosłości oraz indywidualnych charakterystyk podmiotu. Jest to czas, w którym istotnym transformacjom podlega zarówno sam podmiot (wzrost autonomii, dystansu, generatywności, etc.), jak i relacje, w które wchodzi na płaszczyźnie zawodowej (relacje z przełożonymi i współpracownikami w różnym wieku) oraz pozazawodowej (odchodzenie



dzieci z domu, przebudowywanie więzi małżeńskich, rezygnowanie z części mniej satysfakcjonujących relacji z przyjaciółmi). Transformacje te pozostają w ścisłym związku. Są modyfikowane przez czynniki sytuacyjne, w tym: zagrożenie utratą pracy, bezrobotność, przymusowe korzystanie z rozwiązań przedemerytalnych bądź przygotowywanie się do odejścia na emeryturę.

Dla wypracowania adekwatnych rozwiązań pomocowych istotne jest dotarcie do możliwie szerokiego zbioru informacji o ważnych obszarach aktywności jednostki oraz określenie specyfiki jej funkcjonowania.

### 3.3.1. Zadania rozwojowe i obszary rozwoju 50-latków

- 1) *Zadania rozwojowe okresu średniej dorosłości:*
  - osiągnięcie obywatelskiej i społecznej odpowiedzialności;
  - towarzyszenie dorastającym dzieciom w stawianiu się szczęśliwymi i odpowiedzialnymi dorosłymi;
  - ustalenie i utrzymywanie odpowiedniego ekonomicznego standardu życia;
  - rozwijanie różnych dorosłych form spędzania wolnego czasu;
  - nawiązanie nowej jakościowo relacji z partnerem;
  - ustalenie się jasnej przynależności do swej wiekowej grupy;
  - akceptacja i przystosowanie się do zmian fizjologicznych wieku średniego;
  - przystosowanie się do starzenia się rodziców (Havighurst 1981, za: Harwas-Napierała, Trempała 2004).
- 2) *Obszary rozwoju w okresie średniej dorosłości:*
  - prowadzenie domu: ocena własnych możliwości i zdolności, podejmowanie decyzji, organizacja czasu, formułowanie celów;
  - opieka nad dziećmi: zmiany funkcji rodzicielskich związane z wiekiem;
  - zarządzanie karierą zawodową: wybór celów i form aktywności, zmiana źródeł satysfakcji zawodowej, rozwijanie umiejętności interpersonalnych, budowanie pozycji zawodowej – władzy i autorytetu, doskonalenie i poszerzanie umiejętności technicznych (Newman, Newman 1984).
- 3) *Rozwiązanie kryzysu generatywność vs. stagnacja:* osoby w okresie średniej dorosłości stają przed wyzwaniem bycia produktywnymi w pracy, dbaniem o rozwój rodziny i zaspakajaniem potrzeb młodych ludzi. Przeciwnością takiego funkcjonowania jest stagnacja, zastój, wycofanie się z aktywności i regres do wcześniejszych poziomów funkcjonowania. Pozytywne rozwiązanie tego kryzysu wiedzie do przekonania, że tożsamość osoby w wieku średnim budowana jest przez wytwory i idee, które powołuje ona do życia (Erikson 2003).

### 3.3.2. Transformacje biologiczne w okresie średniej dorosłości

- 1) *Ogólnie dobry stan zdrowia u osób w wieku średnim*, zmiany związane z okresem starzenia nie mają zwykle kluczowego znaczenia dla subiektywnej oceny jakości życia (Brzezińska 2005).
- 2) *Obecność okresu przekwitania u kobiet i andropauzy u mężczyzn oraz implikacje tych zmian dla obrazu siebie i samopoczucia:*
  - u kobiet na skutek zmniejszonej produkcji hormonu płciowego – estrogeny, oprócz typowych objawów klimakterium, wzrasta prawdopodobieństwo pojawienia się chorób układu kostnego (osteoporozy) (Olejnik 2006). Z procesem tym łączono również pojawienie się depresji.

Wchodzenie w okres menopauzy może oznaczać dla kobiety również utratę atrakcyjności fizycznej oraz stanowić pierwszy symptom starzenia się;

- u mężczyzn jest to okres andropauzy. Mężczyźni w drugiej połowie życia wykazują zmniejszoną aktywność seksualną, wzrasta w tym czasie także prawdopodobieństwo pojawienia się impotencji. Częściej jednak niż kobiety uskarżają się na uczucie zmęczenia, różne dolegliwości fizyczne (tamże).
- 3) *Kompensowanie spadku sprawności energetycznej i zdolności pamięciowych* nową organizacją myślenia i działania (unikatowa „mądrość” osób w wieku średnim):
    - selektywność myślenia, zdolność skupiania się na najbardziej istotnych elementach zadania, pozwalające oszczędzić czas pracy;
    - pragmatyzm wyrażający się w stosowaniu rozwiązań sprawdzonych o dużym prawdopodobieństwie powodzenia; wynika z bogatego doświadczenia życiowego i zawodowego oraz uwzględniania realiów i zmienności sytuacji zewnętrznej;
    - sprawdzone sposoby organizowania grup informacji umożliwiające zapamiętanie nie tylko treści, ale i ich struktury (Charness 1981);
    - trafność w ocenie wagi poszczególnych składowych problemu (por. Chase, Simon 1973; Pietrasiński 2001; Baltes, Gluck, Kunzmann 2004).

### 3.3.3. Transformacje osobowe 50-latków

- 1) *Wypracowanie osobistej autonomii* wyrażającej się zdolnością do samodzielnego sterowania sobą i kreowania rzeczywistości wokół siebie oraz brakiem przymusu automatycznego reagowania na impulsy wewnętrzne (np. emocjonalne) lub oczekiwania zewnętrzne (społeczne). U podstaw autonomii leży satysfakcjonujące funkcjonowanie w ramach struktury jaką jest subiektywne poczucie bezpieczeństwa definiowanego jako stan, który daje poczucie pewności i gwarancję jego zachowania oraz szansę na doskonalenie. Jedną z podstawowych potrzeb człowieka jest sytuacja odznaczająca się brakiem ryzyka utraty czegoś, co człowiek szczególnie ceni (por. Borkowski 2001). Na subiektywne poczucie bezpieczeństwa składają się:
  - percepcja własnego zdrowia: troska o własną kondycję zdrowotną i antycypowanie problemów zdrowotnych w przyszłości (słabnący wzrok, trudności w czytaniu drobnych liter, powolne, systematyczne obniżanie się wydolności słuchowej (Olejnik 2006), prawdopodobieństwo wystąpienia pierwszych poważnych przejawów pogarszania się stanu zdrowia (Krzymiński 1993);
  - percepcja niezależności finansowej:
    - doświadczanie troski i wzrost poziomu lęku o byt finansowy związany niejednokrotnie z niepewną lub obiektywnie trudną sytuacją zawodową (zagrożenie utratą pracy, bezrobocie, odchodzenie na wcześniejszą emeryturę);
    - badania Krzymińskiego (1993) wskazują, iż osoby w wieku 50-64 mogą doświadczać również trudności z utrzymaniem mieszkania. Wszystko to wiąże się z oceną poczucia jakości życia, a tym samym wzrostu poczucia zagrożenia osób w wieku średnim;
    - najistotniejszy wniosek z badań dotyczy faktu, że dla określenia poziomu poczucia jakości życia, a zatem również optymalnego poziomu poczucia bezpieczeństwa znaczenie ma subiektywna ocena własnej sytuacji finansowej;
  - wsparcie społeczne jako: „pomoc dostępna dla jednostki w sytuacjach trudnych” (Sarason 1982, za: Sęk, Cieślak 2004):

- na podstawie dotychczas przeprowadzonych badań wiadomo, że dla oceny poczucia subiektywnej jakości życia jednostki, a tym samym jej poczucia bezpieczeństwa, ważna jest proporcjonalność między udzielaniem i otrzymywaniem wsparcia;
  - badania amerykańskie (Bumpass, Aquilino 1995; Gallagher 1994; Hirdes, Strain 1995, za: Bee 2004) wskazują, iż osoby w wieku 40-65 udzielają więcej wsparcia niż otrzymują. Dotyczy to różnych rodzajów pomocy, m.in. finansowej, opieki, prowadzenia domu;
  - pokolenie 50+ w literaturze określane jest jako „pokolenie-kanapka” (ang. *sandwich-generation*) (Bee 2004; Borysenko 1999), a wiek, w którym pozostają osoby jako „okres ściągnięcia” (ang. *squeelze*) – osoby w wieku średnim zajmują się jeszcze wychowaniem lub wspomaganie dzieci, a także podejmują się opieki nad starzejącymi się rodzicami (Borysenko 1999).
- Dotychczasowe badania nad obszarem niezależności u osób 50+ sugerują, że zwiększanie osobistej autonomii jest szczególnie istotne dla kobiet w okresie średniej dorosłości. Dążą one do redefiniowania swojej roli w świecie i większej koncentracji na sobie. Mężczyźni zmierzają natomiast do afiliacji w relacjach społecznych, poszukują pozytywnych więzi oraz poczucia spełnienia (Oleś 2000).
- 2) *Wypracowanie dystansu wobec siebie i otoczenia.* Istotę wypracowania dystansu stanowi samodzielny wybór punktu odniesienia dla rozpatrywania: (1) własnych odczuć, myśli, emocji i impulsów oraz (2) odbieranych oczekiwań społecznych. Jednostka uwzględnia przy tym własne odniesienia do otoczenia oraz warunki zewnętrzne. Określa szanse powodzenia podejmowanych decyzji i ziałań w kontekście dostrzeganych, a wynikających z warunków wewnętrznych i zewnętrznych, ograniczeń.
- Dla kształtowania się dystansu wobec istotne są:
- hierarchia wartości podporządkowująca sposób wartościowania własnych działań, pomysłów i oczekiwań;
  - samosterowność wyrażająca się w autonomicznym charakterze motywacji do realizacji zamierzonych przedsięwzięć z jednoczesnym uwzględnianiem obiektywnych wpływów środowiskowych i zachowaniem wobec nich adekwatnego dystansu; pozwala jednostce na niezależenie się od opinii innych ludzi, a zarazem zachowanie z nimi bliskich związków (por. Borysenko 1999);
  - zdolność spoglądania na problemy z wielu perspektyw umożliwiające pełniejsze rozumienie złożonych trudności, sytuacji konfliktowych, w których uczestniczy kilka stron; jednostka dostrzega specyfikę sytuacji każdej ze stron, uwzględnia potrzeby wszystkich podmiotów zaangażowanych w konflikt; zdolność ta może zaowocować nowatorskimi rozwiązaniami problemów, w których celem jest zaspokojenie potrzeb kilku pozostających w konflikcie stron; tego rodzaju problemy często występują w środowisku rodzinnym i zawodowym (Rosenberg 2003);
  - pozytywne odniesienia do ludzi młodych:
    - porady przestrzegające ludzi młodych przed konkretnymi błędami w życiu społecznym i zawodowym;
    - przekazywanie wartości młodemu pokoleniu, zgodnie z którymi można budować swoje życie (Badziąg 2002; Olejnik 2006; Bakiera 2008);
    - mentoring w pracy zawodowej: wdrażanie młodszych pracowników w zasady i sposób pracy, przyjmowanie roli mistrza i nauczyciela wobec młodego pokolenia, stymulowanie młodych do nowych wyzwań zawodowych i służenie im własnym doświadczeniem;

- specyficzne dla grupy 50+ odniesienia do perspektywy czasu:
    - doświadczanie momentu połowy życia, określanego niejednokrotnie jako „kryzys połowy życia” (Oleś, 2000) związanego z próbą przewartościowywania życia, spoglądaniem nie tylko na czas, który pozostał, ale również na ten, który już upłynął, spojrzeniem w przeszłość, na dotychczasowe osiągnięcia, związki międzyludzkie, w których osoba funkcjonowała, na kwestie doświadczane w kategoriach sukcesu lub utraty. To czas dokonywania podsumowań i świadomego planowania reszty życia (Sęk 1990; Oleś, Batory 2008);
    - próba wewnętrznego integrowania trzech obszarów: przeszłości rozumianej zarówno w kategoriach osobistej historii życia jak i odniesień do ważnych wydarzeń społeczno-historycznych, realnej teraźniejszości oraz przewidywanej przyszłości.
- 3) *Osiągnięcie życiowej mądrości* odzwierciedlającej się w pracy jako mistrzostwo i wyrażającej się szczególnym poziomem kompetencji związanych z wykonywanym zawodem (Chase, Simon 1973; Rybash, Hoyer, Roodin 1986, Pietrański 2001). Sprzyja to pełniejszemu zrozumieniu złożonych sytuacji konfliktowych, w których uczestniczy kilka stron. Umożliwiają dostrzeżenie specyficznej sytuacji każdej ze stron, uwzględnienie potrzeb wszystkich osób uczestniczących w konflikcie. Tak rozumiana mądrość, może mieć kluczowe zastosowanie w złożonej rzeczywistości pracowników, współpracowników, konkurentów, zmierzając do wspierania rozwoju nie tylko jednej firmy, przedsiębiorstwa, ale i całej sieci podmiotów rynku pracy. Mądrość skoncentrowana jest wokół trzech wymiarów funkcjonowania:
- poznawczego: obejmującego rozumienie istoty życia, dostrzeganie głębszego znaczenia zjawisk, przeżyć wewnętrznych i międzyludzkich (Ardelt 2003; Blanchard-Fields, Norris 1995; Chandler, Holliday 1990; Kekes 1983). W pracy zawodowej wymiar ten odzwierciedla się w świadomości jednoczesnego współwystępowania pozytywnych i negatywnych stron środowiska zawodowego, niepewności i nieprzewidywalności zdarzeń w nim występujących;
  - refleksyjnego: obejmującego zdolność postrzegania zdarzeń życiowych z różnych perspektyw. W pracy zawodowej jest to zdolność przyjmowania własnej perspektywy w stosunku do problemu, a zarazem rozumienie perspektywy innych, unikanie egocentryzmu i subiektywizmu (por. Chandler, Holliday 1990; Clayton 1982; Csikszentmihalyi, Rathunde 1990; Kramer 1990; Orwoll, Achenbaum 1993; Rathunde 1995; Taranto 1989);
  - afektywnego: obejmującego zdolność do odczuwania współczucia, troski i miłości wobec innych ludzi. W pracy zawodowej wymiar ten stanowi trzon dojrzałych umiejętności interpersonalnych gwarantujących empatyczny kontakt, współpracę opartą na zrozumieniu, konstruktywne rozwiązywanie konfliktów (por. Rosenberg 2003).
- 4) *Osiągnięcie zdolności do generatywności:* rozumianej jako umiejętność wspierania innych, powoływania do życia nowych idei i wytworów w codziennym funkcjonowaniu społecznym oraz przesunięcia akcentu z „ja” na „inni” (por. Erikson 1997). Generatywność dojrzałych osób wyraża się w obszarach takich jak:
- troska o wychowywanie i wprowadzanie w dorosłość własnych dzieci;
  - troska o podtrzymywanie stabilnych i satysfakcjonujących relacji rodzinnych i towarzyskich (Borysenko 1999);
  - dbanie o rozwój współpracowników, przyjmowanie roli mentora;
  - zaangażowanie w działalność organizacji społecznych, których celem jest troska o historię ludzkości, dbanie o losy świata, poziom życia na Ziemi, obrona uniwersalnych wartości każdego człowieka (Appelt 2005).

### 3.3.4. Funkcjonowanie zawodowe 50-latków

#### 1) *Role aktywności zawodowej w okresie średniej dorosłości:*

- praca jako warunek biologicznej egzystencji człowieka, umożliwiająca zaspokojenie podstawowych potrzeb bytowo-materialnych (Sztumski 2004, s. 25; Terelak 2007);
- praca jako jeden z czynników warunkujących rozwój społeczny osoby w okresie średniej dorosłości:
  - jest podstawowym źródłem kontaktów z innymi, daje możliwość nawiązania nowych znajomości (Dobrowolska 1974). Środowisko pracy stanowi obszar, w którym człowiek nawiązuje oraz poszerza kontakty społeczne;
  - środowisko pracy zaspokaja wiele ważnych potrzeb psychicznych, takich jak potrzeba przynależności, więzi z innymi ludźmi czy wyrażania opinii (Hakalla 2003);
- praca jako element budujący poczucie własnej wartości osoby w wieku średnim: pracując, człowiek pokonuje różnego rodzaju przeszkody na drodze do wyznaczonych celów, a tym samym wzmacnia poczucie własnej skuteczności (Dobrowolska 1974), ma możliwość dokonywania twórczej ekspresji i realizacji własnych zdolności;
- praca jako instrument umożliwiający realizację wartości, potrzeb oraz celów życiowych (Sztumski 2004, s. 25; Terelak 2007);
- praca jako element wpływający na styl życia, kształtujący poglądy, sposób myślenia, system wartości, aspiracje i dążenia (Sowińska 1991), jednak nie determinujący ich z uwagi na zwiększoną zdolność do dystansowania się wobec otoczenia i posiadanie osobistej autonomii;
- praca jako element porządkujący odniesienia jednostki do struktury czasu: wyznacza indywidualny rytm funkcjonowania, związany z wygospodarowywaniem czasowej przestrzeni dla realizacji celów zawodowych, rodzinnych i społecznych oraz ze zdolnością godzenia obowiązków zawodowych i pozazawodowych (szczególnie istotny dla kobiet, u których intensywne zaangażowanie we wspieranie dorosłych dzieci oraz przejmowanie opieki nad chorymi rodzicami według badań jest przyczyną poczucia przeciążenia i rezygnacji z aktywności zawodowej; por. Brannon 2002; Faliszek, Pawlas-Czyż 2004);
- praca jako wartość:
  - ranga pracy zwiększa się zwłaszcza w życiu kobiet. Po okresie ograniczeń w aktywności zawodowej spowodowanych sprawami rodzinnymi, kobieta przenosi swoje zainteresowanie na realizację siebie w pracy (Prawda 1987). Odczuwa satysfakcję z faktu samej pracy, z relacji ze współpracownikami. Zadowolenie z treści pracy usuwa natomiast na plan dalszy (Zytowski 1994). W tym okresie może pojawić się poczucie niespełnienia zawodowego i podejmowanie poszukiwań możliwości rozwoju;
  - mężczyźni natomiast przywiązują mniejsze znaczenie do wykonywanej pracy, jeśli mają utrwaloną pozycję. Osiągnięcia w pracy warunkują jednak w pewnej mierze ich samoocenę (Oleś 2000).

#### 2) *Dojrzały pracownik w modelach rozwoju zawodowego:*

- Etap rozwoju zawodowego przypadający na okres średniej dorosłości określony jest konsolidacją. Osoby w wieku 45-65 lat skupiają się na działaniach związanych ze stabilizacją wybranej kariery zawodowej. Chętniej rozwijają wcześniej nabyte umiejętności niż zdobywają nowe. W okresie tym człowiek dąży do zdobycia wyższej pozycji w zawodzie, w którym się wykształcił aniżeli szuka nowych wyzwań w innych zawodach (Super 1972);

- Szczegółowa analiza wyzwań zawodowych i potencjału 50-latków na ścieżce rozwoju zawodowego sprowadza się do trzech płaszczyzn: przedmiotowej, społecznej i osobistej (Bańka 1995), którym odpowiadają trzy grupy kompetencji zawodowych: profesjonalnych, społecznych i zawodowych (Filipowicz 2004):
  - płaszczyzna przedmiotowa pracy: związana jest z konkretnymi umiejętnościami ważnymi przy wykonywaniu danego zawodu; obejmuje wiedzę i umiejętności związane z realizacją aktywności zawodowej (Bańka 1995). Istotne obszary zawodowego funkcjonowania dojrzałego pracownika to:
    - osiągnięcie mistrzowskiego poziomu funkcjonowania – ukonstytuowanego na życiowej mądrości oraz wieloletnim doświadczeniu zawodowym, umożliwiającego dobre przygotowanie do działania w trudnych, niestandardowych sytuacjach zawodowych (Chase, Simon 1973) i przekazywania wiedzy młodszym pracownikom (Karwala 2009). Młody specjalista wzbogacony o umiejętności i doświadczenie starszego pracownika może rozpocząć karierę zawodową z nieco wyższej pozycji i osiągnąć z czasem jeszcze wyższy poziom umiejętności profesjonalnych, co jest istotne dla długodystansowego rozwoju firmy;
    - wdrożenie pracownika 50+ w zmiany związane z postępem naukowo-technicznym: dostosowanie własnych umiejętności i możliwości do rynku pracy, a także ewentualne uzupełnienie kwalifikacji celem dostosowania się do wymagań pracodawców. W tym przypadku pomocny może okazać się intermentoring: starsi pracownicy jako mentorzy mogą przekazywać kluczowe, profesjonalne kompetencje zawodowe, kompetencje społeczne, a młodszy – umiejętności związane z rozwojem technologicznym, dostępem do informacji czy posługiwaniem się językami obcymi;
  - płaszczyzna społeczna pracy: związana jest z relacjami interpersonalnymi w miejscu pracy. Szczególnie istotne w tym zakresie są:
    - bazowanie na społecznych kompetencjach zawodowych, którymi cechuje się pracownik 50+; na jego umiejętnościach komunikacyjnych, rozwiązywania konfliktów, współpracy;
    - budowanie współpracy w środowisku pracy opartej na efekcie synergii – wzajemnego dopełniania się na rzecz lepszego wspólnego efektu (Karwala 2009);
    - przeciwdziałanie kryzysom związanym z rywalizacją z młodszymi pracownikami posiadającymi np. wyższe wykształcenie czy lepsze kwalifikacje związane z nowoczesną technologią, językami obcymi;
    - bazowanie na zdolności starszych pracowników do integrowania pozornych przeciwieństw oraz tolerancji sprzeczności i niejasności w relacjach społecznych w środowisku pracy (poznawczy wymiar mądrości, Ardel 2003);
  - płaszczyzna osobista pracy: obejmuje indywidualną realizację zadań, decyduje o szybkości, rzetelności i adekwatności wykonywanych zadań. Do istotnych charakterystyk tego obszaru należą:
    - trudności z utrzymaniem szybkości w zakresie wykonywania powierzonych zadań (dotyczy to przede wszystkim aktywności fizycznej: zmiany biologiczne wynikające z wieku mogą skutkować mniejszym poziomem energetycznym, słabszą wydajnością zmysłów);
    - mistrzowski poziom myślenia syntetycznego, abstrakcyjnego, uwzględniającego zmieniający się kontekst sytuacji (Olejnik 2006), kompensowanie niższego poziomu

zdolności zapamiętywania przez np. strukturyzację zapamiętywanego materiału (Charness 1981), zdolność selekcjonowania materiału, z pomijaniem mało istotnych danych. Pozwala to oszczędzać czas wykonania (Olejniki 2006), a w rezultacie sprzyja rzetelności wykonania powierzonych zadań;

- elastyczność myślenia: osoba dojrzała potrafi dostrzec złożoność problemów, uwzględnić ich różne aspekty oraz zmieniający się kontekst; jest otwarta na nowe informacje;
- organizacja pracy własnej, radzenie sobie ze stresem, radzenie sobie z niejednoznacznością, niezależność ze względu na posiadane doświadczenie; dystans, ujmowanie zdarzeń z różnych perspektyw, autonomia stanowią zdecydowane atuty 50-latków.

### 3.3.5. Transformacje środowiska pozazawodowego w kontekście sytuacji zawodowej

#### 1) Transformacje relacji z partnerem:

- radzenie sobie z „syndromem pustego gniazda” (Bee 2004): odchodzenie z domu dorosłych dzieci i potrzeba nawiązania jakościowo innej niż dotychczas relacji z partnerem;
- doświadczenie „wtórnego miesiąca miodowego”: poświęcanie czasu tylko sobie nawzajem, bez obecności dzieci; pogłębienie więzi między współmałżonkami, odkrywanie siebie na nowo w sposób bardziej świadomy, odwoływanie się do zasobów wspólnych doświadczeń (Turner, Helms 1999).

W tym okresie spada ilość problemów małżeńskich. Wzrasta ogólne zadowolenie z małżeństwa, pomimo zmniejszenia się pozytywnych interakcji między małżonkami (Swensen 1981, za: Bee 2004).

#### 2) Transformacje relacji z dziećmi:

- zaakceptowanie dorastania i odchodzenia z domu własnych dzieci oraz podejmowania przez nie autonomicznych decyzji: przyzwolenie na uniezależnienie się dzieci pozwala uczynić relację rodzic – dziecko układem bardziej partnerskim (Appelt 2005):
  - badania Eurostatu (2010) wskazują, że co trzeci Europejczyk i co piąta Europejka w wieku 25-34 lat mieszkają razem ze swoimi rodzicami. Zjawisko to może zaburzać naturalny cykl życia rodziny, stwarzać okazję do konfliktów interesów i potrzeb wszystkich członków rodziny, utrudniać lub wręcz uniemożliwiać odnalezienie się dojrzałym małżonkom w nowych rolach małżeńskich;
  - badania dowodzą, że sytuacja opuszczenia domu przez dzieci jest przez mężczyznę rzadziej przeżywana jako strata niż ma to miejsce w przypadku kobiet. Prawdopodobnie są oni bardziej pochłonięci pracą niż kobiety, dla których życie rodzinne częściej stanowi centrum zainteresowań (Bee 2004; Borysenko 1999). Mężczyznom trudniej niż kobietom jest natomiast pogodzić się ze zmianą relacji z dorastającymi dziećmi, które poszukują własnej autonomii i tożsamości (Oleś 2000);
  - fakt odchodzenia dzieci z domu może być przeżywany przez kobiety w różny sposób. Jeśli kobieta całkowicie poświęcała się rodzinie i dzieciom, nie mając innych zainteresowań, a jej poczucie tożsamości było silnie związane z rolą matki wówczas fakt odejścia dzieci z domu przeżywa bardzo boleśnie. W przypadku, gdy matka oprócz wychowywania, realizowała się w pracy zawodowej, sytuacja, usamodzielnienia się dzieci, nie jest

odbierana tak dotkliwie (Bee 1998; Borysenko 1999). Kobiety niejednokrotnie skłonne są do doświadczania depresji i uzależniania poczucia własnej wartości od sytuacji rodzinnej oraz powodzenia dzieci. Trudności te mogą nasilać się tym bardziej, iż w sytuacji stresu i radzenia sobie z nim, kobieta łatwiej poddaje się poczuciu bezradności i bezsilności (Oleś 2000);

- wspieranie dzieci debutujących w nowych rolach dorosłych, pomaganie im w stawianiu się odpowiedzialnymi, z poszanowaniem ich formującej się tożsamości;
- towarzyszenie dorosłym dzieciom w opiece nad wnukami i dzielenie się mądrością życiową z najmłodszym pokoleniem (por. Gacka 2007).

#### 3) Transformacje relacji z rodzicami:

- opieka nad starzejącymi się rodzicami:
  - badania dowodzą, że Polacy coraz częściej odchodzą na emeryturę by zająć się starszymi rodzicami i wnukami. Coraz więcej jest osób, które są obciążone podwójnie: opieką nad dziećmi swoich dzieci i starzejącymi się rodzicami. W literaturze przedmiotu konieczność opieki nad najbliższymi jest wymieniana jako jeden z powodów, dla którego dojrzały pracownicy decydują się odejść z pracy. Na razie nie jest to powód dominujący, ale w przyszłości będzie odgrywał coraz większą rolę z uwagi na fakt, że Polacy żyją coraz dłużej, a rodziny są coraz mniej liczne. Obowiązek opieki nad najbliższymi rozkłada się na mniej osób, przez co staje się dużo trudniejszy do spełnienia (Bee 2004; Borysenko 1999; Rzechowska, Okulska 2009);
  - obowiązek opieki nad rodzicami spoczywa przede wszystkim na kobietach w wieku 50-60 lat, co związane jest zarówno z uwarunkowaniami kulturowymi, jak i z mniejszymi zarobkami kobiet; rezygnacja przez nie z zatrudnienia przynosi mniejszą szkodę domowym finansom niż w przypadku rezygnacji z pracy przez mężczyzn;
- wsparcie emocjonalne i materialne rodziców (Appelt 2005): wyraża się w transformacji stosunku do rodziców. Osoba w wieku średnim spostrzega swoich rodziców w sposób bardziej realistyczny, przejawia większą tolerancję dla ich wad i słabości. Rodzice stają się dla swych dorosłych dzieci bliskimi, potrzebującymi wsparcia i pomocy;
- rozstrzyganie kolizji między interesami i potrzebami wymagających opieki rodziców oraz współmałżonka i będących na progu dorosłości dzieci (Bee 1998; Olejniki 2006);
- radzenie sobie ze śmiercią rodziców (Appelt 2005).

#### 4) Transformacje relacji towarzyskich:

- zmniejszanie się liczby przyjaciół i znajomych w wieku średnim w stosunku do wcześniejszych lat życia (Levitt, Guacci 1993, za: Bee 2004):
  - mężczyźni w średnim wieku mają większą liczbę znajomych niż kobiety (Fischer, Oliner 1983);
  - kobiety częściej dążą do pogłębienia relacji przyjacielskich; rezygnują z relacji niesatysfakcjonujących, opartych na jednostronnej pomocy;
- uniezależnianie się (zwłaszcza kobiet 50+) od wsparcia przyjaciół na rzecz zwiększania autonomii osobistej (Strykowska, Trzeciakowska 1994);
- wzrost zażyłości w podtrzymywanych kontaktach przyjacielskich (Carstensen 1992, za: Bee 2004).

### 3.4. Pozycja dojrzałych pracowników na polskim rynku pracy

Ogromnie złożoną sytuację pozazawodową osoby w średnim wieku, dodatkowo komplikuje niepewna sytuacja na rynku pracy. Znaczna część 50-latków doświadcza poczucia zagrożenia utratą pracy, jest bezrobotna bądź odchodzi na wcześniejszą emeryturę. Każda z tych trzech sytuacji związana jest z przedwczesną dezaktywizacją zawodową. Od wczesnej dezaktywizacji zawodowej niedaleko już do wykluczenia społecznego.

#### 3.4.1. Dojrzały pracownik w sytuacji zagrożenia utratą pracy

- 1) *Charakterystyka psychologiczna zjawiska zagrożenia utratą pracy:*
  - Utrata pracy zaliczana jest do najbardziej znaczących stresorów w okresie średniej dorosłości (Olejnik 2006, s. 240, Ziółkowska 2005, s. 572). Wysoki poziom stresu pojawia się także u osób, które przewidują taką sytuację bądź jedynie liczą się z możliwością jej wystąpienia;
  - Poziom stresu związanego z zagrożeniem utratą pracy znacząco wzrasta u osób w okresie średniej dorosłości. Wiąże się to z ugruntowanym przekonaniem, iż z upływem lat, a także tuż przed emeryturą jest coraz trudniej podjąć nową pracę (Urbaniak 2008, s. 5; Bańka 1995, s. 103), a także z poczuciem niespełniania wymagań pracodawców związanych ze znajomością nowych technologii, a także stereotypowym postrzeganiem pracownika 50+ jako mniej efektywnego i elastycznego (por. Rzechowska 2010);
  - Zjawisko znacznego wzrostu poziomu lęku przed utratą pracy obserwuje się w Polsce od 1991 roku (Bańka 1993), gdy po raz pierwszy dostrzeżono psychospołeczne skutki sięgającego 15% bezrobocia;
  - W związku z jednym z najniższych poziomów aktywności zawodowej grupy 50+ (27%) oraz występowaniem w polskim prawie zapisu o możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę obecnie realne stało się wcześniej przewidywane ryzyko, iż wśród pracodawców zatrudniających osoby 50+ popularne staną się praktyki zwalniania w pierwszej kolejności osób po 50. roku życia w sytuacji, kiedy zachodzi potrzeba redukcji etatów (por. Jędrasik-Jankowska 2007);
  - Specyficzne problemy osób w wieku przedemerytalnym w zakresie funkcjonowania w rolach zawodowych związane są z koniecznością korzystania z najnowszych technologii, co pogłębia tzw. „efekt pokoleniowy” (Cavanaugh 2005, s. 120; Olejnik 2006, s. 247). Polega on na występowaniu znaczących różnic w zakresie dysponowania kluczowymi doświadczeniami życiowymi pomiędzy kolejnymi pokoleniami ludzi pracującymi w jednej firmie. Z jednej strony są to ludzie młodzi otwarci na nowe doświadczenia, sprawni w zakresie korzystania z najnowszych technologii, a z drugiej – pracownicy dojrzaali. Dysponują oni ogromnym doświadczeniem życiowym i zawodowym, a zarazem mają trudności związane z postępem technicznym. Zjawisko to określane jest jako „kryzys w płaszczyźnie przedmiotowej”. Może skutkować on załamaniem się przebiegu kariery zawodowej dojrzałego pracownika na skutek zmian w zakresie technologii, automatyzacji, komputeryzacji i robotyzacji (Bańka 1995, s. 127).
- 2) *Poczucie zagrożenia utratą pracy modyfikuje funkcjonowanie zawodowe i społeczne pracownika, wywołując:*
  - zaburzenia funkcjonowania poznawczego i emocjonalnego jako wynik stresu związanego z możliwością utraty pracy:

- dekoncentracja uwagi utrudniająca wykonywanie powierzonych zadań;
  - zakłócenia procesu podejmowania decyzji;
  - chroniczny stan niezadowolenia z siebie i swojego otoczenia obniżający efektywność zawodową oraz funkcjonowanie w rolach rodzinnych i towarzyskich (por. Borucki 1990, s. 37-38);
  - doświadczanie lęku i obniżonej samooceny (Kohn, Schooler 1986, s.100);
- Utrata pracy powoduje pozbawienie jednostki obiektywnych źródeł dochodów oraz utratę wielu subiektywnych wartości, takich jak poczucie stabilizacji, perspektyw życiowych czy uporządkowania w życiu rodzinnym i osobistym (Bańka 1992, s. 9). Badania dowodzą, iż u osób bezrobotnych w porównaniu z osobami zatrudnionymi, obserwuje się wiele napięć i negatywnych emocji oraz niższy poziom szczęścia i zadowolenia z życia (tamże, s. 28). Analogicznych zależności można spodziewać się w przypadku osób mających subiektywne poczucie zagrożenia utratą pracy;
- zaburzenia zachowania (obniżenie wydajności pracy, wzrost liczby błędów i wypadków w pracy; uzależnienia);
  - doświadczanie dolegliwości somatycznych w wyniku stresu (m. in. nadciśnienie tętnicze, choroby układu trawiennego; Borucki 1990, s. 37-38);
  - zmiany w zakresie funkcjonowania społecznego:
    - zachwianie u jednostki poczucia stabilizacji, zmiana perspektyw życiowych;
    - zagrożenie dotychczasowego uporządkowania w życiu rodzinnym i osobistym (por. Bańka 1992, s. 9);
    - potrzeba poszukiwania wsparcia w obszarach, w których jednostka dobrze dotąd funkcjonowała, np. w życiu rodzinnym (por. Oleś 1996).
- 3) *Badania wskazują na znaczące różnice w pozycji na rynku pracy i doświadczaniu sytuacji zagrożenia utratą pracy pomiędzy kobietami i mężczyznami:*
  - Pozycja kobiet na rynku pracy jest w porównaniu z pozycją mężczyzn znacząco mniej korzystna. Wynika to częściowo ze stereotypów płci i objawia się w postaci mniejszej aktywności zawodowej kobiet na rynku pracy. Nierówność dotyczy m.in. mniejszych szans zatrudnienia, niższych zarobków, a także oczekiwań społecznych dotyczących większego angażowania się kobiet w wypełnianie ról rodzinnych (Faliszek, Pawlas-Czyż 2004, s. 225; Staszewska 1993, s. 49; Strykowska 1992, s. 40-47) i przekłada się na większe poczucie zagrożenia utratą pracy u kobiet;
  - Osoby w wieku przedemerytalnym obojga płci doświadczają swoistego konfliktu. Wiąże się on z jednej strony z koniecznością planowania swojej przyszłości zawodowej w zakresie podnoszenia kwalifikacji i przystosowania się do zachodzących na rynku pracy zmian w zakresie wymagań i oczekiwań w stosunku do pracowników, z drugiej – z rozpoczynającym się procesem wycofywania się z aktywności zawodowej i przygotowywania do przejścia na emeryturę (por. Atchley 1977, za: Birth, Malim 1997, s. 151).

#### 3.4.2. Dojrzały pracownik w sytuacji utraty pracy

- 1) *Charakterystyka psychologiczna zjawiska utraty pracy:*

„Bezrobocie oznacza naruszenie poczucia bezpieczeństwa w sferze psychologicznej i ograniczenie środków w sferze materialnej, co rodzi lęk i związany z tym stres psychospołeczny” (Hakalla 2003). Stanowi ono sytuację specyficznego kryzysu, tj. ostrego stanu zachwiania równowagi, stresu

o sile przekraczającej zasoby jednostki i zmuszającego osobę do szukania pomocy i wsparcia na zewnątrz (Ratajczak i in. 2006). Indukuje potrzebę wprowadzenia istotnych zmian w mechanizmach przystosowania oraz zachowaniach i życiu osoby (Sęk 1993). Bezrobocie rozpatrywane jest jako proces mający specyficzne etapy oraz niosący określone konsekwencje dla życia osoby.

- Bezrobocie obejmuje:
  - fazę szoku;
  - podejmowanie prób radzenia sobie z zaistniałą sytuacją poprzez aktywne poszukiwanie pracy (na tym etapie jednostka zachowuje optymizm i nie rezygnuje mimo niepowodzeń);
  - przygnębienie i niepokój spowodowane brakiem konkretnego efektu mimo wysiłków;
  - fatalizm i przystosowanie do nowego stanu oraz załamanie aktywnej postawy (Eisenberg, Lazarsfeld 1938);
- Proces adaptacji do sytuacji utraty pracy przebiega z największymi trudnościami w populacji osób w wieku średnim. Statystycznie częściej u tych osób uwiadcza się postawa rezygnacji. Osoby tracące pracę w okresie przedemerytalnym, tracą najwięcej, ponieważ w tym wieku praca ma dla człowieka zarówno obiektywnie, jak i subiektywnie największe znaczenie. Stanowi ona przede wszystkim źródło utrzymania oraz symboliczny wskaźnik prestiżu i wysokiej samooceny związanej z kontynuowaniem kariery. Wypełnia także zasadniczy obszar przestrzeni życiowej w okresie redefiniowania swojej roli w życiu rodzinnym i społecznym (por. Zytowski 1994). Zróżnicowanie negatywnych skutków bezrobocia związane jest ze znaczeniem, jakie przypisuje jednostka pracy oraz poziomem satysfakcji z aktywności zawodowej i fazą życia. Utratę pracy gorzej znoszą osoby, które wykorzystywały w niej swoje zdolności i umiejętności oraz miały poczucie wpływu na przebieg i rezultaty pracy (Feather 1990);
- Negatywne konsekwencje pojawią się także, gdy osobą bezrobotną staje się człowiek, dla którego praca miała wartość samą w sobie bądź, gdy utrata pracy wiązała się z dotkliwym obniżeniem dochodów. Z tego względu sytuacja bezrobocia dla osób po 50 roku życia zwykle jest bardzo dotkliwa. Mają one bowiem mniejsze szanse na znalezienie nowego zatrudnienia. Charakteryzuje je także postrzeganie pracy jako wartości samej w sobie i przywiązanie do miejsca pracy.

## 2) Utrata pracy indukuje zmiany w funkcjonowaniu zawodowym i społecznym:

- zaburzenia funkcjonowania poznawczego i emocjonalnego:
  - trudności z koncentracją uwagi, gorsza orientacja w rzeczywistości oraz poczucie „zużycia” (Fryer, Warr, 1984);
  - trudności z opracowaniem i realizacją elastycznego planu działania związanego chociażby z poszukiwaniem nowego miejsca zatrudnienia, sztywność działania (Kalbarczyk 1991, za: Kranas 1999);
  - brak poczucia sprawstwa z powodu ustawicznych niepowodzeń w szukaniu pracy (por. Gliszczyńska 1983), co może skutkować wystąpieniem zjawiska wyuczonej bezradności (por. Sędek 1983);
  - doświadczanie napięcia, niższego poziomu szczęścia i zadowolenia z życia w stosunku do osób pracujących (Bańka 1992);
  - zaburzenia emocjonalne w postaci uczucia smutku, przygnębienia, zubożenia, zniechęcenia skutkujące lękami lub depresją. Symptomy depresyjne występują u osób bezrobotnych rzadziej, niż reakcje lękowe, lecz ich efekt jest groźniejszy ponieważ mogą im towarzyszyć myśli i czyny samobójcze (tamże);

- zmiany w zakresie tożsamości osoby bezrobotnej:
  - wzmożona koncentracja uwagi na własnej osobie, podejmowanie intensywnych prób autoanalizy i samooceny;
  - frustracja potrzeb, obniżona samoocena oraz mniejsza pewność siebie; bezrobotny poszukuje potwierdzenia własnej wartości u innych, patrzy na siebie z ich perspektywy. Staje się w ten sposób zależny od otoczenia i bardziej podatny na jego wpływy (Kelvin, Jarret 1985) oraz wyczulona na jego reakcje;
  - szczególna wrażliwość na komunikaty pejoratywne, skłonność do interpretowania w sposób negatywny komunikatów neutralnych, a nawet pozytywnych; są one związane z pragnieniem zrekonstruowania pozytywnej tożsamości;
  - przywiązywanie nadmiernego znaczenia do oczekiwań lojalności, przyjaźni i niezawodności ze strony rodziny i przyjaciół (Kranas 1999);
  - nieadekwatna ocena własnej pozycji społecznej pogłębianą doświadczaniem niechęci do siebie w sytuacjach konfrontacji z ludźmi, którzy coś osiągnęli;
  - niezdolność do radzenia sobie w trudnych sytuacjach indukująca postawę wycofania z życia (por. Duda 2002);
  - zanik samodzielnych działań: brak negocjowania z pracodawcą warunków kontraktu i świadomego kształtowania swojej sytuacji pracy; brak możliwości wykształcenia takich kompetencji jak dążenie do sukcesu oraz do rezultatów;
  - podejmowanie inicjatywy związanej z realizacją konkretnych zadań, wytrwałość oraz orientacja na działanie, mogą być znacząco utrudnione, a nawet całkowicie zahamowane wskutek przerwania kariery zawodowej (por. McClelland, za: Jurek 2005).
- zmiany w zakresie funkcjonowania społecznego:
  - pozbawienie jednostki poczucia stabilizacji, perspektyw życiowych czy uporządkowania w życiu rodzinnym i osobistym (Bańka 1992, s. 9);  
Brak środków finansowych negatywnie odbija się na poczuciu bezpieczeństwa, które zapewnione było przez posiadanie źródła stałego dochodu. Może powodować to duże trudności w wypełnianiu ról małżeńsko-rodzicielskich. Osoby bezrobotne (szczególnie mężczyźni) boleśnie doświadczają poczucia zagrożenia bezpieczeństwa egzystencjalnego swojej rodziny. Przyczynia się to do wzrostu poczucia lęku, beznadziejności, niepewności, braku kontroli nad sytuacją i negatywnie odbija się na funkcjonowaniu całej rodziny (Ossowski 1993). Podwyższony poziom lęku o przyszłość może stać się źródłem stresów i konfliktów w rodzinie oraz kształtowania postaw aspołecznych (Dyczewski 1993);
  - zmniejszenie zaangażowania w czynności pozazawodowe, związane z życiem rodzinnym, towarzyskim lub kulturalnym prowadzące do stopniowego wycofywania się z życia. Przyczyny takiego stanu rzeczy dotyczą ograniczeń finansowych, zmian w poczuciu tożsamości oraz związanych z nimi wstydem i brakiem akceptacji siebie w roli bezrobotnego, odczuwane w kontaktach z innymi; ogólne obniżenie nastroju psychicznego (Whelan 1992, za: Kranas 1999);
  - zmiany w zakresie pozycji społecznej jednostki, jej miejsca oraz sposobu funkcjonowania w grupie społecznej. Praca to nie tylko działalność mająca na celu pozyskiwanie dochodów. Praca jest także miejscem spotkań z innymi ludźmi. Analizy pokazują, iż znajomości zawodowe odgrywają ważną rolę w życiu człowieka. Nagła utrata pracy powoduje, że osoba przestaje się spotykać z ludźmi, z którymi dotąd spędzała kilka godzin dziennie (Dobrowolska 1974);

- brak poczucia przynależności człowieka do określonej grupy, konieczność samodzielnego radzenia sobie w trudnych sytuacjach bądź opierania się na obowiązujących normach społecznych. Bezrobocie pozbawia człowieka prawa do egzekwowania warunków zależności od innych, czyniąc go tym samym osamotnionym, a w konsekwencji mniej odpornym psychicznie na stres, kryzysy i frustrację. Osoba bezrobotna ma mniejszą możliwość rozwoju kompetencji związanych ze współpracą w zespole, szczególnie w zakresie budowania pozytywnej atmosfery, kompromisu i wspólnego działania (por. McClelland, za: Jurek 2005).
- 3) *Różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami w pozycji na rynku pracy oraz doświadczaniu sytuacji utraty pracy:*
- gdy kobiety i mężczyźni są w porównywalnej sytuacji zawodowej, np. zbliżone szanse na podjęcie kolejnej pracy, reagują emocjonalnie w podobny sposób. Gdy szanse te są odmienne tylko ze względu na płeć, silniejsza reakcja stresowa występuje u kobiet (Bańka 1992);
  - w Polsce sytuacja kobiet na rynku pracy jest znacząco mniej korzystna niż w przypadku mężczyzn. Pomimo zagwarantowanego w polskim ustawodawstwie równouprawnienia, w sferze zatrudnienia Polki napotykają na różnego rodzaju utrudnienia, a przysługujące im prawa nie zawsze są przestrzegane. W ciągu minionego dziesięciolecia prawie połowa kobiet poszukujących zatrudnienia, nie mogła go uzyskać mimo spełnianych warunków i niższych w stosunku do mężczyzn aspiracji płacowych (GUS 2009);
  - w kontekście zjawiska bezrobocia szczególne znaczenie ma sposób pełnienia ról rodzinnych. Często kobiety borykają się z koniecznością dokonywania wyboru między rodziną a życiem zawodowym bądź doświadczają trudności związanych z potrzebą pogodzenia obu sfer życia. Kobiety, które odniosły sukces zawodowy, często zarzuca się, iż stało się to kosztem relacji osobistych i życia rodzinnego. Natomiast kobiety, które zainwestowały większość swej energii i czasu w życie rodzinne, nie cieszą się porównywalnym społecznym szacunkiem (Titkow 2003);
  - kobiety łatwiej niż mężczyźni znoszą utratę pracy. Większe zaangażowane w prowadzenie domu wiąże się z lepszą adaptacją do nowej sytuacji i „nadmiaru” wolnego czasu. Brak presji na zapewnienie bytu rodzinie, jakiej doświadczają mężczyźni, ułatwia kobietom pogodzenie się z utratą źródła dochodów (Strykowska 1993). Utrata pracy może uwalniać kobietę z części ciężaru godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych. Zaangażowanie w życie domowe może zapobiegać bierności i być źródłem umacniania poczucia tożsamości, a także wypełniać obszar pustki odczuwany w wyniku dezaktywizacji zawodowej.

### 3.4.3. Dojrzały pracownik w sytuacji odchodzenia na wcześniejszą emeryturę

#### 1) Charakterystyka psychologiczna zjawiska odchodzenia na wcześniejszą emeryturę:

- Prognozy GUS zapowiadają postępujący spadek populacji osób w wieku produkcyjnym do 2030 roku. Już teraz zaobserwuje się zmniejszanie liczby osób aktywnych zawodowo (GUS 2007). Toczono dyskusje na temat świadczeń emerytalnych. Niepewność przyszłych zabezpieczeń emerytalnych sprawiły, gwałtowny wzrost przejść dojrzałych pracowników na wcześniejsze emerytury. Rezygnacja z aktywności zawodowej stanowiła zabezpieczenie przed antycypowanym bezrobociem;
- Innymi motywami odchodzenia na wcześniejszą emeryturę były: wyczerpanie fizyczne i psychiczne, stan zdrowia członków rodziny i podjęcie opieki nad nimi (nad mężem, rodzicami, wnukami), możliwość realizowania pasji i zainteresowań;

- W gerontologii społecznej sformułowano szereg teorii wskazujących na kulturowo-społeczne uwarunkowania wczesnej dezaktywizacji społecznej:
  - teoria wymiany: odnosi się do zasobów, które człowiek posiada (zdrowie, oszczędności, pewna wiedza) i które wymienia z innymi. Wraz z wiekiem się zasoby te maleją. Tym samym coraz bardziej ograniczona jest możliwość wymiany i zaistnienia w życiu zawodowym. W rezultacie następuje wycofanie się z aktywności zawodowej (człowiek tracąc pewne zasoby rekompensuje je wzrostem np. zasobów niematerialnych; tym niemniej nie zmienia to zasadniczo jego sytuacji zawodowej).
  - teoria modernizacji: dotyczy szybkich zmian w zakresie nowych technologii i sposobów komunikowania się. Sprawne ich opanowywanie wymaga nieustającego podnoszenia zawodowych kwalifikacji w ramach kursów, szkoleń, etc. Dojrzały pracownik nie opanowuje dostatecznie szybko wymaganych umiejętności. W sytuacji narastającej presji – wycofuje się (Szukalski 2006);
  - teoria wycofania się: dojrzały pracownik rezygnuje z pewnych ról społecznych, aby zrobić miejsce nowemu pokoleniu. Regulacje prawne umożliwiające odchodzenie na wcześniejszą emeryturę miały na celu ułatwienie bezkonfliktowej wymiany pokoleń;
- Zachętę do dezaktywizacji zawodowej stanowiła polityka państwa (świadczenia emerytalne, rentowe, emerytury pomostowe). Oferując dojrzałym pracownikom prawne możliwości otrzymywania świadczeń socjalnych liczono na rozwiązanie problemu bezrobocia młodych ludzi;
- Przejście na emeryturę jest przez wielu badaczy ujmowane rozwojowo, w kategoriach procesu. Według Atchley (1977, za: Birth, Malim 1997, s. 151) na okres średniej dorosłości przypadają dwie fazy przechodzenia na emeryturę:
  - faza pierwsza, zwana „fazą oddaloną w czasie”: w tym okresie większość dorosłych jest jeszcze zaangażowana w pracę zawodową. Osoby te albo w ogóle jeszcze nie przygotowują się do emerytury, albo czynią to w ograniczonym zakresie;
  - faza druga określana jako „faza przedemerytalna”: osoby tworzą pierwsze plany emerytalne. Perspektywa przejścia na emeryturę istotnie modyfikuje działania jednostki w zakresie aktywności zawodowej i pozazawodowej (por. Szukalski 2006).
- Proces przechodzenia na emeryturę niejednokrotnie odbywa się stopniowo. Wcześniejsza emerytura może być związana z zatrudnieniem w mniejszej ilości godzin. Takie rozwiązanie, choć nie zawsze możliwe z uwagi na ograniczoną ilość miejsc pracy, dla części osób wydaje się bardzo satysfakcjonujące. Pozwala uniknąć doświadczenia znaczącego obniżenia poziomu dochodu i nadal pozostawać w relacjach społecznych w środowisku pracy.

#### 2) Odejście na wcześniejszą emeryturę pociąga za sobą szereg zmian w funkcjonowaniu zawodowym i społecznym, w tym:

- Zmiany w pozarodzinnych kontaktach społecznych: przejście na wcześniejszą emeryturę istotnie zmienia środowisko, w którym funkcjonuje jednostka. Sieć kontaktów zawęża się: z uwagi na utratę kontaktu z całym zespołem współpracowników. Kontakty towarzyskie również mogą zostać zawężone w sytuacji, gdy współpracownicy stanowili dla osoby grupę znajomych i przyjaciół, którzy zostają nadal w pracy i są zajęci nią, bądź również odchodzą na emeryturę, poświęcając się swoim rodzinom i obowiązkom domowym lub realizacji pasji, co uniemożliwia dotychczasowe częste kontakty. Dla niektórych czas odejścia na emeryturę może okazać się czasem rozwijania nowych zainteresowań, nawiązywania nowych znajomości lub odnawiania starych (por. Dobrowolska 1974). Może nastąpić zintensyfikowanie relacji z przyjaciółmi spoza



kręgu zawodowej, korzystanie z wzajemnego wsparcia i zrozumienia, wspólne spędzanie czasu (por. Bee 2004; Susułowska 1989).

- Trudności z zachowaniem harmonii i równowagi psychicznej z powodu intensywności przemian. W okresie średniej dorosłości następuje opuszczanie domu przez dzieci, a wraz z nim dokonuje się transformacja dotychczasowego sposobu pełnienia ról rodzicielskich i minimalizuje zakres rodzicielskich obowiązków (Pietrasiński 1990). Okres średniej dorosłości sprzyja pogłębieniu i odkrywaniu nowych wymiarów relacji małżeńskiej oraz wchodzeniu w nowe role rodzinne: na przykład bycie dziadkami.
- W przypadku niepełnej satysfakcji z życia rodzinnego i jednoczesnej rezygnacji z pracy (a wraz z nią zmniejszenie się kręgu znajomych) możliwe jest doświadczanie emocjonalnego poczucia straty i wewnętrznej pustki.

3) *Badania wskazują na znaczące różnice w pozycji na rynku pracy i sposobach doświadczania odejścia na wcześniejszą emeryturę przez osoby różnej płci:*

- Zgodnie z polskim ustawodawstwem w określonych warunkach kobiety mogą przejść na wcześniejszą emeryturę po ukończeniu 55 roku życia, mężczyźni – po ukończeniu 60 r.ż. (por. Kołodziej, Drogowska, Stachura 2001). Pracownicy różnej płci przechodzący na wcześniejszą emeryturę znajdują się w różnym wieku, dysponując różnymi możliwościami kontynuowania pracy. Mężczyźni, będąc w bardziej zaawansowanym wieku narażeni są na częstsze powikłania zdrowotne, utrudniające pozostawanie aktywnym na rynku pracy;
- Wymuszone często wzorcem kulturowym odchodzenie kobiet na wcześniejszą emeryturę związane jest angażowanie się w wypełnianie licznych ról rodzinnych. Kobieta reprezentująca sandwich generation podlega przedwczesnej dezaktywizacji zawodowej w trosce o wspomaganie dorosłych dzieci i wnuków oraz zapewnienie opieki starzejącym się rodzicom (por. Borysenko 1999).

### 3.5. Reorganizacja rynku pracy. Strategie zabezpieczania przed wykluczeniem dojrzałych pracowników

Szybki rozwój technologii informacyjnych, komunikacji, postępujący proces globalizacji w coraz to szerszych dziedzinach życia zaowocowały m.in. charakterystycznymi zmianami w gospodarce. Dzisiejszy świat biznesu oparty jest w większości na usługach, a wiedza i systemy zarządzania wiedzą stały się najbardziej cenionym towarem. Współcześnie, celem rozwoju ekonomicznego jest gospodarka nazywana gospodarką opartą na wiedzy (Chen, Dahlman 2005), a organizacje w niej funkcjonujące nazywane są organizacjami inteligentnymi (Wannan, McCarthy 2005).

Coraz bardziej rozpowszechniona jest wiedza związana z efektywnymi formami współpracy opartej na efekcie synergii<sup>9</sup>, zapewniającej kreatywność i swobodny rozwój. Podstawą takiej współpracy jest założenie o podmiotowości człowieka. Pracownik przestaje być trybikiem maszyny, której głównym celem jest zysk. Zaczyna być partnerem relacji, ważnym ogniwem organizacji. Jego rozwój osobisty przekłada się pośrednio na rozwój firmy. Obok zarządzania wiedzą istotnym czynnikiem rozwoju biznesu okazuje się być czynnik zarządzania zasobami ludzkimi.

<sup>9</sup> Termin synergia pochodzi z języka greckiego; „syn” („z”, „razem” lub „łącznie”) i „ergon” („dzieło”, „działać”). Oznacza „współdziałanie”, „działanie łączne”. Termin używany w chemii, fizyce, biologii, teologii. W ekonomii i biznesie używany w kontekście połączeń przedsiębiorstw oraz współpracy zespołów.

Współpracę dającą efekt synergii można nazwać współpracą dojrzałą. Dojrzałość taka wyklucza sytuację, kiedy potrzeby jednego z partnerów, np. wynikające z wieku nie są brane pod uwagę (Rosenberg 2003). Celem tak pojmowanej współpracy jest wspólny rozwój, który niesie za sobą rozwój każdej z osób.

#### 3.5.1. Nowe strategie działania firm

Wprowadzanie pojęcia synergii do opisu współpracy w biznesie przyczyniło się do zwrócenia większej uwagi na potrzeby pracowników, poczynając od ich potrzeb podstawowych po potrzeby związane z samorealizacją. Pracodawcy odchodzą od zależnościowych relacji z pracownikiem na rzecz budowania relacji partnerskich. Pojawiają się nowe formy zarządzania, m.in.: zarządzanie zmianą, zarządzanie różnorodnością i zarządzanie wiekiem.

1) *Zarządzanie zmianą (change managements)*

Zarządzanie zmianą dotyczy wszelkich zaplanowanych wdrażanych i kontrolowanych zmian w strukturach, procesach i (o ile to możliwe) kulturze systemu socjoekonomicznego. Zarządzanie zmianą, jako zintegrowana koncepcja zarządzania zajmuje się m.in. problemami organizacji, zarządzania personelem, kierowania przedsiębiorstwem, jak również komunikacją i informacją (Thom, Zaugg 1995, s. 4). Jest to więc świadome wspieranie firmy, na wszystkich płaszczyznach w procesie zmian. W praktyce zarządzanie zmianą w przypadku demograficznego spadku urodzeń dotyczy zarządzania różnorodnością oraz zarządzania wiekiem pracowników.

2) *Zarządzanie różnorodnością*

Zarządzanie różnorodnością obejmuje wszystkie działania organizacji, zmierzające do uwzględnienia i optymalnego wykorzystywania różnorodności w miejscu pracy. Różnorodność dotyczy wszelkich aspektów, w których ludzie się różnią i są podobni: płeć, wiek, wykształcenie, postawy życiowe, style życia, style uczenia się i in. (Branka 2010). Zarządzanie różnorodnością przekłada się na innowacyjność rozwiązań firmy, jakość relacji z pracownikami, klientami, pozycję na rynku, poprawę wizerunku firmy<sup>10</sup>.

3) *Zarządzanie wiekiem*

Zarządzanie wiekiem stanowi konsekwencję polityki zarządzania różnorodnością. Obejmuje różne działania skierowane głównie do pracowników w wieku okołoemerytalnym. Jest podejmowane przez podmioty takie jak: rząd, organizacje społeczne, pracodawców oraz wszystkich pracowników. Na poziomie firmy dotyczy polityki personalnej związanej z rekrutacją osób starszych, z jak najdłuższym zatrzymaniem ich w firmie poprzez dostosowanie warunków pracy do ich potrzeb. Pracownicy w wieku przedemerytalnym lub emerytalnym mogą np. potrzebować więcej wolnego czasu, wymagać lepszego zabezpieczenia warunków pracy przed np. nadmiernym wysiłkiem czy czynnikami szkodliwymi dla zdrowia.

Zarządzanie wiekiem dotyczy również najbardziej efektywnego przekazywania wiedzy doświadczonym pracownikom tuż przed ich odejściem na emeryturę. Pracownicy starsi mogą potrzebować szkoleń związanych z szybkim rozwojem technik informacyjnych, ze znajomością języków obcych, stymulacją zdolności intelektualnych jak również z przygotowania do mentoringu.

Istotną rolę starszych pracowników w firmie jest przekazywanie wiedzy i moderowanie procesu nabywania umiejętności przez młodszych pracowników zwanego mentoringiem. Mentoring jest metodą szkolenia, polegającą na wspieraniu rozwoju „ucznia” przez „mistrza” w toku partnerskiej relacji. Jest to sposób nauki

<sup>10</sup> Z badań przeprowadzonych dla Komisji Europejskiej w 2005 roku wśród 25 państw członkowskich Unii Europejskiej wynika, że wg 83% badanych firm, strategia równych szans i zarządzania różnorodnością zwiększa konkurencyjność i efektywność przedsiębiorstw.



osób dorosłych, odchodzący od dyrektywnego kierowania uczniem. Polega na stworzeniu relacji opartej na autentycznym kontakcie, relacji równoległej. Mentor wierzy w potencjał wewnętrzny ucznia i wspiera go w procesie realizacji tego potencjału. Uczeń jest otwarty na mistrza, ufa jego umiejętnościom. W relacji tej jest jednak miejsce na udzielanie sobie nawzajem informacji zwrotnej, również w kierunku uczeń – mistrz. Informacja zwrotna (dotycząca także błędów) traktowana jest jako szansa na wzbogacenie siebie nawzajem (Parsloe, Wray 2002).

Podstawą zarządzania wiekiem pracowników w firmie jest także budowanie biznesowej kultury *age friendly*. Dyskryminacja ze względu na wiek uniemożliwia wprowadzenie strategii zarządzania wiekiem w organizacji. Dyskryminacje, działanie według myślenia stereotypowego są zdecydowanie przeciwne etyce organizacji inteligentnych. Jednak stereotypy występują w myśleniu społeczeństw i ludzi, dlatego rozpoznawanie i neutralizowanie ich wpływu na pracę jest olbrzymim wyzwaniem dla managerów.

Praktycznym zastosowaniem polityki *age friendly* może być tzw. intermentoring. Jest to model współpracy opracowany w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL w latach 2005-2007. Polega on na tworzeniu trzyosobowych zespołów złożonych ze starszego pracownika, młodszego pracownika i managera. Osoby są mentorami dla siebie nawzajem w odmiennych dziedzinach. Starsi pracownicy jako bardziej doświadczeni w danej domenie, sposobie funkcjonowania lub w kompetencjach kluczowych dla pracownika firmy, natomiast osoby młode w nowoczesnych technologiach informatycznych, językach obcych. Manager może pełnić rolę moderatora relacji – osoby towarzyszącej, odpowiadającej na potrzeby obydwu pracowników. Intermentoring może wpłynąć na znaczący spadek inwestycji w szkolenia oraz zdecydowanie podnieść poziom integracji osób w firmie. Sprzyja to powstaniu efektu synergii związanego z efektywną i twórczą współpracą.

### 3.6. Zadania instytucji pomocy i integracji społecznej ukierunkowane na przeciwdziałanie wykluczaniu dojrzałych pracowników z rynku pracy

Wśród instytucji aktywnie uczestniczących w przeciwdziałaniu wykluczeniu zawodowemu dojrzałych pracowników należy wymienić m.in.: instytucje rynku pracy (wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy), instytucje pomocy i integracji społecznej (publiczne ośrodki pomocy społecznej i organizacje pozarządowe), oraz prywatne firmy szkoleniowo-doradcze<sup>11</sup>. Zakres kompetencji i pomocy, jaką wymienione ogniwa systemu pomocy mogą świadczyć na rzecz osób 50+, częściowo się pokrywa, a częściowo różni. Stanowisko doradcy zawodowego może być związane z każdą z tych instytucji, ale charakter miejsca zatrudnienia wpływa np. na sieć kontaktów z pracodawcami, co zmienia już jakość oferowanej pomocy.

#### 3.6.1. Publiczne służby zatrudnienia

Przeciwdziałaniem wykluczeniu zawodowemu w sektorze państwowym zajmują się publiczne służby zatrudnienia: Wojewódzkie Urzędy Pracy i Powiatowe Urzędy Pracy. Zatrudnieni są w nich m.in.: pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, specjaliści do spraw rozwoju zawodowego, specjaliści do spraw programów, liderzy klubów pracy (Piotrowski 2008).

11 Pozostałe instytucje mające za zadanie wspieranie osób na rynku pracy to min.: Ochotnicze Hufce Pracy, instytucje partnerstwa lokalnego – wspierane przez samorząd terytorialny wprowadzające w życie inicjatywy partnerów rynku pracy, gminne centra informacji (Piotrowski 2008).

Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych w urzędach pracy z jednej strony polega na wyborze odpowiedniej oferty pracy, z drugiej na motywowaniu do samodzielnych poszukiwań. Pośrednictwo pracy jest jednak ograniczone. Brak efektywnego systemu współpracy z pracodawcami nie sprzyja poszerzaniu wiedzy pośredników o możliwościach zatrudnienia na rynku (w tym rynku lokalnym). Liczba i jakość ofert pracy w UP nie odpowiada liczbie osób poszukujących pracy.

Oprócz ofert stałej pracy UP może zaoferować osobom poszukującym pracy różne formy zatrudnienia tymczasowego, zatrudnienia subsydialnego lub stażów. Metody te często okazują się nieskuteczne w uzyskaniu stałego zatrudnienia (POKL 2007).

Transformacja polskiego rynku pracy, ograniczona liczba miejsc pracy w sektorze przemysłowym i publicznym stanowią wyzwanie wymuszające zmiany kwalifikacji bezrobotnych odpowiadające zapotrzebowaniu rynku. Urzędy pracy proponują szeroką gamę ofert począwszy od szkoleń kwalifikacyjnych po formy umożliwiające nabywanie umiejętności interpersonalnych (np. spotkania grup samopomocowych w klubach pracy).

Z danych lubelskiego WUP-u wynika, iż w 2008 roku ok. 50% bezrobotnych znalazło pracę w ciągu 3 miesięcy po ukończeniu szkoleń indywidualnych, a ok. 25% – po ukończeniu szkoleń grupowych. Wskazuje to na dosyć wysoką skuteczność (statystyka województwa, WUP, Lublin 2010). W badaniach tych nie został uwzględniony jednak wiek bezrobotnych. Z innych badań osób 50+ zagrożonych wykluczeniem zawodowym wynika, że osoby w tej grupie wiekowej nisko oceniają skuteczność wsparcia instytucji pomocowych, w tym szkoleń. Tylko niewielki procent badanych 50-latków korzysta z tej pomocy (Rzechowska 2010).

Poszukując przyczyn niskiej skuteczności szkoleń proponowanych 50-latom warto zastanowić się nad dostępnością tej formy wsparcia oraz jej jakością. O jakości programu pomocowego stanowi nie tylko jego wartość merytoryczna. Istotną rolę odgrywają jego adekwatność do zapotrzebowań osób 50+ oraz system gromadzenia informacji zwrotnych na temat jego skuteczności (Leslie 2009). Na ile szkolenia projektowane dla 50-latków uwzględniają specyfikę funkcjonowania tej grupy? Czy definiują ją w kategoriach realnych potrzeb (np. dłuższego odpoczynku od pracy, profilaktyki zdrowotnej) czy raczej roszczeniowych i nierealnych zachcianek? Stereotypowe traktowanie pracowników 50+ może uniemożliwić zaprojektowanie adekwatnego projektu szkoleniowego.

#### 3.6.2. Doradztwo zawodowe

Doradca zawodowy pełni jedną z najważniejszych ról w systemie działań pomocowych adresowanych do 50-latków. Odpowiada on za pierwszy etap wspomagania (bada potrzeby klienta), wyznaczający dalszy kierunek działań pomocowych (Bańka 1995). Zadaniem doradcy jest rozpoznanie potrzeb osoby poszukującej pracy oraz potrzeb pracodawcy i rynku pracy. Na podstawie tych informacji kieruje klienta do pośrednika pracy lub na adekwatne szkolenia. Od jakości pracy doradcy zawodowego zależy skuteczność pracy m.in. pośrednika pracy i trenerów wykonujących zlecenia szkoleniowe.

Jeszcze do niedawna poradnictwo zawodowe kojarzono z osobami młodymi lub dojrzałymi, rzadko z osobami w wieku okołoemerytalnym. Polityka Unii Europejskiej (CEDEFOP 2010) promuje ideę tzw. *lifelong guidance* – budowania poradnictwa obejmującego całe życie pracownika. Realizacja idei wymagałaby wykształcenia kadry doradców, przygotowanej do wspierania każdego człowieka w każdym wieku. Działania doradców ogniskowałyby się na wspieraniu klienta w podejmowaniu trafnych decyzji związanych z uczestniczeniem w różnych formach edukacji i wyborze optymalnych ścieżek zawodowych. Poradnictwo obejmowałoby: edukację, szkolenia, pracę, życie społeczne i prywatne.

Kluczowymi kompetencjami doradcy zawodowego są: umiejętność wyszukiwania i aktualizowania informacji oraz umiejętność nawiązywania i podtrzymywania kontaktu (z klientem, grupą klientów jak

i z reprezentantami współpracujących instytucji). Dla nawiązania kontaktu z klientem (osobą poszukującą pracy lub pracodawcą) niezbędna jest umiejętność identyfikowania własnych stereotypów na temat klientów. Stereotypowe myślenie, stanowiące narzędzie myślenia każdego z nas, blokuje kontakt, ukierunkowuje proces wspólnego rozpoznania potrzeb, zasobów i trudności na tory ocenogenego myślenia (Kofta, Jasińska – Kania 2001). Błędne rozpoznanie potrzeb, zasobów i trudności klienta uniemożliwia stworzenie adekwatnej strategii realizacji zatrudnienia.

Istotnym elementem budowania strategii pomocowej jest rozpoznanie osobistego nastawienia do osoby, której udzielana jest pomoc. Celem działań doradcy zawodowego jest współodkrywanie kompetencji zawodowych (zasobów, potencjału) i potrzeb klienta. Ocena doradcza, bazująca na rezultatach testów czy standardowej rozmowy, niesie ryzyko przyjmowania wyobrażeń doradcy o kliencie (być może opartych na stereotypowym myśleniu) za realny obraz zasobów, potrzeb i źródeł trudności klienta. Udzielanie rad i wskazówek, z pominięciem etapu rozpoznania potrzeb nie jest skuteczne. Wyjątkiem może być sytuacja, kiedy klient nie zgłasza trudności zawodowych, tylko prosi o udzielenie konkretnych informacji. Doradca ogranicza się wówczas do przekazania informacji, a klient samodzielnie rozpoznaje swoje potrzeby i wybiera strategię ich realizacji. W sytuacji przeżywania przez klienta trudności zawodowych i lękowego nastawienia do rynku pracy, pominięcie etapu badania potrzeb skazuje proces doradztwa na niepowodzenie. Pojawienie się u klienta lęku hamującego jego motywację do działania jest sygnałem dla doradcy, że osoba potrzebuje głębszego wsparcia psychologicznego. W tabeli 3. przedstawiono charakterystyki klientów, którym wsparcia może udzielić doradca zawodowy (udzielanie wskazówek, doradztwo) lub terapeuta (Lamb 1998).

Tab. 3. Kontinuum doradztwa – schemat amerykański (Lamb 1998)

Aspekty zawodowe	Terapia	Doradztwo	Udzielanie wskazówek
Poziom lęku klienta	Chroniczny, paraliżujący	Silny, ale klient zachowuje motywację do działania	Niski: klient ma wysoką motywację do działania
Cel	Przebudowa osobowości, integracja wewnętrzna	Współodkrywanie, doskonalenie kompetencji w odgrywanych rolach społecznych	Nabywanie wiedzy
Poziom zmian	Głębokie wewnętrzne	Bardziej wewnętrzne	Bardziej zewnętrzne
Obszar pracy	Mechanizmy obronne wewnętrzne	Umiejętności (osobiste, interpersonalne) i możliwy do podjęcia wysiłek	Wiedza
Współpraca	Większa odpowiedzialność terapeuty	Współdziałanie, współkonsultowanie, wymiana informacjami zwrotnymi	Mniej współdziałania

Model opisujący kontinuum doradztwa jest użyteczny w wyznaczaniu granic odpowiedzialności doradcy. Może pomóc doradcy w radzeniu sobie z poczuciem bezsilności, wobec licznych trudnych sytuacji, z którymi mierzą się osoby zwracające się do niego o pomoc. Jasne wyznaczenie granic odpowiedzialności doradcy (a tym samym jego odciążenie psychiczne) sprzyja budowaniu/odbudowaniu pozytywnego nastawienia do osób poszukujących pracy.

Doradca zawodowy może pracować z klientem indywidualnie lub w grupie. W ramach poradnictwa grupowego niezbędne są umiejętności związane z rozpoznawaniem i moderowaniem dynamiki procesów grupowych, tak aby uczestnicy np. spotkań klubu pracy czuli się na tyle swobodnie, by odkrywać przed grupą swoje potrzeby oraz motywować się i wspierać nawzajem np. w budowanie sieci kontaktów lokalnego rynku pracy. W badaniach (Rzechowska 2010) można zaobserwować potrzebę całościowego podejścia do wspierania osób 50+, w tym uwzględniania problemów pozazawodowych: rodzinnych, towarzyskich. Wsparcie uwzględniające zawodowe i pozazawodowe funkcjonowanie klienta okazuje się skuteczne w aktywizacji zawodowej kobiet 50+. Kluby pracy mogłyby znakomicie spełniać tą rolę. Lider klubu pracy, dbając o jakość relacji między osobami w grupie umożliwiałby im otrzymanie najbardziej adekwatnego, przez to najbardziej aktywizującego, wsparcia.

Kolejnym sposobem przywrócenia osób poszukujących pracy na rynek jest pomoc i dofinansowanie działalności gospodarczej, wspieranie przedsiębiorczości. Biorąc pod uwagę duże doświadczenie zawodowe osób 50+ samodzielność gospodarcza może okazać się trafnym rozwiązaniem dla części z nich (POKL 2007).

3.6.3. Publiczne służby pomocy społecznej

Instytucjami, które mają częsty kontakt, a przez to możliwość wpływania na osoby zagrożone wykluczeniem zawodowym, są Ośrodki Pomocy Społecznej, Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie. Instytucje te nastawione są na pracę z osobami czasowo niesamodzielnymi społecznie. Oferują usługi socjalne, świadczenia rzeczowe, zapewniają dochody na poziomie socjalnym, zajmują się integracją grup zagrożonych wykluczeniem z lokalnego środowiska (Piotrowski 2008). Mimo, że instytucje te kojarzą się z działaniami na rzecz osób o dużym ryzyku wykluczenia, ich ostateczny cel jest spójny z celem publicznych służb zatrudnienia. Jest nim niezależność życiowa klientów. Instytucje te mogłyby współpracować w procesie usamodzielniania się klientów (OECD 2004). Budując plan pomocy socjalnej można uwzględnić plan powrotu na rynek pracy, w tym: uczestnictwo np. w grupach wsparcia klubów pracy.

Niebezpiecznym zjawiskiem może być niechęć do korzystania z usług np. MOPS-u przez osoby czasowo potrzebujące pomocy. Uznają one ten rodzaj pomocy za deprecjonujący je. Przy odpowiednim wsparciu opartym na współpracy różnych instytucji, byłyby one w stanie powrócić na rynek pracy i odzyskać poczucie niezależności.

3.6.4. Inne instytucje integracji społecznej

Pozostałe instytucje działające na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem zawodowym mają charakter organizacji pozarządowych, instytucji szkoleniowych oraz instytucji dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego (Piotrowski 2008).

Również organizacje pozarządowe realizują różne projekty wspierania osób zagrożonych wykluczeniem zawodowym. Organizacje te należą do sektora społecznego, co wskazuje na ich misje i cele. Są one związane ze wspieraniem wybranych środowisk. Mają charakter stowarzyszeń, fundacji (np. Fundacja Aktywizacji Zawodowej 50 plus). Do ich działań należą m.in.: uzupełnianie działań sektora publicznego poprzez dostarczanie usług w zakresie profilaktyki zdrowotnej, edukacji, pomocy społecznej, wsparcia zatrudnienia (Szustek 2009). Jednakże i tu uwidacznia się problem braku dopracowanego systemu współpracy z instytucjami publicznymi. Tego rodzaju system sprzyjałaby budowaniu kompleksowego, adekwatnego i długofalowego procesu wspierania, opartego na współpracy różnych instytucji (Piotrowski 2008).

Sektor prywatny, do którego należą agencje doradztwa personalnego, agencje poradnictwa zawodowego, agencje pracy tymczasowej, nastawiony jest na zyski finansowe. Współpracuje przede wszystkim z osobami nie zagrożonymi wykluczeniem zawodowym (OECD 2004). Osoby określane jako „bezrobotne”, „zagrożone wykluczeniem” nie są dla niego atrakcyjnymi klientami. Można przypuszczać, iż określenie bezrobotnego 50-latka, o wysokich kwalifikacjach i dużym doświadczeniu, osobą „aktywnie poszukującą pracy” zwiększyłoby zainteresowanie nim headhunterów. Wyjątek stanowią projekty EFS, kierowane do różnych grup społecznych, również do osób zagrożonych wykluczeniem zawodowym. Prywatne firmy mają możliwość startowania w konkursach projektowych. Dzięki nim nawiązują bezpośredni kontakt z klientami zagrożonymi wykluczeniem. Powyższe argumenty przemawiałyby za potrzebą współpracy sektora publicznego i prywatnego i zachęcały do generowania nowych rozwiązań w tym zakresie (Wisła 2009; Branka 2010).

#### **4. Raport z badań jakościowych (I): preferowane warianty aktywności zawodowej dojrzałych pracowników i ich uwarunkowania**

Rezultatem szczegółowych analiz danych pochodzących od 500, zagrożonych społecznym wykluczeniem 50-latków są pogłębione i zróżnicowane obrazy ich funkcjonowania. Szczególną uwagę zwrócono na:

- całościowe rozpatrywanie każdego z badanych z odniesieniem do jego aktywności na płaszczyźnie zawodowej i pozazawodowej, w różnych perspektywach czasu; zwrócono uwagę na aktualną sytuację osoby 50+, jej przestrzeń osadzenia (doświadczenia i ewaluacje) oraz jej odniesienia do bliższej i dalszej przyszłości;
- korzystanie z form zinstytucjonalizowanej pomocy (w kontekście poczucia zagrożenia oraz angażowania się samemu w udzielanie/otrzymywanie różnego typu pomocy);
- ustosunkowanie do regulacji emerytalnych w kontekście planów dotyczących własnej aktywności zawodowej.

Analizom poddano wyniki trzech grup 50-latków (osoby zagrożone utratą pracy, osoby bezrobotne oraz osoby, które przeszły na wcześniejszą emeryturę). Z założenia analizę ukierunkowano na określenie zróżnicowania w obrębie każdej z grup. Zakładano, iż strategia ta pozwoli uzyskać szczegółowe informacje o ścieżkach życiowo-zawodowych badanych, a w konsekwencji projektować formy działań wspierających, dostosowane do potrzeb osoby i jej sytuacji życiowo-zawodowej.

##### **4.1. Osoby zagrożone utratą pracy: od budowania poczucia bezpieczeństwa opartego na rodzinie do budowania indywidualnej niezależności materialnej**

Analiza dendrogramu odsłoniła zróżnicowanie wewnątrz grupy osób zagrożonych utratą pracy. Pozwoliła prześledzić ewolucję przechodzenia od poczucia bezpieczeństwa, którego podstawę stanowiły rodzina, praca i wartości do budowania poczucia bezpieczeństwa, którego podstawę stanowić będzie niezależność materialna.

Poniżej przedstawiono charakterystyki siedmiu *Wariantów Z<sub>1</sub>-Z<sub>7</sub>*, połączonych w trzy grupy, opisujących organizację życia zawodowego i pozazawodowego zagrożonych osób 50+, ich zapotrzebowanie na pomoc oraz stosunek do przedłużania czasu aktywności zawodowej (rys. 7).

ZAGROŻENI
KRYTERIUM: <i>sposób budowania poczucia bezpieczeństwa</i>
1. <i>Warianty Z<sub>1</sub>-Z<sub>3</sub>: Bliskie relacje podstawą pokonywania trudności</i> <i>Wariant Z<sub>1</sub>: Bliskie relacje i podejmowanie wyzwań zawodowych</i> <i>Wariant Z<sub>2</sub>: Bliskie relacje z przejściowymi trudnościami w rodzinie i w pracy</i> <i>Wariant Z<sub>3</sub>: Trudności w bliskich relacjach</i>
2. <i>Warianty Z<sub>4</sub>- Z<sub>5</sub>: Rozluźnienie bliskich relacji i wycofywanie zaangażowania w pracę</i> <i>Wariant Z<sub>4</sub>: Rozluźnienie bliskich relacji. Poczucie braku niezależności materialnej</i> <i>Wariant Z<sub>5</sub>: Rozbicie bliskich relacji. Poczucie braku niezależności materialnej</i>
3. <i>Warianty Z<sub>6</sub>- Z<sub>7</sub>: Osiągnięcie niezależności materialnej i instrumentalizacja relacji</i> <i>Wariant Z<sub>6</sub>: Niezależność materialna i brak przyjaciół</i> <i>Wariant Z<sub>7</sub>: Niezależność materialna i budowanie ochraniających relacji</i>

Rys. 7. Zestawienie wariantów opisujących grupę osób zagrożonych utratą pracy

4.1.1. Bliskie relacje podstawą pokonywania trudności (Warianty Z<sub>1</sub>-Z<sub>3</sub>)

W obrębie tej grupy wariantów kobieca i męska aktywność zawodowa i pozazawodowa nieco się różnią. Wskazuje to na odmienną genezę doświadczanych trudności i inne mechanizmy organizowania życia rodzinnego i zawodowego (por. Aneks XIV: Zestawienia charakterystyk opisujących osoby zagrożone utratą pracy).

- *Wariant Z<sub>1</sub>: Bliskie relacje i podejmowanie wyzwań zawodowych*  
*Dane osobowe.* Długi staż pracy (powyżej 30 lat), co najmniej raz w życiu zmiana miejsca pracy z zachowaniem ciągłości zatrudnienia.  
*Aktywność zawodowa.* Jest to jedyny wariant, w którym badani traktują pracę jako podejmowanie nowych wyzwań, a ich realizację jako źródło poczucia sukcesu. Uznają, iż u podstaw sukcesu leży ich własna wytrwałość. Dostrzegają aktualne trudności na rynku pracy i problemy związane z przedłużaniem własnej pracy.  
W *Wariancie Z<sub>1</sub>* odmiennie układają się niektóre charakterystyki aktywności zawodowej dla kobiet i mężczyzn.  
Kobiety samodzielnie decydowały o wyborze zawodu. Nie doświadczyły trudności w miejscu pracy. Pomimo to, nie czują się niezależne zawodowo (prawdopodobnie duży wkład kobiet w organizację życia rodzinnego wyznaczał poziom aktywności zawodowej). Jednym z przejawów trudności na rynku pracy są dla nich problemy ich rówieśników z utrzymaniem pracy. Mężczyźni sygnalizują występowanie trudności w pracy. Winę za nie przypisują sobie. Swoją aktywność zawodową rozpatrują w kontekście dokonujących się w Polsce przemian historycznych i ekonomicznych. Pozytywnie oceniają rolę transformacji polityczno-gospodarczych 1981 r. oraz 1989 r. w swoim życiu zawodowym. Kryzys gospodarczy oceniają jako czynnik utrudniający realizację ich planów zawodowych.

- Bliskie relacje.* W *Wariancie Z<sub>1</sub>* wchodzenie w bliskie relacje jest mniej zróżnicowane płciowo. I kobiety i mężczyźni pozytywnie wspominają dzieciństwo oraz relacje z rodzicami. Samodzielnie bądź opierając się na doświadczeniu rodziców dokonywali wyboru zawodu. W dorosłym życiu troszczyli się o założoną przez siebie rodzinę (wywiązywanie się z ról, kształcenie dzieci, zapewnienie bytu materialnego). Problemy wewnątrzrodzinne rozwiązywali poprzez rozmowy. Jednocześnie pozostawali w satysfakcjonujących relacjach z przyjaciółmi.
- I kobiety i mężczyźni udzielali pomocy innym oraz korzystali z pomocy bliskich. Mężczyźni nie zawsze uznawali otrzymaną pomoc za wystarczającą.
- Płeć różnicowała sposoby opisu własnej niezależności. W obu przypadkach badani mieli poczucie ogólnej niezależności, jednak:
- mężczyźni czuli się niezależni, zwłaszcza na płaszczyźnie zawodowej;
  - kobiety deklarowały ogólne poczucie niezależności, jednak nie miały poczucia niezależności zawodowej i psychicznej. Być może stan ten był rezultatem uwikłania kobiet w budowanie dobrych relacji w rodzinie oraz łączenia obowiązków domowych i zawodowych. Inną przyczynę stanowiła trudna sytuacja osób z otoczenia, np. zagrożenie utratą pracy).
- Przedstawiciele obu płci kierują się w życiu tradycyjnymi wartościami. Dla kobiet są nimi: rodzina, zdrowie. Dla mężczyzn: rodzina i wartości religijne.
- Jako kierunki przyszłych działań kobiety wskazują dbanie o życie rodzinne (w tym przyszłość dzieci) i relacje z przyjaciółmi, mężczyźni – kontynuowanie aktywności zawodowej.
- Reprezentanci *Wariantu Z<sub>1</sub>* są pozytywnie ustosunkowani do młodych. Radzą im kierowanie się w życiu wartościami i rozsądkiem. Dodatkowo u kobiet pojawia się podziw dla młodych, u mężczyzn – formułowanie przestróg (np. unikanie lekkomyślności).
- Badani reprezentujący *Wariant Z<sub>1</sub>* nie korzystali z pomocy Urzędu Pracy ani usług doradców zawodowych. Nie akceptują przedłużania pracy zawodowej do 67 r.ż. Nie wypowiadają się w kwestii czasu pracy kobiet i mężczyzn.
- *Wariant Z<sub>2</sub>: Bliskie relacje z przejściowymi trudnościami w rodzinie i w pracy*  
*Dane osobowe.* Osoby tuż po 50-tce (najmłodszy zagrożeni), z wyższym wykształceniem, mieszkające w dużym mieście. Co najmniej raz w życiu zmieniały miejsce pracy zachowując ciągłość zatrudnienia.  
*Aktywność zawodowa.* Reprezentanci *Wariantu Z<sub>2</sub>* samodzielnie decydowali o wyborze drogi zawodowej. W *Wariancie Z<sub>2</sub>* zmianie podlega rola, jaką pełni praca w życiu badanych. Sukces zawodowy przestaje być wiązany z wyzwaniem zawodowym, z pomyślnym rozwiązywaniem nowych problemów. Raczej to, co ma miejsce na płaszczyźnie bliskich relacji pozwala osiągnąć sukces lub jest sukcesem. Kobiety sygnalizują przeżywanie trudności zawodowych. Uznają, że same są ich źródłem. Mężczyźni nie zgłaszają problemów związanych z pracą. Osoby obu płci chcą w przyszłości pracować (kobiety: kontynuować pracę, mężczyźni: zmienić pracę). Liczą się ze znaczącymi utrudnieniami.  
Badani obu płci twierdzą, iż przemiany 1981 r. pozytywnie wpłynęły na ich wchodzenie w życie zawodowe. Obecny kryzys nie przyniósł większych zmian w ich życiu. Aktualną sytuację na rynku pracy oceniają jako trudną, a szanse starszych pracowników – jako niewielkie.

*Bliskie relacje.* Osoby reprezentujące *Wariant Z<sub>2</sub>* wyniosły z domu rodzinnego pozytywne doświadczenia. Własne małżeństwo określają jako udane. Są zadowolone z dzieci, z życia rodzinnego. Mężczyźni wspominają o trudnościach w życiu rodzinnym. Osoby obu płci pozostają w bardzo satysfakcjonujących relacjach z przyjaciółmi. Kontynuowanie relacji przyjacielskich ma szczególne znaczenie dla mężczyzn. Kobiety, skoncentrowane na sprawach rodzinnych, nie oczekują zmian w tym zakresie.

Badani obu płci udzielają oraz korzystają z pomocy bliskich. Nie otrzymują pomocy instytucjonalnej. Za naczelną wartość uznają rodzinę. Mężczyźni za istotną wartość uznają także zdrowie. Kobiety sygnalizują poczucie braku niezależności zawodowej. W wypowiedziach mężczyzn kwestia niezależności nie pojawia się.

Obie grupy pozytywnie odnoszą się do młodych. Sugerują im postępowanie zgodne z wartościami i kierowanie się rozsądkiem. Mężczyźni rady te uzupełniają zalecając budowanie ciepłych relacji.

Badani sprzeciwiają się wydłużeniu czasu pracy do 67 r.ż. Ponadto mężczyźni negują potrzebę wyrównywania czasu pracy kobiet i mężczyzn.

- *Wariant Z<sub>3</sub>: Trudności w bliskich relacjach*

*Dane osobowe.* Badani mieszkają w dużym mieście (powyżej 100 tys.). Co najmniej dwa razy zmieniali pracę nie zachowując ciągłości pracy.

*Aktywność zawodowa.* W wybór zawodu reprezentantów *Wariantu Z<sub>3</sub>* przestaje angażować się rodzina. Kobiety przyznają, że decyzję podejmowały pod wpływem sugestii kogoś ze znajomych lub przypadkowo. Mężczyźni pomijają kwestię wyboru zawodu. Badani obu płci nie wiążą osiągania sukcesu z realizacją zadań zawodowych (por. *Wariant Z<sub>2</sub>*). W przeciwieństwie do badanych z *Wariantu Z<sub>2</sub>* nie wspominają o zawodowych osiągnięciach czy pokonywanych trudnościach. Treścią ich wypowiedzi stają się obawy dotyczące czasu przyszłego. I kobiety i mężczyźni obawiają się utraty pracy. Kobiety wiążą utratę pracy z trudnościami w realizacji planów zawodowych. Dostrzegają złożoność sytuacji i obawy rówieśników. Mężczyźni obawiają się pogorszenia stanu zdrowia. Pomimo utrudnień na rynku pracy badani obu płci planują kontynuowanie aktywności zawodowej.

*Bliskie relacje.* Badani obu płci wychowywali się w dobrej atmosferze rodzinnej, pozostawali w dobrych relacjach z rodzicami. Jako dorośli założyli udaną rodzinę. Mają wykształcone dzieci. Deklarują odniesienie sukcesu w życiu rodzinnym. Jednakże mężczyźni z *Wariantu Z<sub>3</sub>* sygnalizują trudności w życiu rodzinnym. Kompensują je utrzymując bliskie związki z przyjaciółmi. Kobiety nie w pełni są usatysfakcjonowane relacjami z przyjaciółmi.

Badani z *Wariantu Z<sub>3</sub>* udzielają innym pomocy i sami przyjmują pomoc. Kobiety nie w pełni są zadowolone z jej charakteru i zakresu.

Mimo nie w pełni komfortowej sytuacji kobiety z *Wariantu Z<sub>3</sub>* czują się ogólnie niezależne bardziej niż kobiety z *Z<sub>1</sub>* i *Z<sub>2</sub>*. Nie określają poczucia zależności na innych płaszczyznach. Mężczyźni, nie wypowiadają się na swój temat w kategoriach zależności-niezależności.

W *Wariancie Z<sub>3</sub>* zmienia się stosunek do ludzi młodych. Staje się on mniej emocjonalny. Jednak nadal badani angażują się w sprawy młodych. Udzielają rad, podkreślając znaczenie kierowania się w życiu wartościami (kobiety) i zdobywania wykształcenia (mężczyźni). Badani obu płci transformacje polityczno-gospodarcze traktują bardziej jako tło własnego życia niż czynnik modyfikujący jego przebieg (rozpoczęcie pracy w trakcie przemian społeczno-historycznych czy kryzys nie przyniosły większych zmian w ich życiu). Za podstawowe wartości uznają rodzinę (kobiety i mężczyźni) i zdrowie (mężczyźni). Badani z *Wariantu Z<sub>3</sub>* nie korzystali z instytucji pomocowych. Jednakże kierowali do nich propozycje zmian (mężczyźni). Proponowali tworzenie kompaktowych szkoleń: kursów z odpowiadającymi im praktykami. Także mężczyźni wypowiadali się w kwestiach społecznych. Sprzeciwiali się wydłużeniu czasu pracy do 67 r.ż. Pomijali problem wyrównania czasu pracy dla obu płci.

**4.1.2. Zagrożeni: rozluźnienie bliskich relacji i zmniejszenie zaangażowania w pracę (*Warianty Z<sub>4</sub>-Z<sub>5</sub>*)**

W obu przypadkach wypowiedzi na temat aktywności zawodowej ograniczają się do skarg. Zmieniają sposób działania na płaszczyźnie pozazawodowej.

- *Wariant Z<sub>4</sub>: Rozluźnienie bliskich relacji. Poczucie braku niezależności materialnej*

*Aktywność zawodowa.* Wybór zawodu zostaje dokonany przypadkowo („należało coś wybrać”).

Osiągnięcie zawodowego sukcesu nie jest łączone z wykonywaniem nowych zadań.

Badani nie informują o przebiegu swojej aktywności zawodowej, sukcesach, trudnościach. Na płaszczyźnie zawodowej obserwuje się narastającą bierność. Badani nie formułują nawet obaw o zachowanie pracy. Nie wyrażają niepokoju związanego z sytuacją na rynku pracy. Zagrożeni utratą pracy nie wypowiadają się na temat swej zawodowej przyszłości. W mniejszym stopniu niż osoby z *Wariantów Z<sub>1</sub>-Z<sub>3</sub>* dostrzegają związek przemian okresu Solidarności i stanu wojennego z biegiem swego życia zgodni są, że „wpłynęły” na przebieg nauki i pracy oraz sytuację rodzinną). O innych zdarzeniach nie wspominają.

*Bliskie relacje.* Więcej informacji podają na temat relacji z bliskimi. Mają za sobą spokojne dzieciństwo i dobre relacje z rodzicami. Są przekonani, że odnieśli sukces w życiu rodzinnym. Nie precyzują, na czym opierają to przekonanie. Opis sytuacji rodzinnej zastępują oceną. Nie wspominają o małżonkach, dzieciach. Nie są w pełni zadowoleni z kontaktów z przyjaciółmi. Nie pojawiają się w ich wypowiedziach informacje na temat udzielania i/lub otrzymywania pomocy w gronie bliskich. W przyszłości nie przewidują organizowania własnego czasu ze względu na potrzeby bliskich.

U badanych z *Wariantu Z<sub>4</sub>* następuje zachwianie stabilnego u osób z *Wariantów Z<sub>1</sub>-Z<sub>3</sub>* systemu wartości (uczciwość przestaje być uznawana za istotną wartość). Wartości stanowiły dotąd podstawę odniesień, ocen i rad. Badani nie ogniskują jeszcze swych działań na wartościach materialnych. Nastąpi to w *Wariantach Z<sub>5</sub>-Z<sub>7</sub>*.

Osoby reprezentujące *Wariant Z<sub>4</sub>* obojętnieją na problemy młodych. Nie dostrzegają ich pozytywów. Nie udzielają młodym rad i przestróg.

Pozostawanie w rozluźnionej sieci relacji i zdestabilizowanym systemie wartości sprzyja wzrostom poczucia własnej niezależności u kobiet. Jednocześnie, mimo że wartości materialne nie zdominowały jeszcze grupy badanych, kobiety podkreślają brak niezależności materialnej. Analogicznie jak poprzednio – mężczyźni nie podejmują problemu autonomii.

Reprezentanci *Wariantu Z<sub>4</sub>* nie korzystają z usług instytucji pomocowych i doradców. Nie wypowiadają się na temat rozwiązań zmiany czasu pracy.

- *Wariant Z<sub>5</sub>: Rozbicie bliskich relacji. Poczucie braku niezależności materialnej*

*Dane osobowe.* Reprezentantkami *Wariantu Z<sub>5</sub>* są kobiety o różnych charakterystykach formalnych.

*Aktywność zawodowa.* Charakterystyki jak w *Wariancie Z<sub>4</sub>*. Brak nawiązań do historycznego i ekonomicznego kontekstu działań zawodowych.

*Bliskie relacje.* Inny niż w pozostałych wariantach obraz dzieciństwa i założonej rodziny. Kobiety swoje dzieciństwo i dorosłe życie rodzinne określają jako trudne. Unikają podawania szczegółów na temat relacji z rodzicami oraz małżeństwa, dzieci, relacji w założonej rodzinie. Dziś kobiety z *Wariantu Z<sub>5</sub>* skoncentrowane są na sobie i na bieżącej sytuacji. Nie świadczą pomocy, same też jej nie otrzymują. Nie udało się im nawiązać trwałych przyjacielskich kontaktów. W przyszłości zamierzają swój czas poświęcić najbliższym.

Kobiety nie przywiązują szczególnej wagi do wartości. Nie są zainteresowane sytuacją młodych ludzi. Podkreślają brak poczucia niezależności materialnej. Nie szukają wsparcia w instytucjach pomocowych czy u doradców. Nie wypowiadają się na temat rozwiązań wydłużających czas aktywności zawodowej.

4.1.3. Zagrożeni: osiągnięcie niezależności materialnej i instrumentalizacja relacji (Warianty Z<sub>6</sub>-Z<sub>7</sub>)

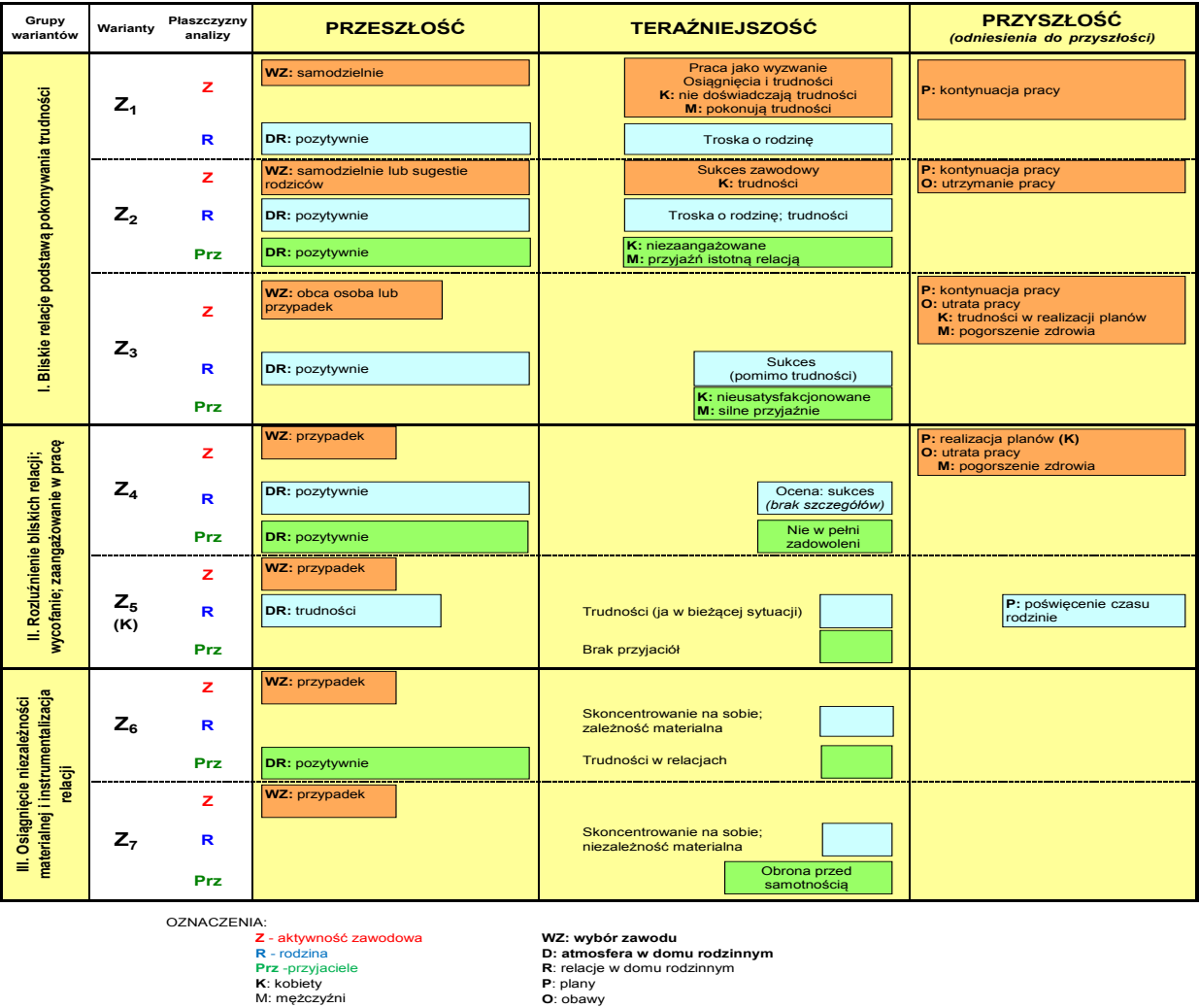
- Wariant Z<sub>6</sub>: Niezależność materialna i brak przyjaciół
- Dane osobowe. Wiek 54-55 lata (wariant ze zdecydowaną przewagą kobiet).
- Aktywność zawodowa. Charakterystyki jak w Wariancie Z<sub>5</sub>.
- Bliskie relacje. Nie podają informacji na temat rodziny pochodzenia i rodziny własnej. Są skoncentrowani na sobie. Na pierwszy plan wysuwają się problemy: braku przyjaciół i odczuwanie zależności materialnej.
- Na plan dalszy schodzą wartości. Negatywnie oceniają młodych. Nie wypowiadają się w kwestiach rozwiązań społecznych: wydłużenia do 67 r.ż. i wyrównania dla obu płci czasu pracy. Brak w ich wypowiedziach odniesień do zdarzeń historyczno-gospodarczych oraz do sytuacji rówieśników.
- Osoby z Wariantu Z<sub>6</sub>, jako jedyne spośród zagrożonych utratą pracy, poszukiwały pomocy w instytucji. Wizytę w Urzędzie Pracy określały jako „trudne doświadczenie”.

- Wariant Z<sub>7</sub>: Niezależność materialna i budowanie ochraniających relacji
- Dane osobowe. W przypadku kobiet czas pracy poniżej 30 lat.
- Aktywność zawodowa. Charakterystyki jak w Wariancie Z<sub>5</sub>.
- Bliskie relacje. Brak informacji o rodzinie pochodzenia i rodzinie własnej (por. Wariant Z<sub>6</sub>). Podkreślają znaczenie osiągniętej niezależności materialnej. W kontekście odczuwanego bezpieczeństwa materialnego opisują sukcesy w relacjach z przyjaciółmi. Relacje te traktowane są czysto instrumentalnie, zwłaszcza przez kobiety, uznające tego rodzaju „przyjaźnie” za zabezpieczenie przed samotnością.
- Wartości nie są najbardziej istotne.
- Badani z Wariantu Z<sub>7</sub> krytycznie oceniają ludzi młodych. Z perspektywy własnych sukcesów materialnych doradzają młodym wyjazd za granicę. Częściej takie praktyczne rady formułują kobiety. Badani z Wariantu Z<sub>7</sub> nie korzystali z usług instytucji pomocowych. Nie wypowiadają się na temat rozwiązań wydłużających czas aktywności zawodowej.

4.1.4. Zagrożeni: zróżnicowanie i ewolucja wariantów

Analizując wyniki zagrożonych utratą pracy wyłoniono trzy grupy osób. Wyłonione empirycznie kryterium podziału stanowił sposób budowania poczucia bezpieczeństwa: (1) przechodzenie od budowania własnego poczucia bezpieczeństwa w oparciu o relacje z bliskimi do (2) załamania się relacji rodzinnych przy jednoczesnym wycofywaniu zaangażowania w pracę po (3) budowanie poczucia bezpieczeństwa przez zapewnienie sobie niezależności materialnej i budowanie wokół siebie kręgu znajomych.

Osoby pierwszej grupy szeroko opisywały bieżącą aktywność zawodową. Nawiązywały do przeszłości: tej, osobistej (rodzina, przebieg edukacji i wybór zawodu) i tej społecznej (refleksje historyczne: nawiązania okresu Solidarności i stanu wojennego). Wypowiadając się na temat przyszłości ujawniały własne plany i obawy. W drugiej grupie obserwowano rozluźnienie relacji rodzinnych współwystępujące z sygnalizowaniem braku poczucia bezpieczeństwa i negowaniem istotnej roli wartości w życiu człowieka. W trzeciej grupie na plan pierwszy wysunęło się dążenie do budowania niezależności materialnej i ochraniających relacji społecznych (por. rys. 8).



Rys. 8. Graficzne przedstawienie wyników badań grupy osób 50+ zagrożonych utratą pracy

Czas: Osoby zagrożone utratą pracy skupiają się przede wszystkim na bieżących wydarzeniach. Rzadziej odwołują się do czasu przeszłego nawiązując częściej do wydarzeń rodzinnych niż zawodowych. Niewielka grupa badanych, tych pozytywnie oceniających relacje z rodziną, tworzy plany. Koncentruje się w nich na utrzymaniu pracy. U innych – plany zastępowane są wyrażaniem obaw o przyszłość rodziny i własną oraz lęków o zdolność do utrzymania pracy. Osoby z pozostałych grup koncentrują się przede wszystkim na wydarzeniach codziennych. Opisy działań na różnych płaszczyznach zastępują zdawkowym wyrażaniem ocen. Coraz rzadziej (lub wcale) odwołują się do tego, co było lub tego, co ma być.

Aktywność zawodowa: Osoby, mające pozytywne relacje z bliskimi, bardziej świadomie dokonywały decyzji o wyborze zawodu niż pozostali badani. Pozostałe decydowały się na wybór zawodu kierując się sugestiami innych ludzi lub przez przypadek. Badani z Wariantu Z<sub>1</sub>, najlepiej radzący sobie z zagrożeniem utratą pracy, jako jedyni wśród pięciuset badanych traktują pracę jako wyzwanie. Pozostali – wspominają raczej o trudnościach, pokonywanych z pomocą bliskich, o obawach o utrzymanie pracy, o pogarszającym się stanie zdrowia. Zawodowa



teraźniejszość rzadko jest tematem podejmowanym przez zagrożonych utratą pracy (tylko w dwóch wariantach na siedem badani nawiązują do swej aktywności zawodowej). Najczęściej zagrożeni utratą pracy 50-latkowie nie wypowiadają się na temat swej sytuacji zawodowej.

*Bliskie relacje:* Analiza kolejnych Wariantów Z odsłania stopniowe przechodzenie od pozytywnie ocenianych i satysfakcjonujących relacji rodzinnych do stopniowego ich rozpadu, aż po zanegowanie życia rodzinnego i skoncentrowanie się na budowaniu własnego życia z pominięciem bardzo bliskich relacji. Jednakże większość z badanych pozytywnie odnosi się zarówno do rodziny pochodzenia, rodziców, jak i do własnego życia małżeńskiego i rodzinnego. Badani zadowoleni są z życia rodzinnego. Stanowi ono podstawową płaszczyznę odniesienia i aktywności. Uznawane jest za istotną wartość w życiu. Pozytywnym kontaktom rodzinnym towarzyszą satysfakcjonujące relacje z przyjaciółmi i znajomymi. Niekiedy relacje te kompensowały trudności w relacjach z partnerem. W kolejnych wariantach obserwujemy stopniowy rozpad bliskich związków rodzinnych i przyjacielskich. Badani nie wypowiadają się na tematy związane z rodziną i/lub z przyjaciółmi bądź oceniają je negatywnie. Umacnianiu się pozycji finansowej towarzyszy dążenie do budowania wokół siebie relacji ze znajomymi, stanowiącymi „obronę przed samotnością”.

*Wartości:* W wariantach z pozytywnymi relacjami rodzinnymi i przyjacielskimi obserwuje się budowanie życia w oparciu o tradycyjne wartości (eksponowana rola rodziny). Załamaniu relacji rodzinnych towarzyszy deprecjonowanie i odejście od tradycyjnych wartości, a w następstwie – koncentrowanie się na zapewnieniu sobie materialnego bezpieczeństwa.

*Młodzi:* Badani zagrożeni utratą pracy w zróżnicowany sposób ustosunkowują się do ludzi młodych. Ci, którzy pozostają w bliskich relacjach rodzinno-przyjacielskich odnoszą się pozytywnie. Udzielają rad, podkreślają znaczenie wartości dla dobrego przeżycia życia. W grupie osób zagrożonych, nie mających bliskich relacji rodzinnych, dominuje negatywne nastawienie do młodych.

*Niezależność i pomoc:* Zagrożeni utratą pracy bardzo rzadko wypowiadają się na temat niezależności. Dla grupy podejmujących ten problem, niezależność ściśle związana jest z zabezpieczeniem finansowym. Niezależność materialną udało się osiągnąć części z tych, którzy nie postawili na życie rodzinne. Osoby te nie wspominały o korzystaniu z pomocy innych. Wszystko do czego doszły przypisują własnym wysiłkom. W ich wypowiedziach brak jest informacji na temat pomocy udzielanej innym. Zagrożeni, lecz zadowoleni z życia rodzinnego, chętnie angażują się w pomoc na rzecz innych. Większość pozytywnie opisuje doświadczenia związane z korzystaniem z pomocy bliskich. Niektórzy mają zastrzeżenia, co do ilości i jakości otrzymywanej pomocy. Mimo niepełnej satysfakcji – doceniają ją. Zdecydowana większość zagrożonych utratą pracy negatywnie wypowiada się na temat wsparcia oferowanego przez instytucje.

*Zdarzenia historyczno-ekonomiczne:* Zagrożeni, znajdujący silne oparcie w relacjach rodzinnych, szeroko przedstawiają historyczno-ekonomiczny kontekst swego życia. Pozytywnie oceniają rolę historycznych (lata 1980-1981) i ekonomicznych (1989 r.) transformacji w swoim życiu. Ostatni kryzys oceniają jako utrudniający kontynuowanie pracy zawodowej. Badani z kolejnych Wariantów Z traktują wydarzenia historyczno-ekonomiczne bardziej jako tło własnego życia niż modyfikujący je czynnik. Badani, pozostający w najtrudniejszej sytuacji, nie wypowiadają się na temat towarzyszących ich życiu transformacji historyczno-ekonomicznych.

*Reformy:* Niewielu zagrożonych utratą pracy wypowiada się na temat reform emerytalnych. Badani, pozostający w bliskich relacjach rodzinnych, zdecydowanie negatywnie ustosunkowywali się do projektu wydłużenia czasu pracy do 67 r.ż. i wydłużenia czasu pracy kobiet. Badani w trudniejszej sytuacji – nie komentowali propozycji rozwiązań emerytalnych.

4.2. Osoby bezrobotne: od aktywnych działań i tworzenia planów do biernego zdania się na pomoc innych

Bezrobotni to grupa najbardziej zróżnicowana spośród analizowanych grup 50-latków. W wyniku analiz z użyciem algorytmu C4.5 Quinlana wyłoniono najwięcej (jedenaście) wariantów (por. *Aneks XV* i rys. 9).

BEZROBOTNI
KRYTERIUM: <i>zakres poczucia bezpieczeństwa</i>
1. Warianty B <sub>1</sub> -B <sub>2</sub> : Aktywnie zabezpieczający potrzeby rodziny, z pozytywnymi planami na przyszłość Wariant B <sub>1</sub> : Sukcesy rodzinne i zawodowe, plany na przyszłość Wariant B <sub>2</sub> : Trudne relacje rodzinne. Zorientowanie na przyszłość
2. Warianty B <sub>3</sub> -B <sub>5</sub> : Aktywnie zabezpieczający bieżące potrzeby rodziny Wariant B <sub>3</sub> : Skoncentrowani na bieżących potrzebach rodziny i kontynuowaniu pracy Wariant B <sub>4</sub> : Skoncentrowani na bieżących potrzebach rodziny. Zaniepokojeni o utrzymanie pracy Wariant B <sub>5</sub> : Choroba w rodzinie. Pomoc bliskich i wyjazdy za granicę
3. Warianty B <sub>6</sub> -B <sub>7</sub> : Quasi-aktywni, eksponujący umiejętności Wariant B <sub>6</sub> : Quasi-aktywni. Nabycie umiejętności nie utożsamiane z sukcesem Wariant B <sub>7</sub> : Quasi-aktywni. Umiejętności substytutem sukcesu
4. Warianty B <sub>8</sub> -B <sub>9</sub> : Niezaangażowani, skoncentrowani na trudnościach w znalezieniu pracy Wariant B <sub>8</sub> : Skoncentrowani na trudnościach w znalezieniu pracy, z poczuciem autonomi na płaszczyźnie nie zawodowej Wariant B <sub>9</sub> : Skoncentrowani na trudnościach w znalezieniu pracy, z poczuciem zależności
5. Warianty B <sub>10</sub> -B <sub>11</sub> : Bierni, skoncentrowani na utracie pracy Wariant B <sub>10</sub> : Bierni, zdani na pomoc innych Wariant B <sub>11</sub> : Bierni, nie otrzymujący pomocy innych

Rys. 9. Zestawienie wariantów opisujących grupę osób bezrobotnych

4.2.1. Bezrobotni aktywnie zabezpieczający potrzeby rodziny, z pozytywnymi planami na przyszłość (Warianty B<sub>1</sub>-B<sub>2</sub>)

Grupa osób najbardziej mobilnych: zmieniających częściej niż inni miejsce pracy i zorientowanych na przyszłość (por. *Aneks XV: Zestawienia charakterystyk opisujących osoby bezrobotne*).

- Wariant B<sub>1</sub>: Sukcesy rodzinne i zawodowe, plany na przyszłość  
Dane osobowe. Osoby najczęściej (3-4 razy) spośród ogółu badanych zmieniające miejsca pracy.  
Aktywność zawodowa. Badani nie podają informacji o warunkach wyboru zawodu. Podkreślają natomiast osiągnięte sukcesy zawodowe. Wskazują na trudności w pracy, z jakimi musieli się zmierzyć. Pomimo problemów własną aktywność zawodową oceniają jako zgodną z życiowymi

oczekiwaniami. Dostrzegają powiązania zdarzeń historyczno-ekonomicznych z przebiegiem własnego życia (przełom lat 1989/90 i kryzys gospodarczy ostatnich lat – brak zmian lub utrata pracy). Planują powrót do pracy. Nie obawiają się przyszłości. Mają liczne plany. Liczą się z utrudnieniami. Sporadyczne uwagi na temat rynku pracy: pracodawcy postrzegani są jako wymagający podporządkowania się.

*Bliskie relacje.* Dobrze oceniają atmosferę domu rodzinnego. Uważają, że odnieśli sukces we własnym życiu rodzinnym. Konstruktywnie rozwiązują problemy rodzinne za pomocą rozmów. Duże znaczenie przypisują rodzinie. Odnieśli sukces w relacjach z przyjaciółmi (przywiązują wagę do przyjacielskich spotkań). Potwierdzają zgodność oczekiwań dotyczących relacji z przyjaciółmi z przebiegiem przyjaźni. W przyszłości pragną zachować dotychczasowe relacje z przyjaciółmi.

Naczelną wartością pozostaje rodzina. Ich stosunek do młodych jest krytyczny, lecz mimo wszystko pozytywny. Oceniają, iż czują się niezależni zawodowo i psychicznie. Być może sprzyjają temu kroki poczynione w kierunku zabezpieczenia materialnego (korzystanie z pomocy instytucjonalnej Urzędu Pracy oraz z zasiłku). Nie akceptują wyrównania czasu pracy kobiet i mężczyzn. Na temat podniesienia wieku pracy nie wypowiadają się.

- *Wariant B2: Trudne relacje rodzinne. Zorientowanie na przyszłość (kobiety)*

*Dane osobowe.* Kobiety, reprezentujące najmłodszą grupę wieku (50-53 lata).

*Aktywność zawodowa.* Jak wyżej: brak informacji o warunkach wyboru zawodu. Kobiety eksponują swe osiągnięcia zawodowe. Jednocześnie sygnalizują występowanie trudności w pracy. Zapytane o przyszłość, koncentrują się na spowodowanej kryzysem utracie pracy. Tym, co uznają za istotne w przyszłości, jest realizacja zawodowych aspiracji.

*Bliskie relacje.* Pozytywnie oceniają atmosferę domu rodzinnego Rodzina stanowi dla badanych naczelną wartość. Przypisują sobie sukces w życiu rodzinnym, lecz jednocześnie małżeństwo, w którym pozostają, uznają za nieudane. Pozostają w ważnych dla nich związkach z przyjaciółmi. Angażują się w rozmaite sprawy w kręgu rodziny i znajomych. Otrzymują pomoc i same udzielają jej potrzebującym. Dodatkowo korzystają z pomocy Urzędu Pracy bądź innych instytucji. Nie akceptują wydłużenia czasu pracy do 67 r.ż.

Deklarują pozytywny stosunek do młodych. Nie namawiają ich jednak do nadmiernego angażowania się w pracę. Nie precyzują, czym jest dla nich niezależność. Względnie młody wiek badanych (kobiety, lat 50-53), pozostawanie w trudnym, podlegającym transformacjom związku małżeńskim, zdają się bardziej sprzyjać podejmowaniu konkretnych działań i unikaniu udzielania odpowiedzi *implicite*. Nie pojawiają się w ich wypowiedziach odniesienia do wydarzeń historyczno-ekonomicznych stanowiących tło ich życia.

**4.2.2. Bezrobotni aktywnie zabezpieczający bieżące potrzeby rodziny (Warianty B<sub>3</sub>-B<sub>5</sub>)**

Brak danych na temat charakterystyk formalnych wyróżniających osoby reprezentujące Warianty B<sub>4</sub> i B<sub>5</sub>. Jedynie badani z Wariantu B<sub>3</sub> są mieszkańcami średnich miast. Ich działania zogniskowane są na zabezpieczeniu aktualnych potrzeb rodziny.

- *Wariant B<sub>3</sub>: Skoncentrowani na bieżących potrzebach rodziny i kontynuowaniu pracy*

*Dane osobowe.* Mieszkańcy średniej wielkości miast, liczących od 21 do 50 tys. mieszkańców.

*Aktywność zawodowa.* Badani pomijają dane o sposobie wchodzenia w aktywność zawodową oraz jej realizowaniu. W centrum uwagi znajduje się zaspokojenie potrzeb rodziny: bieżące oraz w najbliższej przyszłości. Badani nie obawiają się jej (mężczyźni). Są pozytywnie nastawieni do pracodawców. Nie przypisują im nadmiernych wymagań.

*Bliskie relacje.* Pomijają dziecięce relacje z rodzicami. W porównaniu z poprzednimi wariantami zawężeniu uległ krąg ich działań i odniesień. Aktywność badanych skoncentrowana jest na relacjach z najbliższymi osobami. Za szczególnie cenne uznają relacje małżeńskie. Wspominają o trudnościach, na które napotkali podejmując próby budowania związków z przyjaciółmi. Nie angażują się w nieformalne relacje pomocowe. Nie korzystają też z pomocy instytucjonalnej.

Nie precyzują ważnych dla siebie wartości. Uznają, iż brakuje im poczucia ogólnie rozumianej niezależności oraz poczucia niezależności na płaszczyźnie zawodowej. Czują się natomiast niezależni psychicznie.

Krytycznie odnoszą się do młodych. W wypowiedziach nie odwołują się do wydarzeń historyczno-ekonomicznych. Nie wypowiadają się w kwestii wydłużenia i wyrównania czasu pracy kobiet i mężczyzn.

- *Wariant B<sub>4</sub>: Skoncentrowani na bieżących potrzebach rodziny. Zaniepokojeni o utrzymanie pracy*

*Aktywność zawodowa.* Jak wyżej. Nie opisują sposobu wchodzenia w aktywność zawodową ani roli, jaką praca pełniła w ich życiu. W wypowiedziach na pierwszy plan wysuwają się: sytuacja „tu i teraz” oraz obawy o najbliższą przyszłość. Dominuje wątek utrudnień, na jakie napotykają w kontynuowaniu aktywności zawodowej. Wyobrażeniom przyszłości towarzyszy lęk. Spośród zdarzeń historyczno-ekonomicznych zwracają uwagę tylko na bezpośrednio związany z ich życiem kryzys ostatnich lat, w wyniku którego utracili pracę.

*Bliskie relacje.* Jak wyżej. Pomijają dziecięce relacje z rodzicami. Deklarują zadowolenie z założonej przez siebie rodziny, z dzieci. Podkreślają znaczenie życia rodzinnego. Są stroną udzielającą pomocy. Nie korzystają z pomocy instytucjonalnej.

Nie precyzują ważnych dla siebie wartości. Młodych oceniają krytycznie. Deklarują, iż czują się niezależni psychicznie. Sprzeciwiają się zrównaniu czasu pracy kobiet i mężczyzn. Nie akceptują pracy do 67 r.ż.

- *Wariant B<sub>5</sub>: Choroba w rodzinie. Pomoc bliskich i wyjazd za granicę*

*Aktywność zawodowa.* W Wariacie B<sub>5</sub> pojawia się nowy sposób przedstawiania własnej aktywności zawodowej. Badani uznają, iż wejście w życie zawodowe było ważnym wydarzeniem. Nie potrafią sprecyzować motywu wyboru zawodu. Pomijają przebieg aktywności zawodowej. Koncentrują się na problemach związanych z przerwami w zatrudnieniu będących konsekwencją chorób dzieci (w przypadku kobiet) bądź zarobkowych wyjazdów za granicę (w przypadku mężczyzn).

*Bliskie relacje.* Jak wyżej. Brak danych o rodzinie pochodzenia oraz o rodzinie własnej. Wiodącym tematem wypowiedzi są trudności, z jakimi się zmagają. Na co dzień mogą korzystać z pomocy bliskich. Nie otrzymują pomocy instytucjonalnej.

Nie określają istotnych dla nich wartości. Przyznają się do braku poczucia psychicznej niezależności. Krytycznie patrzą na działania młodych. Brak odniesień do wydarzeń społeczno-gospodarczych. Nie wypowiadają się na temat poddawanych społecznej dyskusji rozwiązań emerytalnych.



#### 4.2.3. Bezrobotni quasi-aktywni, eksponujący umiejętności (*Warianty B<sub>6</sub>-B<sub>7</sub>*)

Skoncentrowani na roztrząsaniu aktualnej sytuacji (dzieci przyczyną przerw w zatrudnieniu). Mówienie o zawodowych osiągnięciach zastępuje informowaniem o posiadanych kompetencji. Nie czynią bardziej zdecydowanych starań by znaleźć pracę.

- *Wariant B<sub>6</sub>: Quasi-aktywni. Nabycie umiejętności nie utożsamiane z sukcesem*

*Aktywność zawodowa.* Enigmatycznie określają przebieg własnej aktywności zawodowej. Akcentują moment wyboru zawodu. Nie są w stanie określić dlaczego takiego wyboru dokonali. Nie wspominają o sukcesach i/lub trudnościach w pracy. Podkreślają natomiast posiadanie kompetencji zawodowych. Nie wyrażają obaw o zawodową przyszłość.

*Bliskie relacje.* Jak wyżej. Nie wspominają o rodzinie z której wyszli, ani o tej, którą założyli. Nie podają informacji o relacjach z przyjaciółmi. Koncentrują się na problemie przyczyn przerw w zatrudnieniu. Najczęściej były związane z wychowywaniem dzieci (kobiety). Nie korzystali ze wsparcia bliskich, ani instytucji pomocowych.

Odczuwają brak niezależności psychicznej. Krytycznie odnoszą się do młodych.

Nie mają zdania na temat wydłużenia czasu pracy. Nie wspominają o historycznym i gospodarczym tle ich życia.

- *Wariant B<sub>7</sub>: Quasi-aktywni. Umiejętności substytutem sukcesu (kobiety)*

*Aktywność zawodowa.* Jak wyżej. W wypowiedziach pojawia się wybór zawodu. Brakuje natomiast danych o przebiegu pracy i jej rezultatach. Podkreślają fakt posiadania kompetencji zawodowych. Posiadanie kompetencji jest dla nich synonimem sukcesu.

*Bliskie relacje.* Jak wyżej. Nie wspominają o relacjach z rodzicami ani o założonej przez siebie rodzinie. Pomijają związki z przyjaciółmi. Ogniskują się na problemie, jakim stało się wychowanie dzieci. Traktują je jako przyczynę przerw w zatrudnieniu i bieżących trudności. Obecnie są wspierani przez bliskich. Nie korzystają z pomocy instytucji.

Nie mają poczucia niezależności psychicznej. Krytycznie odnoszą się do ludzi młodych. W ich wypowiedziach nie pojawiają się odniesienia do ważkich zdarzeń historyczno-ekonomicznych towarzyszących ich życiu. Nie podejmują tematu dyskutowanych społecznie rozwiązań dotyczących wydłużania wieku emerytalnego.

#### 4.2.4. Bezrobotni niezaangażowani, skoncentrowani na trudnościach w znalezieniu pracy (*Warianty B<sub>8</sub>-B<sub>9</sub>*)

Powracającym motywem jest utrata pracy i trudności w jej znalezieniu. Przekładają się one na ocenę własnej autonomii (niezależności).

- *Wariant B<sub>8</sub>: Skoncentrowani na trudnościach w znalezieniu pracy, z poczuciem autonomii na płaszczyźnie zawodowej*

*Aktywność zawodowa.* Jak wyżej. Wejście w życie zawodowe stanowiło ważne wydarzenie. Nie potrafią określić dlaczego wybrali swój zawód. Pomijają historię swojego życia zawodowego. Koncentrują się na obecnej trudnej sytuacji: problemy ze znalezieniem pracy. Nie podejmują jednak wystarczających prób aktywnego jej poszukiwania.

*Bliskie relacje.* Jak wyżej. Brak danych o relacjach rodzinnych (z rodzicami, z małżonkiem, dziećmi) i przyjacielskich. Podkreślają jedynie, iż rodzina ma duże znaczenie w życiu człowieka. Uznają ją za naczelną wartość. Mogą liczyć na pomoc bliskich. Nie korzystają natomiast z pomocy instytucjonalnej.

Czują się niezależni zawodowo. Nie mają poczucia niezależności psychicznej. Krytycznie oceniają młodych. W ich wypowiedziach nieobecne są ważne społecznie wydarzenia historyczne i ekonomiczne. Nie wypowiadają się na temat regulacji czasu pracy.

- *Wariant B<sub>9</sub>: Skoncentrowani na trudnościach w znalezieniu pracy, z poczuciem braku autonomii (mężczyźni)*

*Aktywność zawodowa.* Jak wyżej. Wybór zawodu uznawano za ważny moment życia, nie precyzując uzasadnień. Brak jest danych o dalszej aktywności zawodowej. Najwięcej uwagi badani poświęcają trudnościom w znalezieniu pracy i przerwom w zatrudnieniu.

*Bliskie relacje.* Jak wyżej. Nie wspominają o relacjach z rodzicami ani o założonej przez siebie rodzinie. Pomijają związki z przyjaciółmi.

Uznają rodzinę za najważniejszą wartość w życiu człowieka. Przyjmują pomoc od bliskich. Nie korzystają z pomocy instytucjonalnej. Czują się zależni psychicznie i zawodowo. Są krytyczni w stosunku do młodych. Ich uwadze uchodzą zdarzenia historyczne i ekonomiczne oraz publiczne debaty nad wydłużeniem czasu pracy.

#### 4.2.5. Bezrobotni bierni, skoncentrowani na utracie pracy (*Warianty B<sub>10</sub>-B<sub>11</sub>*)

Zogniskowani na tym, co związane z sytuacją tracenia pracy. Zafiksowani na niej nie podejmują działań zmierzających w kierunku zmiany sytuacji.

- *Wariant B<sub>10</sub>: Bierni, zdani na pomoc innych (mężczyźni)*

*Aktywność zawodowa.* Jak wyżej. Wybór zawodu uznają za ważny moment. Nie są w stanie podać motywu dokonanego wyboru. Brak informacji na temat wchodzenia w i przebiegu aktywności zawodowej. Dominuje jeden temat: bycie zwolnionym. Przerwy w zatrudnieniu są przyczyną niepowodzeń życiowych.

*Bliskie relacje.* Jak wyżej. Nie wspominają o rodzinie pochodzenia, ani o tej, którą sami założyli. Podkreślają znaczenie rodziny (rodzina jako główna wartość). Relacje społeczne, o jakich wspominają, ograniczają się do kontaktów z osobami oferującymi pomoc.

Czują się zależni psychicznie, uwikłani w przerastającą ich sytuację. Młodych oceniają krytycznie. Nawiązując do własnych doświadczeń przestrzegają ich przed nadmiernym angażowaniem się w pracę.

Sami pozostają bierni, skoncentrowani na bieżącej chwili. Nie szukają pomocy w instytucjach. Nie wypowiadają się na temat ważkich społecznie kwestii (w tym: rozwiązań emerytalnych). Przedstawiając swe doświadczenia życiowe pomijają stanowiące ich istotny kontekst zdarzenia historyczno-ekonomiczne.

- *Wariant B<sub>11</sub>: Bierni, nie otrzymujący pomocy innych*

*Aktywność zawodowa.* Jak wyżej. Przywiązują wagę do wyboru zawodu. Nie potrafią sprecyzować jakie motywy leżały u jego podstaw. W wypowiedziach zogniskowani na byciu bezrobotnym i przerwach w zatrudnieniu.

*Bliskie relacje.* Jak wyżej. Nie nawiązują do bliskich relacji z okresu dzieciństwa i dorosłości. Przypisują duże znaczenie rodzinie. Jest dla nich podstawową wartością. Żyją z poczuciem zależności psychicznej. Nie starają się o jakąkolwiek formę wsparcia instytucjonalnego. Nie otrzymują też pomocy od bliskich.

Są krytyczni w ocenach wypowiedianych na temat młodych. W ich wypowiedziach nie pojawiają się nawiązania do wydarzeń historycznych i gospodarczych, stanowiących tło ich życia. Nie ustosunkowują się do trwających dyskusji społecznych nad przedłużeniem czasu pracy.

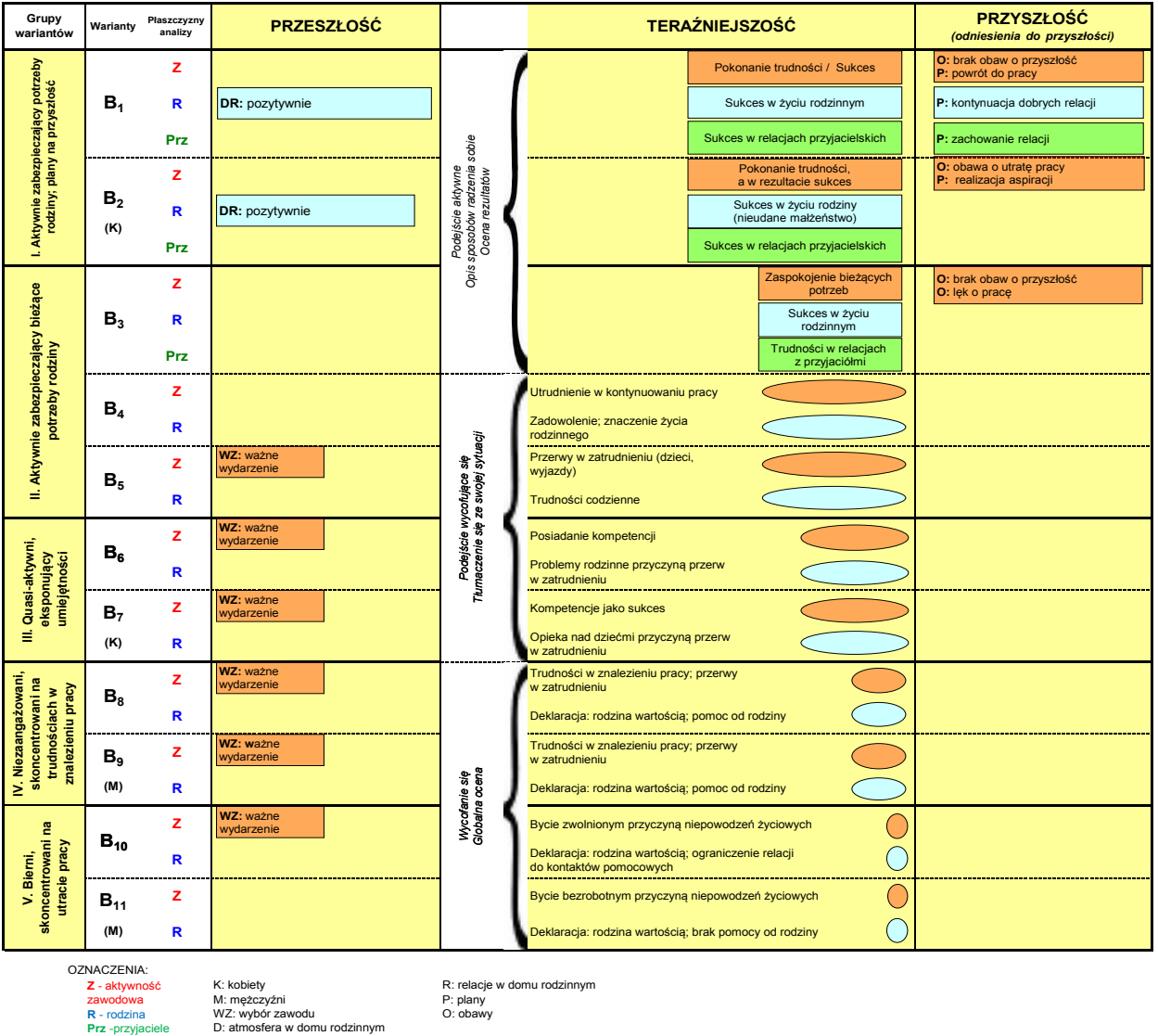
4.2.6. Bezrobotni: zróżnicowanie i ewolucja wariantów

Rezultatem drobiazgowych analiz było wyłonienie pięciu grup osób pozostających bez pracy. W przypadku bezrobotnych kryterium podziału stanowił zakres (poziom) aktywności stanowiący funkcję poczucia bezpieczeństwa. Badani przechodzili od (1) aktywnego zabezpieczania potrzeb rodziny i tworzenia planów na przyszłość, przez (2) ograniczenie działań do troszczenia się o bieżące potrzeby bliskich lub (3) quasi-aktywność z eksponowaniem własnych umiejętności, po (4) wycofywanie się z poszukiwań pracy i (5) bierne trwanie w oczekiwaniu (lub nie) na pomoc innych (por. rys. 10). Wraz ze spadkiem poczucia bezpieczeństwa zawężeniu podlegał horyzont własnych działań, planów i odniesień, a próby radzenia sobie z problemami przechodziły w działania pozorne i negatywne ustosunkowania do siebie i świata. Pogarszaniu radzenia sobie z sytuacją bezrobotności towarzyszyły: spadek zainteresowań sprawami zawodowymi, rozpad relacji rodzinnych i z przyjaciółmi, narastająca negatywna ocena siebie i własnej sytuacji życiowej.

*Czas:* Bezrobotni skoncentrowani są przede wszystkim na teraźniejszości. Zdawkowo odnoszą się do czasu przeszłego. Czas przyszły pojawia się w wypowiedziach osób najlepiej radzących sobie z sytuacją bezrobotności. Ich zaangażowaniu towarzyszy pozytywne odnoszenie się do czasu teraźniejszego i przyszłości. Lęki, obawy i niepokój o utrzymanie pracy pojawiają się u osób, których aktywność koncentruje się na zabezpieczaniu podstawowych potrzeb rodziny. Z postawami: niezaangażowaną, wycofującą się i bierną współwystępują brak odniesień do przyszłości oraz negatywny stosunek do tego, co dzieje się tu i teraz.

*Aktywność zawodowa:* Osoby bezrobotne, najlepiej radzące sobie z sytuacją pozostawiania bez pracy, w opisach przeszłości koncentrują się na sprawach rodzinnych. Nie wspominają o początkach wchodzenia w aktywność zawodową. Bezrobotni, skoncentrowani na zabezpieczaniu potrzeb rodziny, pomijają informacje związane z zawodową i rodzinną przeszłością. Pozostali podkreślają ważność wyboru zawodu, nie precyzują jednak na ile samodzielnie i w jaki sposób dokonywali wyboru. Opisuując aktywność zawodową w dorosłym życiu ci najlepiej radzący sobie z bezrobotnością eksponowali swe osiągnięcia zawodowe wyrażali chęć powrotu, tworzyli różne warianty planów powrotu. Osoby quasi-aktywne podkreślały fakt posiadania kompetencji zawodowych. Nieangażowanie się w aktywność zawodową usprawiedliwiali życiowymi trudnościami. Osoby niezaangażowane, skoncentrowane na trudnościach w znalezieniu pracy oraz osoby bierne najwięcej uwagi poświęcały szczegółowym opisom nieskutecznego poszukiwania pracy i przerwom w zatrudnieniu.

*Bliskie relacje:* Osoby aktywnie zabezpieczające potrzeby rodziny, dysponujące planami na przyszłość pozytywnie oceniają atmosferę domu rodzinnego. Duże znaczenie przypisują rodzinie. Deklarują zadowolenie z założonej przez siebie rodziny. Za szczególnie cenne uznają relacje małżeńskie. Część z przeżywających trudności bezrobotnych uznaje własne małżeństwo za nieudane. Wówczas źródłem satysfakcji są kontakty z dziećmi. Aktywni bezrobotni najczęściej uznają, iż odnieśli sukces w relacjach z przyjaciółmi. Część z nich wspomina o trudnościach, na które napotkali podejmując próby budowania bliskich związków. Wraz ze spadkiem zaangażowania w poszukiwanie pracy następuje spadek zainteresowania bliskimi relacjami. Potencjalni „przyjaciele” traktowani są instrumentalnie.



Rys. 10. Graficzne przedstawienie wyników badań grupy bezrobotnych osób 50+

*Wartości:* Rodzina uznawana jest przez ogół bezrobotnych za naczelną wartość w życiu. Wraz ze spadkiem poziomu aktywności bezrobotnych opisy życia rodzinnego zastępowane są przez unikanie wskazywania wartości lub zdawkowe deklaracje, iż „rodzina jest najważniejsza”.

*Młodzi:* Najlepiej radzący sobie z sytuacją bezrobotności 50-latkowie mają krytyczny, lecz pozytywny stosunek do młodych. Aktywni bezrobotni, przeżywający kryzysy w relacjach rodzinnych, pozytywnie odnoszą się do młodych. Nie namawiają ich jednak do nadmiernego angażowania się w pracę. Zdecydowana większość spośród rezygnujących z aktywnej postawy bezrobotnych krytycznie odnosi się do młodych ludzi.

*Niezależność i pomoc:* Poczucie niezależności zawodowej i psychicznej deklarują osoby najlepiej radzące sobie z sytuacją bezrobotności. One też aktywnie uczestniczą w działaniach pomocowych (udzielają pomocy i są adresatami pomocy). Korzystają również z pomocy Urzędu Pracy bądź innych instytucji. Osoby skoncentrowane na aktywnym zabezpieczaniu bieżących potrzeb rodziny nie angażują się w wymianę działań pomocowych bądź są stroną udzielającą pomocy. Rzadko mogą liczyć na pomoc innych.

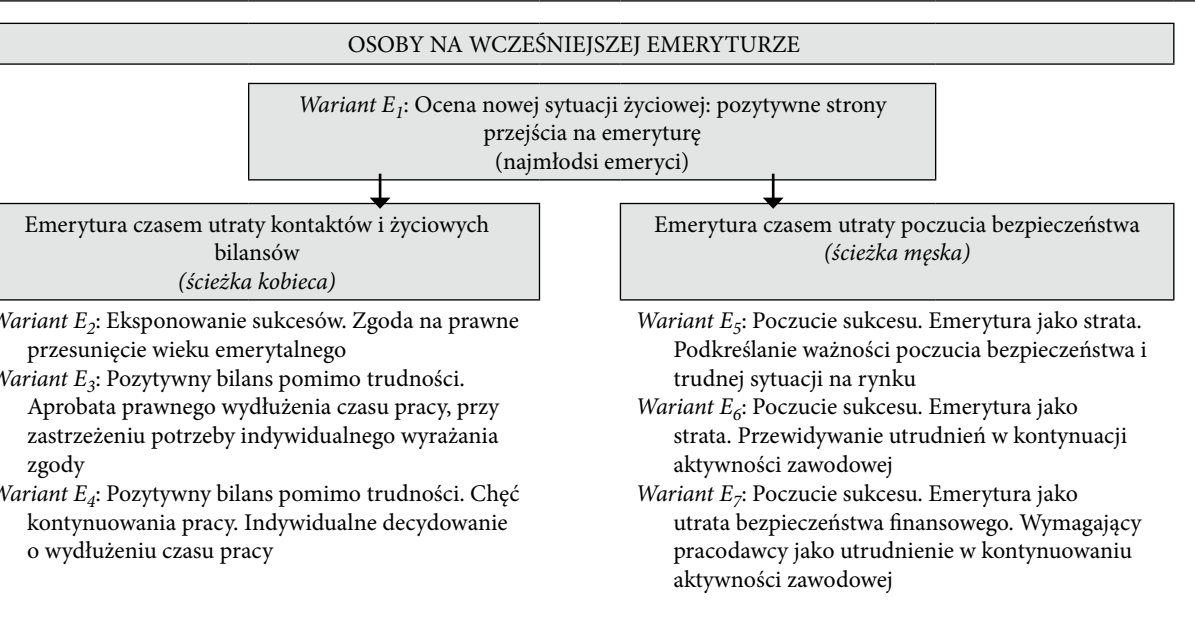
Najczęściej nie korzystają z instytucjonalnej pomocy. Na poczucie zależności psychicznej i zawodowej skarżą się osoby quasi-aktywne oraz osoby wycofujące się z poszukiwania pracy. Bezrobotni znajdujący się w trudnej sytuacji często instrumentalizują relacje z innymi, podtrzymując tylko te zapewniające realną pomoc. Sporadycznie korzystają z pomocy instytucjonalnej. Ci w najtrudniejszej sytuacji nie oczekują ani nie otrzymują pomocy ze strony bliskich lub instytucji.

*Zdarzenia historyczno-ekonomiczne:* W większości wypowiedzi osób bezrobotnych nie pojawiają się odniesienia do wydarzeń historyczno-ekonomicznych, które towarzyszyły ich życiu. Jedynie najbardziej aktywni bezrobotni dostrzegają powiązania zdarzeń historyczno-ekonomicznych z przebiegiem własnego życia (podkreślają rolę przełomu lat 1989/90 i kryzysu gospodarczego ostatnich lat). Osoby skoncentrowane na bieżących potrzebach rodziny i zaniepokojone o utrzymanie pracy spośród zdarzeń historyczno-ekonomicznych zwracają uwagę tylko na zdarzenie bezpośrednio związane z ich życiem. Wspominają o kryzysie ostatnich lat, w wyniku którego utracili pracę.

*Reformy:* Większość osób bezrobotnych nie wypowiada się na temat podniesienia wieku pracy do 67 r.ż. i wyrównania czasu pracy kobiet i mężczyzn. Temat wieku pracy podejmują bezrobotni zaangażowani w zabezpieczanie swoich rodzin. Osoby aktywnie angażujące się w sprawy zawodowe i rodzinne, mające plany na przyszłość bądź formułujące obawy nie akceptują wyrównania czasu pracy kobiet i mężczyzn. W przypadku, gdy zaangażowaniu towarzyszą trudności rodzinne i zaniepokojone o utrzymanie pracy badani kategorycznie sprzeciwiają się wydłużaniu czasu pracy. Pozostałe grupy osób nie wypowiadają się w kwestii wyrównania czasu pracy kobiet i mężczyzn

4.3. Osoby na wcześniejszej emeryturze: definiowanie się na nowo (ścieżka kobieca i męska)

Wcześniejsi emeryci definiują emeryturę jako stratę: utratę kontaktów (warianty reprezentujące tzw. ścieżkę kobiecą) lub utratę poczucia bezpieczeństwa (warianty reprezentujące tzw. ścieżkę męską). Podział ten znajduje odzwierciedlenie w dwóch ścieżkach zmian wyłaniających się z analiz danych. Płeć i wiek istotnie różnicują odniesienie osób na wcześniejszej emeryturze do rzeczywistości.



- *Wariant E<sub>2</sub>: Ekspozowanie sukcesów na różnych płaszczyznach. Zgoda na prawne przesunięcie wieku emerytalnego (kobiety)*  
*Dane osobowe.* Wiek 61 lat i więcej, w związku małżeńskim. W przypadku kobiet, których dotyczy zdecydowana większość charakterystyk: dwoje dzieci i co najmniej dwa miejsca pracy. Stąd wariant ten określany jest jako wariant kobiecy.  
*Emerytura.* Przeszły na wcześniejszą emeryturę, ale w momencie badania przekroczyły kobiecy wiek emerytalny.  
*Aktywność zawodowa.* Nie podają informacji o początkach aktywności zawodowej. Wspominają o doświadczanych trudnościach zawodowych. Przyczyn trudności upatrują w sobie. W okresie emerytalny weszły z poczuciem sukcesu zawodowego. Nie wspominają o chęci powrotu do pracy. Nie wypowiadają się na temat obecnego rynku pracy. Jako jedyna grupa wśród emerytów oczekują ustawowego wydłużenia czasu pracy.  
*Bliskie relacje.* Kobiety pozytywnie oceniają dzieciństwo. Uważają, że osiągnęły sukces w życiu rodzinnym. Mają udane dzieci, czują się spełnione. Deklarują poczucie sukcesu w relacjach z przyjaciółmi. Osiągnięcia w życiu rodzinnym i w kontaktach z przyjaciółmi spełniły ich oczekiwania. Nie spodziewają się istotnych zmian w życiu rodzinnym i relacjach z przyjaciółmi. Za wiodącą życiową wartość uznają rodzinę. Otrzymują pomoc od bliskich. Same nie rewanżują się. Nie korzystają z pomocy instytucjonalnej.  
 Uznają się za osoby bardzo niezależne (podkreślają swoją niezależność materialną). Nie akceptują życia chwilą. Jednak decydowania o codziennym sposobie spędzania czasu nie uznają za istotne. Pozytywnie oceniają młodych ludzi. Przestrzegają ich przed zbyt łatwym sukcesem. Zdarzenia historyczno-ekonomiczne traktują jako tło, a nie ważną składową życiowych zmian.
- *Wariant E<sub>3</sub>: Pozytywny bilans pomimo trudności. Aprobata prawnego wydłużenia czasu pracy, przy zastrzeżeniu potrzeby indywidualnego wyrażania zgody*  
*Dane osobowe.* Wiek 56-60 lat; jedno miejsce pracy, staż powyżej 30 lat, mężatka, troje dzieci lub więcej.  
*Emerytura.* Przejście na emeryturę kojarzone ze spokojem, ale też stratą – głównie kontaktów z ludźmi.  
*Aktywność zawodowa.* Jak wyżej – brak informacji o początkach aktywności zawodowej. Mają za sobą trudne doświadczenia zawodowe. Mimo to podkreślają osiągnięcia i uzyskany awans zawodowy. Źródła sukcesu upatrują w sobie. Przebieg życia zawodowego oceniają jako zgodny z oczekiwaniami. Nie komentują szerzej sytuacji na rynku pracy. Zwracają jedynie uwagę na przydatność znajomości w poszukiwaniu zatrudnienia.  
*Bliskie relacje.* Dzieciństwo i relacje z rodzicami opisują jako dobre. Rodzinę liczącą troje i więcej dzieci uznają za udaną, mimo doświadczanych trudności rodzinnych (sygnalizują je tylko kobiety). W sprzeczności z tymi informacjami pozostaje deklarowanie poczucia sukcesu w życiu rodzinnym. Duże znaczenie przywiązują do relacji z przyjaciółmi. Okazały się zgodne z oczekiwaniami. Chociaż same pozostawały w trudnej sytuacji pomagały i pomagają innym. Nie mogły liczyć na rewanż ze strony bliskich.  
 Za podstawową wartość uznają rodzinę. Duże znaczenie przypisują niezależności, zwłaszcza materialnej. Nie uznają za istotne decydowania o sposobie wykorzystania czasu na emeryturze. Pozytywnie odnoszą się do młodych określając ich jako osoby z wartościami. Doradzają im kierowanie się w życiu wartościami. Badane z *Wariantu E<sub>3</sub>* przyznają, iż, przemianom lat 1980-81 towarzyszyła nadzieja. Reakcją na obecny kryzys był wyjazd za granicę. Pozytywnie oceniają skuteczność udzielania pomocy przez urząd pracy, choć same z niej nie korzystały. Podkreślały znaczenie wiarygodności w pracy osób ze służb społecznych. Aprobują ustawowe wydłużenie czasu pracy do 67 r.ż. Ich zdaniem decyzję należy pozostawić samym zainteresowanym.

- *Wariant E<sub>4</sub>: Pozytywny bilans pomimo trudności. Chęć kontynuowania pracy. Indywidualne decydowanie o wydłużeniu czasu pracy*  
*Dane osobowe.* Wiek 56-60 lat, grupa mieszana, długi staż pracy, 1-2 miejsca pracy, ciągłość pracy, wychowanie kilkorga dzieci (w przypadku kobiet).  
*Emerytura.* Przejście na emeryturę kojarzą ze spokojem, ale też z utratą kontaktów z innymi ludźmi.  
*Aktywność zawodowa.* Wyborem zawodu pokierował przypadek. Zdobyte wykształcenie wyznaczyło dalszą ścieżkę zawodową. Wspominają o doświadczaniu trudności. Ich przyczyn poszukują w sobie. Podkreślają odniesione sukcesy zawodowe. Osiągnięcia zawodowe uznają za zgodne z oczekiwaniami. Wyrażają chęć kontynuowania pracy. Kobiety obawiają się, iż stan zdrowia może utrudnić realizację celów zawodowych. Mężczyźni uznają, że realizacja celów zawodowych jest możliwa. Przedstawiciele obu płci przewidują utrudnienia w kontynuowaniu aktywności zawodowej.  
 Badani z *Wariantu E<sub>4</sub>* jako jedyni reprezentanci kobiecej „ścieżki” dokonują oceny rynku. Są przekonani, iż sytuacja na rynku jest lepsza niż kiedyś. W opisie pracodawców zwracają uwagę na ich oczekiwania dotyczące kompetencji pracowników (wykształceni, profesjonalni, zaangażowani, uczciwi, dyspozycyjni). Jednocześnie zarzucają pracodawcom sposób budowania relacji z pracownikami: wykorzystywanie ich i brak szacunku. Za użyteczne uznają posiadanie znajomości.  
*Bliskie relacje.* Pozytywnie wspominają dzieciństwo i relacje z rodzicami. Własną rodzinę, dzieci uznają za udane, choć doświadczali trudności rodzinnych. Mają poczucie odniesienia sukcesu w życiu rodzinnym. Jako jedyni zwracają uwagę, że obecne warunki w niewielkim stopniu pozwalają na realizację rodzinnych celów (mężczyźni). Wyrażają obawy, czy przyszłość rodziny potoczy się zgodnie z ich planami. W swoich doświadczeniach z przyjaciółmi przeżywali i sukcesy i trudności. Jednak bilans relacji z przyjaciółmi wypada pozytywnie.  
 Podkreślają zgodność doświadczeń z oczekiwaniami. Nie oczekują zmian we wzajemnych relacjach. Mężczyźni angażują się w niesienie pomocy bliskim. Sami też są wspierani w potrzebie. Nie korzystali z pomocy instytucjonalnej (kobiety). Cenią rodzinę i zdrowie. Duże znaczenie przypisują niezależności, zwłaszcza niezależności materialnej. Nie przywiązują wagi do decydowania o sposobie spędzania czasu na emeryturze. Pozytywnie oceniają młodych. Widzą w nich ludzi z wartościami. Podziwiają, wykazując się jednocześnie tolerancją i zrozumieniem młodych. Radzą im kierowanie się wartościami i uczciwość. Zdarzenia społeczno-historyczne stanowią jedynie tło ich odpowiedzi. Nie oczekują wydłużenia czasu pracy do 67 r.ż., ani zrównania czasu pracy kobiet i mężczyzn. Wydłużenie czasu pracy zawodowej pozostawiają indywidualnej decyzji zainteresowanych.

#### 4.3.3. Emerytura: czas utraty poczucia bezpieczeństwa. Ustosunkowania (ścieżka męska: *Warianty E<sub>5</sub>-E<sub>7</sub>*)

U mężczyzn (lub w grupie z przewagą mężczyzn) na plan pierwszy wysuwają się: niepokój o materialne zabezpieczenie własne i rodziny oraz krytyczny stosunek do sytuacji ekonomicznej kraju i rynku pracy.

- *Wariant E<sub>5</sub>: Poczucie sukcesu. Emerytura jako strata. Podkreślanie ważności poczucia bezpieczeństwa i trudnej sytuacji na rynku*  
*Dane osobowe.* Badani w wieku 56-60 lat, mieszkający w mieście powyżej 100 tys.  
*Emerytura.* Emerytura kojarzona ze stratą. Podkreślanie ważności poczucia bezpieczeństwa.  
*Aktywność zawodowa.* Samodzielnie dokonywali wyboru zawodu. Wspominają o doświadczanych trudnościach w pracy, jednakże przyczyn trudności upatrują w sobie. Z perspektywy zakończonej aktywności zawodowej deklarują poczucie osiągnięcia sukcesu zawodowego i spełnienia



zawodowego (mężczyźni) bądź co najmniej wysoka zgodność dot. osiągnięć zawodowych (kobiety) przewidują utrudnienia w kontynuowaniu życia zawodowego (mężczyźni). Obecną sytuację rynkową oceniają jako trudniejszą w porównaniu z okresem wcześniejszym.

*Bliskie relacje.* Dobre dzieciństwo, co najmniej dobra relacja z rodzicami. poczucie sukcesu w życiu rodzinnym, Powodzenie w dorosłym życiu rodzinnym, pomimo doświadczania trudności. Własnym działaniom przypisują zasadniczą rolę w realizacji oczekiwań dotyczących życia rodzinnego (kobiety). Udane relacje z przyjaciółmi. Relacje przyjacielskie traktowane jako sukces Eksponowanie zgodności relacji z przyjaciółmi z oczekiwaniami (mężczyźni).

Podkreślają rolę tradycyjnych wartości (wartości: rodzina i zdrowie). Otrzymują pomoc od innych i sami jej udzielają innym. Nie wspominają o korzystaniu z pomocy Urzędu Pracy i instytucji pomocowych oraz z pomocy doradcy zawodowego (kobiety). Deklarują wysoką ocenę własnej niezależności (mężczyźni i kobiety). Jednak kobiety podkreślają poczucie zależności materialnej. Uznają, że na emeryturze ważne jest organizowanie czasu: decydowanie i planowanie (mężczyźni). Deklarują pozytywny stosunek do młodych, ale nie udzielają im rad. Nie chcą wydłużenia czasu pracy do 67 r.ż. Nie akceptują zrównania czasu pracy mężczyzn i kobiet. Zdarzenia historyczno-ekonomiczne traktują jako nieistotne tło swego życia.

- *Wariant E<sub>6</sub>: Poczucie sukcesu. Emerytura jako strata. Przewidywanie utrudnień w kontynuacji aktywności zawodowej*

*Dane osobowe.* Mężczyźni w wieku 61 i więcej lat, często zmieniający pracę (co najmniej 3 miejsca pracy), długi staż pracy i ciągłość zatrudnienia, żonaci, z co najmniej jednym dzieckiem.

*Emerytura.* Emerytura kojarzona jest ze spokojem. Oceniana jako strata.

*Aktywność zawodowa.* Skrótowa prezentacja historii zawodowej: samodzielny wybór drogi zawodowej; poczucie sukcesu zawodowego; spełnione oczekiwania zawodowe z doświadczeniem zawodowych trudności. Osiągnięcia zawodowe zawdzięczają sobie i własnym staraniom. Przewidują utrudnienia w kontynuowaniu aktywności zawodowej.

*Bliskie relacje.* Dobra atmosfera w domu rodzinnym i co najmniej dobre relacje z rodzicami. Czują się spełnieni w życiu rodzinnym: udane dzieci i poczucie sukcesu w życiu rodzinnym. Także relacje z przyjaciółmi określają jako sukces, któremu przypisują duże znaczenie. Pragną zachować dobre relacje z przyjaciółmi.

Pomagają innym. Sami nie otrzymują pomocy, choć uważają, że jest im ona potrzebna. Nie korzystali z pomocy instytucjonalnej (w tym: z pomocy doradcy zawodowego). Wśród cenionych przez siebie wartości wymieniają rodzinę i zdrowie. Dość wysoko oceniają własną niezależność, ale nie uznają za istotne decydowania o tym, co będą na co dzień robić na emeryturze. Wobec młodych przejawiają pozytywny stosunek i tolerancję. Nie zgadzają się na wydłużenie czasu pracy oraz zrównanie czasu pracy kobiet i mężczyzn. Zdarzenia historyczne i ekonomiczne stanowią tło w opisie ich aktywności własnej.

- *Wariant E<sub>7</sub>: Poczucie sukcesu. Emerytura jako utrata bezpieczeństwa finansowego. Wymagający pracodawcy jako utrudnienie w kontynuowaniu aktywności zawodowej*

*Dane osobowe:* Mężczyźni, w wieku 56-60 lat, żonaci, ojcowie dwojga dzieci, staż pracy powyżej 30 lat, ciągłość zatrudnienia przy co najmniej dwóch zmianach miejsca pracy.

*Emerytura.* Badani mają 5-10 lat do osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego. Emeryturę kojarzą ze spokojem i z utratą bezpieczeństwa finansowego. Życie na emeryturze określają jako zgodne z oczekiwaniami.

*Aktywność zawodowa.* Samodzielnie wybierali zawód, kierując się zainteresowaniami. Mają poczucie samodzielnie wypracowanego sukcesu zawodowego. Uznają iż sami przyczynili się do problemów, na jakie natrafili w pracy. Przewidują utrudnienia w przypadku powrotu do aktywności zawodowej. Współczesny rynek pracy określają jako trudny. Przyczyny upatrują w wysokich wymaganiach pracodawców (pracownik ma być pracowity, podporządkowany, zaangażowany). Uważają, że liczne utrudnienia na rynku pracy mogą być pokonane dzięki korzystaniu ze znajomości.

*Bliskie relacje.* Pozytywnie opisują atmosferę w domu rodzinnym. Relacje z rodzicami uznają za co najmniej dobre. Założoną przez siebie rodzinę oceniają jako udaną. Są dumni z dzieci oraz usatysfakcjonowani własnym sposobem wywiązywania się z roli męża. Mają poczucie sukcesu w życiu rodzinnym. Widzą duże szanse na dalsze podtrzymywanie dobrych relacji małżeńskich. Mieli dobre relacje i nadal pozostają w bliskich kontaktach z przyjaciółmi. Nie oczekują zmian w tym zakresie. Otrzymują pomoc od bliskich, lecz sami nie rewanżują się. Nie korzystali z pomocy instytucjonalnej, lecz – w przypadku korzystania z niej – duże znaczenie przywiązywali do wiarygodności pracowników służb społecznych.

Podstawowymi wartościami są dla nich Bóg, rodzina, zdrowie. Wysoko oceniają własną niezależność. Deklarują potrzebę planowania życia, lecz nie czują potrzeby decydowania o sposobie wykorzystania swojego czasu na emeryturze. Mają poczucie niezależności materialnej. Pozytywnie ustosunkowują się do ludzi młodych. Podziwiają ich, a jednocześnie są tolerancyjni wobec ich niekiedy trudnych zachowań. Radzą młodym wytrwać i rozsądne działanie oraz dążenie do samodzielności.

Nie ustosunkowują się do wydarzeń z 1981 r. i ostatniego kryzysu. Wydarzenia te stanowią jedynie tło ich wypowiedzi. Negatywnie odnoszą się do propozycji wydłużenia czasu pracy oraz do zrównania czasu pracy kobiet mężczyzn.

#### 4.3.4. Wcześniejsi emeryci: zróżnicowanie i ewolucja wariantów

Wyniki grupy osób które odeszły na wcześniejszą emeryturę mają odmienny układ niż wyniki osób zagrożonych utratą pracy bądź bezrobotnych. Specyficzną grupę stanowili najmłodsi (50-53 lata) emeryci. Jako jedyni wskazywali na pozytywne emerytury, natomiast bardzo krytycznie wypowiadali się na temat obecnej sytuacji ekonomicznej kraju. Tworzyli plany na przyszłość, koncentrując się bardziej na przyszłości własnych dzieci niż własnej. Pozostałe warianty układały się w dwie ścieżki zmian: kobiecą (w której emerytura stanowiła dla badanych czas utraty kontaktów i życiowych bilansów) oraz męską (w której emeryturę traktowano jako czas utraty poczucia bezpieczeństwa).

Zróżnicowanie i ewolucje wariantów przedstawiono na rys. 12. oraz w przedstawionym niżej podsumowaniu.

Warianty	Płaszczyzny analizy	PRZESZŁOŚĆ	TERAŻNIEJSZOŚĆ	PRZYSZŁOŚĆ Rynek, pracodawca, reforma, praca (odniesienie do przyszłości)
NAJMŁODSI EMERYCI				
E <sub>1</sub>	E		Spełnienie; plusy emerytury	RY: zła sytuacja rynkowa w kraju
	Z		Sukces, spełnienie mimo trudności (trudności zewn.)	PRAC: ostra ocena pracodawców
	R		Sukces w rodzinie	P: przyszłość dzieci P: realizacja planów rodziny
	Prz		Bliskie relacje dla M: istotna przyjaźń	
LINIA KOBIECA				
E <sub>2</sub>	E	DR: pozytywnie	Sukces, pomimo trudności (trudności wewn.)	REF: aprobatą (zgoda na ustawowe wydłużenie czasu pracy)
	Z		Ocena pozytywna relacji w rodzinie	Brak chęci powrotu do pracy
	R		Ocena pozytywna dla M: istotna przyjaźń	Nie spodziewają się zmian
	Prz			Nie spodziewają się zmian dla M: istotna przyjaźń
E <sub>3</sub>	E	DR: pozytywnie	Spokój, utrata kontaktów	REF: aprobują wydłużenie czasu pracy (indywidualna decyzja)
	Z		Sukces pomimo trudności	Przydatność znajomości w poszukiwaniu pracy
	R		Problemy małżeńskie; pozytywna ocena życia rodzinnego	
	Prz		Ocena pozytywna	
E <sub>4</sub>	E	WZ: decyduje przypadek DR: pozytywnie; opis domu, relacji	Spokój, utrata kontaktów społecznych	RY: polepszenie sytuacji; PRAC: dostrzeganie pozytywnych cech pracodawców (ale ocena mieszana)
	Z		Trudności uwarunkowane wewn. pozytywna ocena akt.zawodowej	P: Chęć kontynuowania pracy
	R		Trudności, ale rodzina i dzieci udane	O: realizacja rodzinnych celów (M)
	Prz		Trudności i sukcesy; bilans pozytywny	
LINIA MĘSKA				
E <sub>5</sub>	E	DR: pozytywnie	Strata; ważność poczucia bezpieczeństwa	RY: pogorszenie sytuacji na rynku pracy
	Z		Sukces mimo trudności; poczucie spełnienia	
	R		Trudności w życiu rodzinnym	
	Prz		Udane relacje przyjacielskie jako sukces M: istotna przyjaźń	
E <sub>6</sub>	E	WZ: wybór samodzielny DR: pozytywnie	Poczucie straty - nie precyzują jakiej; spokój	O: trudności w uzyskaniu pracy
	Z		Liczne trudności, ale sukces	Sygnalizują zapotrzebowanie na pomoc (brak szczegółów)
	R		Spełnienie (znaczenie roli dzieci); poczucie sukcesu (brak szczegółów)	P: pragną zachować dobre relacje
	Prz		Duże znaczenie przyjaźni; spełnienie, sukces	
E <sub>7</sub>	E	WZ: samodzielni; zainteresowania DR: pozytywnie DR: pozytywnie	Utrata bezpieczeństwa finansowego; spokój	RY: trudny rynek PRAC: wysokie wymagania wobec pracowników
	Z		Samodzielnie wypracowany sukces	Przydatność znajomości O: utrudnienia w powrocie do pracy
	R		Sukces w życiu rodzinnym	P: podtrzymanie dobrych relacji małżeńskich
	Prz		Bliskie relacje z przyjaciółmi	

OZNACZENIA:

E: emerytura  
Z - aktywność zawodowa  
R - rodzina  
Prz -przysiącie

K: kobiety  
M: mężczyźni  
WZ: wybór zawodu  
D: atmosfera w domu rodzinnym  
R: relacje w domu rodzinnym

RY: rynek  
REF: reformy  
PRAC: pracodawca  
P: plany  
O: obawy

Rys. 12. Graficzne przedstawienie wyników badań osób 50+ na wcześniejszej emeryturze

Czas: Wiek i płeć badanych wyraźnie różnicują odniesienia wcześniejszych emerytów do przeszłości, terażniejszości i przyszłości. W porównaniu z zagrożonymi i bezrobotnymi grupę wcześniejszych emerytów charakteryzuje duże skoncentrowanie na codziennych wydarzeniach. O rodzinnej i zawodowej przeszłości emeryci wypowiadają się dość zdawkowo (najczęściej nawiązują do pozytywnych relacji rodzinnych). Pytani o przyszłość koncentrują się na najbliższym horyzoncie czasowym. Chcieliby zachować to, co było (mężczyźni: relacje małżeńskie, relacje rodzinne) bądź próbować sił na płaszczyźnie zawodowej (kobiety). Niekiedy utożsamiają swoje życie z życiem swoich dzieci, „projektując” ich przyszłość. Często, pytani o własną przyszłość, wypowiadają się o przyszłości „w ogóle”. Wyrażają obawy o sytuację kraju, krytykują sposoby rozwiązywania problemów gospodarczych, duże bezrobocie i postawy pracodawców. Niepokoją się o własne zdrowie i zabezpieczenie materialne (częście mężczyźni). Kobiety częściej dokonują podsumowań i bilansów życia.

Aktywność zawodowa: W wypowiedziach dotyczących aktywności zawodowej wcześniejsi emeryci podkreślają znaczenie swych zawodowych sukcesów. Wspominają o samodzielnie pokonywanych trudnościach i własnym udziale w ich powstawaniu. Jedynie najmłodsza grupa emerytów przyczyn problemów zawodowych upatruje w trudnej sytuacji na rynku pracy. Kobiety pozytywnie odnoszą się do wyrównania czasu pracy kobiet i mężczyzn (określają jednak warunki, jakie musiałyby być spełnione). Mężczyźni wspominając o ewentualnej przyszłej pracy podkreślają trudności na jakie napotykać dojrzały pracownicy.

Bliskie relacje: Badani są zadowoleni z życia rodzinnego, nawet jeśli w relacje małżeńskie nie byli w pełni satysfakcjonujący. Rodzina (obok zdrowia) wymieniana była jako najważniejsza w życiu wartość. Większość z badanych pozytywnie wspominała czas dzieciństwa i relacje z rodzicami. Osoby, które napotykały na trudności w życiu zawodowym i przypisywały sobie udział w ich powstawaniu, przeżywały także trudności małżeńskie. Pozostali podkreślali sukcesy odnoszone w relacjach rodzinnych i małżeńskich. Większość emerytów jest także zadowolona (a często dumna) ze swoich dzieci i ich osiągnięć. Wcześniejsi emeryci najczęściej pozytywnie oceniali swoje życie towarzyskie. Szczególnie dużą wagę do bliskich relacji przywiązują najmłodszy emeryci. Podkreślają wartość i rolę przyjaźni.

Wartości: Emeryci stawiają na wartości: Bóg, rodzina, zdrowie. Nie wymieniają wprost, lecz w swych wypowiedziach często nawiązują do bezpieczeństwa materialnego (częście mężczyźni) i relacji z bliskimi (częście kobiety).

Młodzi: Emerytów cechuje pozytywne ustosunkowanie do młodych. Kobiety dostrzegają wartości, jakimi się kierują, podziwiają ich. Mężczyźni obok wyrażania uznania, deklarują tolerancję wobec trudnych zachowań młodych. Większość badanych chciałaby podzielić się z młodymi ludźmi swoim doświadczeniem życiowym. Podkreślają istotność w życiu takich właściwości jak: uczciwość, wytrwałość, rozsądek, samodzielność.

Niezależność i pomoc: Emeryci bardzo cenią sobie swoją niezależność (choć tylko najmłodszy emeryci wyrażają potrzebę posiadania wolnego czasu na realizację własnych potrzeb; pozostali nie czuli potrzeby planowania swojego codziennego życia). Osoby na wcześniejszej emeryturze opisują siebie jako niezależne. Dla większości z nich oznacza to przede wszystkim niezależność materialną, w tym dysponowanie własnymi środkami finansowymi. Najczęściej pomoc w kręgu najbliższych nie była pomocą symetryczną: w Wariantach E<sub>3</sub>, E<sub>5</sub> i E<sub>6</sub> – badani udzielali pomocy, lecz sami jej nie otrzymywali; w Wariantach E<sub>2</sub> i E<sub>7</sub> badani nie rewanżowali się za otrzymaną pomoc. Wcześniejsi emeryci sporadycznie korzystali z pomocy instytucjonalnej. Nie wypowiadali się na jej temat. Jedynie najaktywniejsza grupa emerytek (Wariant E<sub>3</sub>), również nie mających doświadczeń w korzystaniu z pomocy instytucjonalnej, pozytywnie oceniła skuteczność pomocy, podkreślając znaczenie wiarygodności w pracy służb społecznych.

Zdarzenia historyczno-ekonomiczne: W grupie wcześniejszych emerytów pojawiają się odniesienia jedynie do stanu wojennego i obecnego kryzysu. Pomijany jest czas transformacji zainicjowanej w roku 1989. We wszystkich wariantach pojawiały się wypowiedzi na temat wydarzeń lat 1980-1981 i po roku 2000.

Dla większości wcześniejszych emerytów stanowiły one mniej lub bardziej istotne tło ich własnego życia. Doświadczeń z nimi związanych nie uznawano za ważną składową życiowych zmian. Jedynie dla najaktywniejszej grupy emerytek (*Wariant E<sub>3</sub>*) rok 1980 był czasem ogromnych zaprzepaszczonej nadziei. Z obecnym kryzysem radziły sobie decydując się na zarobkowy wyjazd za granicę.

*Reformy:* Najmłodszy emeryci nie wypowiadają się na temat wydłużenia ustawowego czasu pracy. Projekt wydłużenia wieku emerytalnego do 67 r.ż. jest negatywnie oceniany przede wszystkim przez mężczyzn (*Warianty E<sub>5</sub>-E<sub>7</sub>*). Kobiety są skłonne zgodzić się na reformę jedynie w przypadku pozostawienia prawa do podjęcia ostatecznej decyzji zainteresowanemu pracownikowi. Jedynie kobiety, które pozostając na wcześniejszej emeryturze weszły w wiek emerytalny akceptują projekty reform emerytalnych bez zastrzeżeń.

*Emerytura:* Tylko najmłodszy jednoznacznie pozytywnie oceniają fakt wcześniejszego przejścia na emeryturę. Kojarzą ją ze spokojem, pozbyciem się codziennych niepokojów o utrzymanie pracy, ze stałym dochodem i posiadaniem czasu dla najbliższych. Pozostali badani utożsamiają emeryturę z czasem spokoju. Towarzyszy im jednak poczucie straty w różnych sferach życia. Dla kobiet większe znaczenie ma utrata kontaktów z innymi ludźmi. Mężczyźni podkreślają znaczenie utraty bezpieczeństwa (w przede wszystkim finansowego). Wcześniejsi emeryci nie widzą potrzeby planowania codziennych działań. Ich plany na przyszłość obejmują najbliższy okres i najczęściej zogniskowane są wokół podtrzymywania (lub polepszania) dobrych relacji z bliskimi. Niekiedy żyją życiem swoich dzieci.

4.4. Zróznicowanie aktywności osób 50+ w różnych sytuacjach życiowych i jego uwarunkowania

Wyniki grupy wcześniejszych emerytów układają się odmiennie niż wyniki w grupach osób zagrożonych utratą pracy i bezrobotnych. W przypadku tych ostatnich analiza ujawniła: różne sposoby budowania poczucia bezpieczeństwa (zagrożeni), bądź różne poziomy aktywności stanowiące funkcję poczucia bezpieczeństwa (bezrobotni). Zabezpieczeni materialnie i akceptujący fakt zmiany formuły życia emeryci koncentrują się na definowaniu siebie w nowej sytuacji. Płeć i wiek istotnie różnicują ich odnoszenie się do rzeczywistości (por. tab. 4).

*Czas:* Wyniki analiz wskazują na znaczące zróznicowanie percepcji czasu i sposobów jego przeżywania przez osoby znajdujące się w różnych sytuacjach życiowych.

Większość uczestników badań jest pozytywnie ustosunkowana do terażniejszości. Do tej grupy należą wszyscy wcześniejsi emeryci oraz zagrożeni utratą pracy. W przypadku osób bezrobotnych obserwujemy biegunowość ocen: część z nich ocenia własną sytuację życiową negatywnie, część – pozytywnie. Pozytywnie o obecnej sytuacji wypowiadają się bezrobotni mający nadzieję na rozwiązanie przeżywanego trudności w najbliższej przyszłości.

Zdecydowanie większe zróznicowanie charakteryzuje stosunek badanych do przyszłości. Osoby, które przeszły na wcześniejszą emeryturę nie zastanawiają się nadmiernie nad przyszłością. Pytane o plany na przyszłość formułują krytyczne oceny terażniejszości (problemy gospodarcze, problemy ze znalezieniem pracy, trudności młodych) bądź wyrażają chęć zaangażowania się w relacje z bliskimi.

Osoby bezrobotne rzadko nawiązują do przyszłości. O zamierzeniach bądź chociażby obawach wspominają osoby względnie dobrze radzące sobie z sytuacją. Warto przypomnieć, że z tej grupy pochodzi najwięcej odbiorców instytucjonalnej pomocy społecznej. Badani pozostają w dwustronnych wspierających relacjach z bliskimi. Ci, gorzej radzący sobie lub zrezygnowani, unikają wypowiadania się na temat przyszłości. Są skoncentrowani na terażniejszości, w wypowiedziach dają wyraz odczuwanym niemożnościom i rozgoryczeniu.

Tab. 4. Kierunki zmian w grupach zagrożonych, bezrobotnych i wcześniejszych emerytów

Zagrożeni	Bezrobotni	Emeryci
KRYTERIUM: sposób budowania poczucia bezpieczeństwa 1. <i>Warianty Z<sub>1</sub>-Z<sub>3</sub></i> : <b>Bliskie relacje podstawą pokonywania trudności</b> <i>Wariant Z<sub>1</sub></i> : Bliskie relacje i podejmowanie wyzwań zawodowych <i>Wariant Z<sub>2</sub></i> : Bliskie relacje z przejściowymi trudnościami w rodzinie i w pracy <i>Wariant Z<sub>3</sub></i> : Trudności w bliskich relacjach 2. <i>Warianty Z<sub>4</sub>-Z<sub>5</sub></i> : <b>Rozluźnienie bliskich relacji i wycofywanie zaangażowania w pracę</b> <i>Wariant Z<sub>4</sub></i> : Rozluźnienie bliskich relacji. Poczucie braku niezależności materialnej <i>Wariant Z<sub>5</sub></i> : Rozbicie bliskich relacji. Poczucie braku niezależności materialnej 3. <i>Warianty Z<sub>6</sub>-Z<sub>7</sub></i> : <b>Osiągnięcie niezależności materialnej i instrumentalizacja relacji</b> <i>Wariant Z<sub>6</sub></i> : Niezależność materialna i brak przyjaźni <i>Wariant Z<sub>7</sub></i> : Niezależność materialna i budowanie ochraniających relacji	KRYTERIUM: zakres poczucia bezpieczeństwa 1. <i>Warianty B<sub>1</sub>-B<sub>2</sub></i> : <b>Aktywnie zabezpieczający potrzeby rodziny, planujący przyszłość</b> <i>Wariant B<sub>1</sub></i> : Sukcesy rodzinne i zawodowe, plany na przyszłość <i>Wariant B<sub>2</sub></i> : Trudne relacje rodzinne. Zorientowanie na przyszłość 2. <i>Warianty B<sub>3</sub>-B<sub>5</sub></i> : <b>Aktywnie zabezpieczający bieżące potrzeby rodziny</b> <i>Wariant B<sub>3</sub></i> : Skoncentrowani na bieżących potrzebach rodziny i kontynuowaniu pracy <i>Wariant B<sub>4</sub></i> : Skoncentrowani na bieżących potrzebach rodziny. Zaniepokojeni o utrzymanie pracy <i>Wariant B<sub>5</sub></i> : <i>Choroba w rodzinie. Pomoc bliskich i wyjazdy za granicę</i> 3. <i>Warianty B<sub>6</sub>-B<sub>7</sub></i> : <b>Quasi-aktywni, eksponujący umiejętności</b> <i>Wariant B<sub>6</sub></i> : Quasi-aktywni. Nabycie umiejętności nie utożsamiane z sukcesem <i>Wariant B<sub>7</sub></i> : Quasi-aktywni. Umiejętności substytutem sukcesu 4. <i>Warianty B<sub>8</sub>-B<sub>9</sub></i> : <b>Niezaangażowani, skoncentrowani na trudnościach w znalezieniu pracy</b> <i>Wariant B<sub>8</sub></i> : Skoncentrowani na trudnościach w znalezieniu pracy, z poczuciem autonomii na płaszczyźnie zawodowej <i>Wariant B<sub>9</sub></i> : Skoncentrowani na trudnościach w znalezieniu pracy, z poczuciem braku autonomii 5. <i>Warianty B<sub>10</sub>-B<sub>11</sub></i> : <b>Bierni, skoncentrowani na utracie pracy</b> <i>Wariant B<sub>10</sub></i> : Bierni, zdani na pomoc innych <i>Wariant B<sub>11</sub></i> : Bierni, nie otrzymujący pomocy innych	KRYTERIUM: definiowanie siebie w nowej sytuacji 1. <i>Wariant E<sub>1</sub></i> : <b>Najmłodszy emeryci. Ocena nowej sytuacji życiowej: pozytywne strony przejścia na emeryturę</b> 2. <i>Warianty E<sub>2</sub>-E<sub>4</sub></i> : <b>Emerytura: utrata kontaktów i życiowe bilanse. Określanie czasowych granic aktywności zawodowej (<i>ścieżka kobieca</i>)</b> <i>Wariant E<sub>2</sub></i> : Eksponowanie sukcesów. Zgoda na prawne przesunięcie wieku emerytalnego <i>Wariant E<sub>3</sub></i> : Pozytywny bilans pomimo trudności. Aprobata prawnego wydłużenia czasu pracy, przy zastrzeżeniu potrzeby indywidualnego wyrażania zgody <i>Wariant E<sub>4</sub></i> : Pozytywny bilans pomimo trudności. Chęć kontynuowania pracy. Indywidualne decydowanie o wydłużeniu czasu pracy 3. <i>Warianty E<sub>5</sub>-E<sub>7</sub></i> : <b>Emerytura: czas utraty poczucia bezpieczeństwa. Ustosunkowania (<i>ścieżka męska</i>)</b> <i>Wariant E<sub>5</sub></i> : Poczucie sukcesu. Emerytura jako strata. Podkreślanie ważności poczucia bezpieczeństwa i trudnej sytuacji na rynku <i>Wariant E<sub>6</sub></i> : Poczucie sukcesu. Emerytura jako strata. Przewidywanie utrudnień w kontynuacji aktywności zawodowej <i>Wariant E<sub>7</sub></i> : Poczucie sukcesu. Emerytura jako utrata bezpieczeństwa finansowego. Wymagający pracodawcy jako utrudnienie w kontynuowaniu aktywności zawodowej



Najczęściej do przeszłości odwołują się emeryci i osoby zagrożone utratą pracy. Ci pierwsi pozytywnie wspominają lata swojej młodości. Ci drudzy – różnie. Wraz ze wzrostem złożoności i trudności sytuacji życiowej spada częstość odwoływania się do przeszłości. Nawiązując do przeszłości częściej koncentrują się na działaniach podejmowanych w kręgu rodzinnym niż zawodowym (edukacja, wybór zawodu). Osoby bezrobotne dość często pomijają w swych wypowiedziach wchodzenie w aktywność zawodową i (rzadziej) przeszłość rodzinną.

*Aktywność zawodowa:* Badani z grupy zagrożonych i bezrobotnych rzadko wypowiadają się na temat sukcesów bądź trudności doświadczanych w pracy zawodowej. W wypowiedziach koncentrują się na jednych lub drugich. Jedynie emeryci przedstawiając zawodową przeszłość uwzględniają zarówno sukcesy, jak i trudności. Często wskazują na ich uwarunkowania.

- Zagrożeni utratą pracy: Zagrożeni sporadycznie – tylko w dwóch wariantach na siedem – wspominają o swojej aktywności zawodowej. Wówczas sobie przypisują przyczynienie się do powstania trudności w pracy. Formułują natomiast plany zawodowe (chcą kontynuować pracę) i/lub wyrażają obawy dotyczące zachowania pracy, realizacji planów, utrzymania dobrego stanu zdrowia.

Pozostali najczęściej nie wypowiadają się na temat swej sytuacji zawodowej (nie poruszają kwestii osiągnięć i trudności; nie dokonują samoocen; nie formułują planów, ani nawet nie wyrażają obaw).

- Bezrobotni: Osoby nie traktujące sytuacji pozostawiania bez pracy jako zagrażającej kreślą pogłębiony obraz sukcesów i trudności, wskazując na ich wewnętrzne i zewnętrzne uwarunkowania (życiowi współpracownicy; trudności rynkowe). Czynią to tak, jakby rozważali teoretyczny problem, który ich nie dotyczy. Bezrobotni, częściej niż zagrożeni, sygnalizują doświadczanie trudności w pracy. W żadnym z wariantów nie dostrzegają własnego udziału w powstawaniu trudności. Osoby pozostające w najtrudniejszej sytuacji życiowej redefiniują problem. Koncentrują się nie na trudnościach w pracy, lecz na trudnościach w jej znalezieniu. Niekiedy uogólniają skutki tych trudności utożsamiając je z niepowodzeniami życiowymi. Wówczas upatrują przyczyn trudności w czynnikach zewnętrznych. Tylko osoby uważające stan bezrobocia za chwilowy formułują plany. Część bezrobotnych radząca sobie relatywnie dobrze, opisuje przyszłość formułując obawy lub wskazując na możliwe utrudnienia. Pozostali bezrobotni nie podejmują tematu przyszłości.

- Emeryci: Emeryci jako jedyni dokonują bilansu swojej aktywności zawodowej. Najczęściej uwzględniają i sukcesy i trudności. Za wyjątkiem najmłodszych emerytów przyczyn trudności upatrują w sobie. Nieco rzadziej wskazują na wewnętrzne uwarunkowania sukcesów. W badaniach grupy wcześniejszych emerytów (najczęściej osób 50-52-letnich) miejsce formułowania planów zajmują refleksje na temat sytuacji na rynku, cech pracodawców, trudności życiowych, poczucia bezpieczeństwa finansowego. Chęć kontynuowania pracy zgłaszają nieliczni (*Wariant E<sub>4</sub>* – najbardziej aktywne kobiety). Mężczyźni pośrednio podejmują kwestię ewentualnej pracy (przedstawiają utrudnienia na jakie mogą natrafić). Kobiety są też osobami, które bezwzględnie lub warunkowo akceptują wydłużenie czasu pracy. Mężczyźni zdecydowanie sprzeciwiają się wydłużeniu czasu pracy i wyrównaniu czasu pracy kobiet i mężczyzn.

*Bliskie relacje:* Relacje, jakie badani utrzymują z bliskimi powiązane są między innymi z ich sytuacją życiową: charakterem i natężeniem problemów związanych z pracą i bezpieczeństwem materialnym.

- Zagrożeni utratą pracy: *Zagrożeni, Bliskie relacje:* Analiza kolejnych *Wariantów Z* odsłania stopniowe przechodzenie od pozytywnie ocenianych i satysfakcjonujących relacji rodzinnych do stopniowego ich rozpadu, aż po zanegowanie życia rodzinnego i skoncentrowanie się na budowaniu własnego życia z pominięciem bardzo bliskich relacji. Jednakże większość z badanych pozytywnie odnosi się zarówno do rodziny pochodzenia, rodziców, jak i do własnego życia małżeńskiego i rodzinnego. Badani zadowoleni są z życia rodzinnego. Stanowi ono podstawową płaszczyznę odniesienia i aktywności. Uznawane jest za istotną wartość w życiu. Pozytywnym kontaktom rodzinnym towarzyszą

satysfakcjonujące relacje z przyjaciółmi i znajomymi. Niekiedy relacje te kompensowały trudności w relacjach z partnerem. W kolejnych wariantach obserwujemy stopniowy rozpad bliskich związków rodzinnych i przyjacielskich. Badani nie wypowiadają się na tematy związane z rodziną i/lub z przyjaciółmi bądź oceniają je negatywnie. Umacnianiu się pozycji finansowej towarzyszy dążenie do budowania wokół siebie relacji ze znajomymi, stanowiącymi „obronę przed samotnością”.

- Bezrobotni: Osoby bezrobotne, Osoby aktywnie zabezpieczające potrzeby rodziny, dysponujące planami na przyszłość pozytywnie oceniają atmosferę domu rodzinnego. Duże znaczenie przypisują rodzinie. Deklarują zadowolenie z założonej przez siebie rodziny. Za szczególnie cenne uznają relacje małżeńskie. Część z przeżywających trudności bezrobotnych uznaje własne małżeństwo za nieudane. Wówczas źródłem satysfakcji są kontakty z dziećmi. Aktywni bezrobotni najczęściej uznają, iż odnieśli sukces w relacjach z przyjaciółmi. Część z nich wspomina o trudnościach, na które napotkali podejmując próby budowania bliskich związków. Wraz ze spadkiem zaangażowania w poszukiwanie pracy następuje spadek zainteresowania bliskimi relacjami. Potencjalni „przyjaciele” traktowani są instrumentalnie.

- Emeryci: Emeryci są zadowoleni z życia rodzinnego, nawet jeśli w relacje małżeńskie nie były w pełni satysfakcjonujące). Rodzina (obok zdrowia) wymieniana była jako najważniejsza w życiu wartość. Większość z badanych pozytywnie wspominała czas dzieciństwa i relacje z rodzicami. Osoby, które napotykały na trudności w życiu zawodowym i przypisywały sobie udział w ich powstawaniu, przeżywały także trudności małżeńskie. Pozostali podkreślali sukcesy odnoszone w relacjach rodzinnych i małżeńskich. Większość emerytów jest także zadowolona (a często dumna) ze swoich dzieci i ich osiągnięć. Wcześniejsi emeryci najczęściej pozytywnie oceniali swoje życie towarzyskie. Szczególnie dużą wagę do bliskich relacji przywiązują najmłodszy emeryci. Podkreślają wartość i rolę przyjaźni.

*Przyjaciele i znajomi:* Zagrożeni utratą pracy i wcześniejsi emeryci pozytywnie oceniają swoje relacje z przyjaciółmi. Dla większości osób bezrobotnych przyjaźń nie stanowi istotnej wartości w życiu. Bezrobotni rzadko poruszają problem przyjaźni.

*Wartości:* Osoby w średnim wieku za główną życiową wartość uznają rodzinę. Niekiedy wycofują się z określania istotnych dla siebie wartości.

- Zagrożeni utratą pracy: Zagrożeni, w zależności od charakteru relacji z bliskimi stawiają na rodzinę i tradycyjne wartości bądź zapewnienie sobie bezpiecznej sytuacji materialnej.

- Bezrobotni: Bezrobotni wskazują na rodzinę jako najważniejszą wartość w życiu. Wraz ze spadkiem poziomu aktywności bezrobotnych pojawiają się zdawkowe deklaracje na temat „ważności” rodziny bądź pomijana jest kwestia wartości.

- Emeryci: Emeryci stawiają na wartości: Bóg, rodzina, zdrowie. Nie wymieniają wprost, lecz w swych wypowiedziach często nawiązują do znaczenia bezpieczeństwa materialnego (częście mężczyźni) i relacji z bliskimi (częście kobiety).

*Młodzi:* Sytuacja życiowa istotnie różnicuje stosunek 50-latków do ludzi młodych.

- Zagrożeni utratą pracy: Zagrożeni, pozostający w bliskich relacjach rodzinno-przyjacielskich, pozytywnie odnoszą się do młodych: udzielają rad, podkreślają znaczenie kierowania się w życiu wartościami. Zagrożeni, nie znajdujący oparcia w bliskich relacjach rodzinnych, wyrażają się negatywnie o młodych ludziach.

- Bezrobotni: Bezrobotni, najlepiej radzący sobie z utratą pracy, mają krytyczny – lecz pozytywny – stosunek do młodych. Jednak zdecydowana większość pozostających bez pracy odnosi się do młodych negatywnie.

- Emeryci: Emeryci mają zdecydowanie pozytywne nastawienie do młodych. Kobiety dostrzegają kierowanie się przez młodych wartościami, podziwiają ich. Mężczyźni wypowiadają się o młodych z uznaniem. Tolerują niekiedy trudne zachowania młodych.

*Niezależność i pomoc:* Osoby pozostające w różnych sytuacjach zawodowo-rodzinnych odmiennie wy-  
wiadają się na temat własnej niezależności. Różnie ustosunkowują się do pomocy świadczonej (otrzy-  
mywanej od) bliskich.

- Zagrożeni utratą pracy: Zagrożeni bardzo rzadko podejmują temat niezależności. Ci którzy to czynią łączą ją z zabezpieczeniem materialnej strony własnego życia, uzyskanej kosztem nie angażowania się w życie rodzinne i uczestniczenia w wymianie działań pomocowych w kręgu bliskich. Zdecydowana większość zagrożonych utratą pracy negatywnie wypowiada się na temat wsparcia oferowanego przez instytucje.
- Bezrobotni: Poczucie niezależności, zwłaszcza zawodowej i psychicznej, jest szczególnie ważne dla bezrobotnych. Ci najlepiej sobie radzący czują się niezależni. Pozostali czują się zależni zawodowo i psychicznie bądź nie podejmują tematu. Bezrobotni na ogół nie pisują siebie w kategoriach nie-  
zależności materialnej.  
Osoby najlepiej radzące sobie z sytuacją bezrobotności aktywnie uczestniczą w działaniach pomo-  
cowych nieformalnych (bliscy) i formalnych (pomoc instytucjonalna). Osoby skoncentrowane na zabezpieczaniu bieżących potrzeb rodziny najczęściej nie korzystają z instytucjonalnej pomocy. Nie uczestniczą w wymianie działań pomocowych bądź sami są stroną udzielającą pomocy. Rzadko otrzy-  
mują pomoc od innych. Bezrobotni w najtrudniejszej sytuacji instrumentalizują relacje z innymi w oczekiwaniu pomocy. Sporadycznie korzystają z pomocy udzielanej przez instytucje. Ci, pozbawieni niemalże środków do życia – nie oczekują ani nie otrzymują pomocy ze strony bliskich lub instytucji.
- Emeryci: Emeryci bardzo cenią sobie swoją niezależność, zwłaszcza materialną. Najczęściej wymiana pomocowa z bliskimi nie była symetryczna. Emeryci byli stroną udzielającą lub otrzymującą po-  
moc. Rzadko korzystali z pomocy instytucjonalnej.  
50-latkowie najczęściej nie oceniali pomocy instytucjonalnej. Szczególną grupę stanowiła najak-  
tywniejsza grupa emerytek (*Wariant E<sub>3</sub>*), nie korzystająca z pomocy instytucji lecz pozytywnie oceniająca jej skuteczność oraz rolę wiarygodności pracowników służb społecznych.

*Zdarzenia historyczno-ekonomiczne:* Stosunek osób 50+ do zdarzeń lat 1980-1981, przełomu lat 1989-1990 oraz do ostatniego kryzysu kształtował się odmiennie zależności od sytuacji życiowej i sposobu ra-  
dzenia sobie z nią. Jedynie osoby znajdujące się we względnie dobrej bezpiecznej sytuacji traktowały wydarzenia historyczno-ekonomiczne jako istotny czynnik modyfikujący ich życie. Dla pozostałych stanowiły bardziej tło ich życia, towarzyszyły ich życiu. Badani pozostający w najtrudniejszej sytuacji nie wypowiadali się na temat zmian historyczno-ekonomicznych.  
Zagrożeni i wcześniejsi emeryci nawiązywali do stanu wojennego, bezrobotni – do transformacji zaini-  
cjowanych w 1989 r., wszystkie grupy badanych – do obecnego kryzysu. Ci, którzy nawiązywali do wy-  
darzeń historyczno-ekonomicznych, znajdowali się w stosunkowo bezpiecznej sytuacji: mieli oparcie w rodzinie (osoby zagrożone utratą pracy) lub stabilne dochody (wcześniejsi emeryci).

*Reformy:* Zdecydowana większość osób 50-latków sprzeciwia się wydłużaniu czasu pracy.

- Zagrożeni utratą pracy: Zagrożeni albo zdecydowanie negatywnie oceniali projekty emerytalne (ba-  
dani znajdujący oparcie w bliskich relacjach rodzinnych) bądź unikali wypowiadania się na temat przedłużania czasu pracy (ci w trudniejszej sytuacji rodzinno-materialnej).
- Bezrobotni: Analogicznie bezrobotni zaangażowani w aktywne zabezpieczanie sytuacji materialnej swoich rodzin kategorycznie sprzeciwiali się wydłużaniu czasu pracy. Ci w trudniejszej sytuacji nie komentowali propozycji rozwiązań emerytalnych.
- Emeryci: Wcześniejsi emeryci reprezentowali bardzo zróżnicowany stosunek do wydłużenia czasu pracy: od wyrażania zgody bez zastrzeżeń (kobiety, które pozostając na wcześniejszej emerytu-  
rze weszły w wiek emerytalny), przez wyrażanie zgody pod pewnymi warunkami (kobiety mające mniej niż 60 lat) do zdecydowanego braku aprobaty (większość mężczyzn) po nie wypowiadanie się na temat problemu (najmłodszy 50-52-letni emeryci).

5. Raport z badań jakościowych (II): wiedza pracowników służb społecznych o funkcjonowaniu osób 50+ i ich zapotrzebowaniu na działania pomocowe

5.1. Trzy perspektywy ujmowania sytuacji dojrzałych klientów przez pracowników służb społecznych

- Dane jakościowe, pozyskane od pracowników służb społecznych, ujawniły różnorodność w zakresie:
- sposobów postrzegania przez nich problemów osób 50+,
  - adresowanych do 50-latków ofert pomocy,
  - poszukiwania użytecznych dla osób 50+ rozwiązań systemowych,
  - potrzeb szkoleniowych pracowników służb społecznych.
- Drobiazgowa analiza danych pozwoliła wyłonić trzy grupy pracowników służb społecznych. Kryterium podziału stanowiła perspektywa przyjmowana przez nich, w toku rozwiązywania problemów osób 50+. Pracownicy służb społecznych
- koncentrowali się na potrzebach osób 50+ (Grupa I) lub
  - koncentrowali się na potrzebach rynku pracy (Grupa II) bądź
  - jednocześnie uwzględniali oba wymiary (Grupa III) (por. tab 5).

Tab. 5. Pracownicy służb społecznych a sposoby postrzegania klientów 50+

Grupy pracowników służb społecznych	Perspektywy postrzegania osób 50+: kierowanie się	
	potrzebami osób 50+	potrzebami rynku pracy
Grupa I		
Grupa II		
Grupa III		

5.1.1. Grupa I: pracownicy służb społecznych przyjmujący perspektywę osób 50+

Pracownicy służb społecznych reprezentujący Grupę I podejmują próby zrozumienia sytuacji osób 50+. Na obecny rynek pracy i związane z nim problemy patrzą oczami 50-latków. Zwracają także uwagę na związane z wiekiem pozytywne i negatywne zmiany, jakich doświadczają dojrzały pracownicy. Są to zarówno zmiany fizyczne (m.in. spadek sprawności fizycznej), jak i zmiany mentalne, związane z merytorycznymi kompetencjami oraz doświadczeniem życiowym i podejściem mądrościowym do rozwiązywanych proble-  
mów. Opisuując sytuację zawodową osób 50+ pracownicy Grupy I na drugim planie umieszczają potrzeby rynku i transformację, jakim on podlega. Pracodawcom przypisują odpowiedzialność za trudną sytuację osób 50+ na rynku pracy.  
Skutecznych rozwiązań pomocowych upatrują w rozwiązaniach systemowych (gospodarczych i praw-  
nych) oraz zmianach mentalności i sposobie funkcjonowania pracodawców i młodych pracowników. Winni oni dostrzegać mocne strony dojrzałych pracowników.

5.1.2. Grupa II: pracownicy służb społecznych przyjmujący perspektywę rynku pracy, z pominięciem potrzeb osób 50+

Pracownicy zaliczani do Grupy II patrzą na problemy 50-latków z perspektywy potrzeb rynku pracy. Starają się zrozumieć sytuację osób oferujących pracę, żyjących w warunkach konkurencji i szybko zmieniających się technologii oraz coraz większych wymagań wobec zatrudnianych pracowników. W takiej sytuacji klienci 50+ postrzegani są jako osoby niedostosowane do współczesnych standardów rynku pracy, niezaradne, powolne, sztywne w sposobie myślenia, a w rezultacie – nie nadążające nad zmieniającą się rzeczywistością. Pracownicy służb społecznych z Grupy II oczekują zmiany mentalności i sposobów funkcjonowania od osób 50+. Pomoc jaką oferują 50-latom ukierunkowana jest na przemianę wewnętrzną klientów 50+, która umożliwi im lepsze dostosowanie do wymogów nowoczesnego rynku pracy.

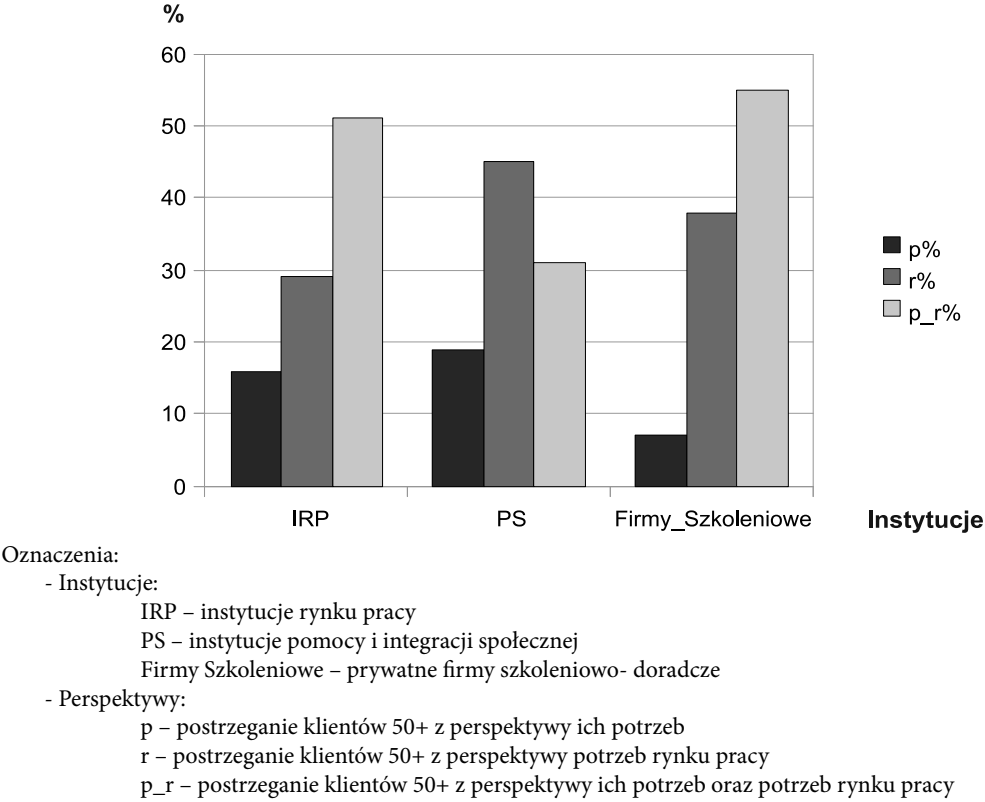
5.1.3. Grupa III: pracownicy służb społecznych łączący perspektywę osób 50+ i perspektywę rynku pracy

Pracownicy służb społecznych z Grupy III uwzględniają zarówno potrzeby dojrzałych klientów, jak i potrzeby zmieniającego się rynku pracy. Klienci 50+ opisywani są jako osoby dojrzałe, z bogatym doświadczeniem zawodowym i życiowym, dysponujące specyficznym potencjałem stanowiącym rezultat połączenia wiedzy z doświadczeniem życiowym. Jednocześnie dostrzegają pojawiające się trudności związane z rozpoczynającym się, procesem starzenia, np. obniżenie szybkości uczenia się nowych rzeczy, osłabienie pamięci. Traktują je jednak jako naturalny bieg rzeczy. Osoby reprezentujący Grupę III szukają rozwiązań zaspakajających potrzeby dwóch stron: pracowników 50+ i rynku pracy. Oferowana 50-latom pomoc koncentruje się na rozwiązaniach systemowych, sprzyjających budowaniu i wspieraniu relacji współpracy pomiędzy: osobami 50+, pracodawcami oraz instytucjami pośredniczącymi i pomocowymi. Pracownicy służb społecznych proponują promocję i wdrażanie takich praktyk na rynku pracy jak: np. strategie zarządzania wiekiem pracowników – dostosowanie warunków pracy do potrzeb i możliwości dojrzałych pracowników, intermentoring – dzielenie się wiedzą i umiejętnościami przez młodszych i starszych pracowników.

5.2. Miejsce pracy, stanowisko, wiek i płeć pracowników służb społecznych a sposób ujmowania problemów 50-latków

Miejsce pracy, zajmowane stanowisko, wiek i płeć pracowników służb społecznych rzutują na ich sposób ujmowania problemów osób 50+.

*Miejsce pracy.* Ponad połowa pracowników publicznych instytucji rynku pracy uwzględniała zarówno potrzeby osób 50+, jak i potrzeby rynku pracy. Mniej niż 1/3 reprezentowała kierowała się potrzebami rynku. Pozostali pracownicy (16%) przyjmowali perspektywę osób 50+. Podobne zależności wystąpiły u pracowników firm szkoleniowo-doradczych. Większość z nich (55%) integrowała potrzeby klientów i rynku pracy. Nieco mniejsza liczba pracowników (38%) kierowała się tylko potrzebami rynku pracy. Nieliczni (7%) kierowali się jedynie potrzebami klientów 50+. U pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej zaobserwowano odmienną tendencję. Prawie połowa (45%) pracowników eksponowała potrzeby rynku. Nieco mniej (31%) pracowników uwzględniało jednocześnie potrzeby obu stron. Najrzadziej brano pod uwagę tylko potrzeby klientów 50+ (por. wykres 1).

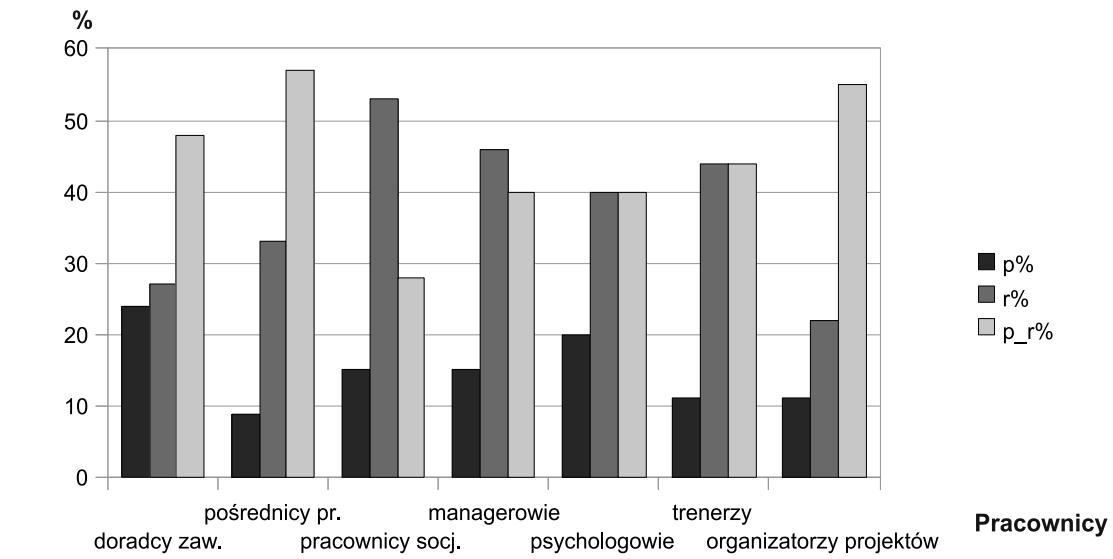


Wykres 1. Rozkład procentowy pracowników z różnych instytucji pomocowych ze względu na sposób postrzegania problemów klientów 50+ na rynku pracy

*Stanowisko pracy.* Wśród doradców zawodowych, pośredników pracy oraz organizatorów projektów społecznych dominuje łączenie perspektyw pracowników 50+ i rynku pracy. Mniej pracowników uwzględnia tylko potrzeby rynku pracy. Najmniej liczną grupę stanowią pracownicy uwzględniający perspektywę osób 50+ (doradcy zawodowi – odpowiednio: 48%, 27% i 24%; pośrednicy pracy – odpowiednio 57%, 23% i 9%; organizatorzy projektów społecznych – odpowiednio 55%, 22% i 11%).

W grupie pracowników socjalnych oraz managerów firm doradczych lub szkoleniowych największy procent pracowników kieruje się perspektywą rynku pracy (pracownicy socjalni 53%, managerowie 46%). Drugą co do wielkości grupę stanowią osoby integrujące potrzeby klientów 50+ i rynku pracy (pracownicy socjalni 28%, managerowie 40%). Najmniej liczna grupa uwzględnia tylko potrzeby osób 50+ (pracownicy socjalni – 15%, managerowie – 13%).

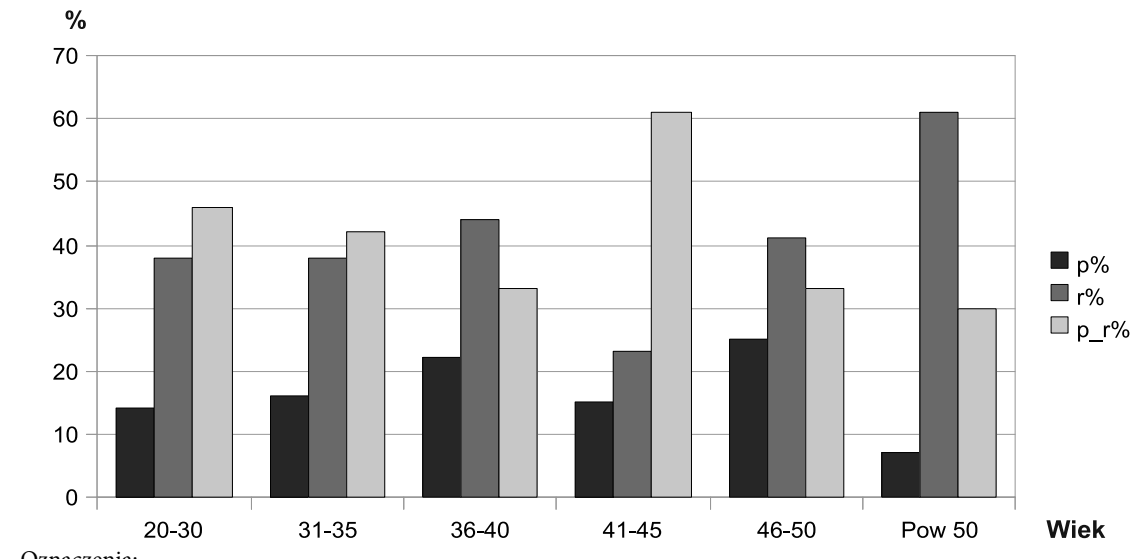
Wśród psychologów i trenerów równie często pojawiają się: integrowanie potrzeb osób 50+ i rynku pracy oraz uwzględnianie tylko potrzeb rynku. Mniejszość reprezentuje perspektywę uwzględniającą potrzeby osób 50+. Czyni tak 20% psychologów i 11%, trenerów (por. wykres 2).



Oznaczenia:  
 p – postrzeganie klientów 50+ z perspektywy ich potrzeb  
 r – postrzeganie klientów 50+ z perspektywy potrzeb rynku pracy  
 p\_r – postrzeganie klientów 50+ z perspektywy ich potrzeb oraz potrzeb rynku pracy

**Wykres 2.** Rozkład procentowy pracowników na różnych stanowiskach w instytucjach, ze względu na sposób postrzegania problemów klientów 50+ na rynku pracy

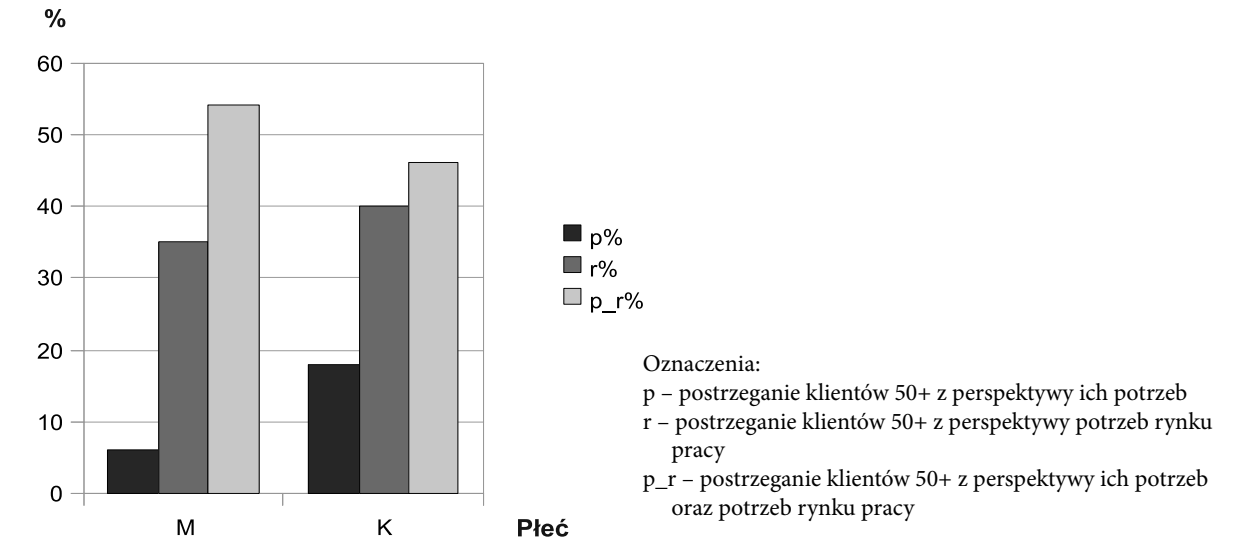
**Wiek pracowników służb społecznych.** Najmłodsi pracownicy najczęściej integrują potrzeby klientów i rynku pracy (pracownicy w wieku 20-30 – 46% , w wieku 31-35 – 42%). Nieco rzadziej kierują się perspektywą rynku pracy (po 38%). Pracownicy w średnim wieku (36-40 lata) można zaobserwować inną tendencję: większość z nich to pracownicy uwzględniający tylko potrzeby rynku pracy(44%), rzadziej integrują potrzeby klientów i rynku pracy (33%) lub samych klientów 50+ (22%). W grupie pracowników w wieku 41-45 najwięcej pracowników integruje potrzeby klientów i rynku pracy (aż 61%). Rzadziej kierują się potrzebami rynku (23% ) bądź klientów (15%). Wśród najstarszych pracowników (powyżej 46 lat) wzrasta liczba osób kierujących się potrzebami klientów 50+. Najliczniejszą grupę wśród osób 46-50 reprezentują pracownicy uwzględniająca tylko potrzeby rynku (41%). Wśród pracowników po 50. roku życia grupa ta stanowi aż 61% wszystkich pracowników z tego przedziału wieku. Drugą co do wielkości grupę wśród najstarszych pracowników stanowią osoby integrujące perspektywę potrzeb klientów 50+ i rynku pracy (46-50 lat – 33%; powyżej 50 lat – 30%). Najmniej liczna grupa to pracownicy uwzględniający tylko potrzeby klientów: 46-50 – 26%, powyżej 50 – 7%. Przedstawione dane wskazują, iż najbardziej restrykcyjną grupę pracowników służb społecznych stanowią osoby po 46 rż., patrzące na problemy swych rówieśników z perspektywy rynku pracy (por. wykres 3).



Oznaczenia:  
 p – postrzeganie klientów 50+ z perspektywy ich potrzeb  
 r – postrzeganie klientów 50+ z perspektywy potrzeb rynku pracy  
 p\_r – postrzeganie klientów 50+ z perspektywy ich potrzeb oraz potrzeb rynku pracy

**Wykres 3.** Rozkład procentowy wieku pracowników reprezentujących różne perspektywy ujmowania problemów osób 50+ na rynku pracy

**Płeć pracowników służb społecznych.** Zarówno wśród kobiet i mężczyzn przeważają pracownicy integrujący potrzeby klientów 50+ i potrzeby rynku pracy (K – 46%; M – 54%). Potrzebami rynku pracy kieruje się 40% kobiet i 35% mężczyzn. Najrzadziej pracownicy służb społecznych uwzględniają potrzeby klientów 50+ (K – 18%; M – 6%) (por. wykres 4).



Oznaczenia:  
 p – postrzeganie klientów 50+ z perspektywy ich potrzeb  
 r – postrzeganie klientów 50+ z perspektywy potrzeb rynku pracy  
 p\_r – postrzeganie klientów 50+ z perspektywy ich potrzeb oraz potrzeb rynku pracy

**Wykres 4.** Rozkład procentowy płci pracowników reprezentujących różne perspektywy ujmowania problemów osób 50+ na rynku pracy

### 5.3. Sposoby opisywania osób 50+ przez pracowników służb społecznych

Pracownicy służb społecznych, reprezentujący Grupy I, II i III, odmiennie określali zasoby i potencjał, szanse i zagrożenia klientów 50+ oraz odmiennie budowali oferty pomocowe. Badania pozwoliły uszczegółowić sposoby ujmowania problemów osób 50+ przez pracowników służb społecznych. Wyłoniono sześć sposobów (*Profile I-VI*) postrzegania i rozwiązywania problemów 50-latków.

#### 5.3.1. Grupa I pracowników służb społecznych: obrazy 50-latków i oferty pomocy (*Profile I, II i III*)

Pracownicy służb społecznych, kierujący się przede wszystkim potrzebami osób 50+, podawali trzy zbiory charakterystyk opisujących 50-latków. Stały się one podstawą wyłonienia trzech profili (trzech sposobów definiowania 50-latków, ich problemów i ofert pomocy). Według pracowników służb społecznych reprezentujących *Profil I* 50-latkowie to osoby kompetentne i niezależne. Pracownicy służb społecznych reprezentujący *Profil II* opisują 50-latków jako osoby o niższych kompetencjach, ale silnie zmotywowane do podwyższania kwalifikacji i uzupełniania braków. Pracownicy służb społecznych reprezentujący *Profil III* widzą w 50-latkach osoby bierne, których nieporadność tłumaczą trudnymi doświadczeniami życiowymi. Poniżej przedstawiono „portrety” osób 50+, jakimi operują pracownicy Grupy I, podejmując się pomocy w rozwiązywaniu problemów 50-latków.

*Profil I: 50-latkowie jako osoby kompetentne i niezależne.* Reprezentanci *Profilu I* widzą w 50-latkach osoby kompetentne. Ich kompetencje obejmują zarówno specjalistyczną wiedzę i umiejętności, jak i umiejętności społeczne związane z dużym doświadczeniem życiowym. Podkreślają, że dojrzały pracownicy: mają za sobą współpracę w różnych zespołach, często z różnymi szefami i klientami, potrafią rozwiązywać konflikty, są opanowani. Reprezentanci *Profilu I* uważają, że osoby 50+ dążą do zaspokojenia potrzeb niezależności i bezpieczeństwa (posiadania silnej pozycji zawodowej, np. pozycji specjalisty; stabilizacji zawodowej; zapewnienia sobie korzystnych warunków umowy i wysokich zarobków). 50-latków przedstawiają jako osoby samodzielnie radzące sobie z trudnościami i nie oczekujące wsparcia ze strony służb społecznych. W sytuacji utraty pracy decydują się na wcześniejszą emeryturę lub rozwinięcie własnej działalności gospodarczej. Zdaniem pracowników służb społecznych istotna dla 50-latków jest ochraniająca polityka państwa, np. oferująca ulgi podatkowe pracodawcom zatrudniającym lub zatrzymującym w pracy osoby 50-lętne.

Wśród zagrożeń pracownicy służb społecznych z Grupy I wymieniają zagrożenia związane ze stanem gospodarki: bezrobocie, szybki rozwój technologiczny oraz rywalizację z młodszymi pracownikami. Ci ostatni, jako bardziej kompetentni w zakresie nowych technologii informacyjnych i języków obcych, przedstawiani są jako dominujące zagrożenie dla dojrzałych pracowników.

*Profil II: 50-latkowie jako osoby z niekompletnymi kwalifikacjami, ale zmotywowane.* Pracownicy służb społecznych, reprezentujący *Profil II*, za mocną stroną osób 50+ uznają silną motywację do uzupełniania kwalifikacji by sprostać wymaganiom pracy. W 50-latkach dostrzegają szereg słabych stron, w tym niskie, nieadekwatne do wymagań rynku wykształcenie. Osoby 50+ oceniają jako dokładne i sumienne, których główne potrzeby stanowią potrzeby szacunku, zrozumienia i samorealizacji. 50-latkowie realizują je poznając rynek pracy, uczestnicząc w różnych inicjatywach aktywizacyjnych i doszkalających. Przypisują 50-latkom oczekiwanie od pracodawców wsparcia i docenienia oraz dostosowania warunków pracy do własnych możliwości. Od współpracowników oczekują dobrych relacji interpersonalnych.

Według pracowników służb społecznych reprezentujących *Profil II* 50-latkowie winni otrzymywać wsparcie od służb publicznych. Miałoby ono polegać na rzetelnym informowaniu o dostępnych szkoleniach, kursach kwalifikacyjnych czy subsydiowanym zatrudnianiu. Główny ciężar wspierania osób 50+ spoczywałby na pracodawcach. To oni winni dbać o rozwój zawodowy dojrzałych podwładnych, doceniać ich i aktywnie współpracować z instytucjami pomocy publicznej. Pracownicy służb społecznych negatywnie oceniają pracodawców, przypisując im zorientowanie na zysk i dyskryminowanie starszych pracowników. Oczekują od pracodawców zmiany nastawienia do osób 50+. Szansę dla 50-latków widzą w emigracji zarobkowej, podejmowaniu pracy w miejscach odległych od domu czy zmianie miejsca zamieszkania.

*Profil III: 50-latkowie jako osoby bierne, z trudnymi doświadczeniami.* Reprezentanci *Profilu III* dostrzegają w 50-latkach ludzi „doświadczonych przez życie”. Podkreślają ich trudną sytuację socjalną i zdrowotną oraz traumatyczne zdarzenia losowe przez jakie przeszły (śmierć lub choroba w rodzinie). Osoby 50+ opisywane są jako bierne zawodowo, nie czyniące starań w kierunku podniesienia kompetencji zawodowych. U osób 50+ dominują potrzeby związane z zachowaniem zdrowia fizycznego, psychicznego oraz z przetrwaniem materialnym. Zdaniem pracowników służb społecznych ta grupa 50-latków potrzebuje wsparcia finansowego oraz terapeutycznego. Oczekiwanie od nich rozwoju kompetencji zawodowych uznają za wymaganie nieadekwatne do sytuacji. Reprezentanci *Profilu III* podkreślają, iż osoby 50+ dążą do wycofania się z rynku pracy. Mają trudności w dostępie do pomocy, wynikające z niedopracowanego systemu współpracy różnych instytucji społecznych (doradczych, terapeutycznych, oferujących wsparcie materialne). Podkreślają, iż 50-latkowie wymagają działań wspierających o charakterze socjalnym i psychologicznym.

Pracownicy służb społecznych należący do Grupy I mają tendencję do wczuwania się w trudną sytuację osób 50+. Stanowią jedyną grupę pracowników służb społecznych, która zwróciła uwagę na rywalizację osób starszego i młodszego pokolenia oraz na zagrożenia wynikające z rozwoju technologicznego. Być może pracownicy Grupy I dążą do nadmiernej ochrony swych 50-letnich klientów. Stereotypowe, negatywne myślenie o i nastawienie do pracodawców może owocować dostrzeganiem przede wszystkim zagrożeń, przy pomijaniu potencjalnych szans, np. współpraca dojrzałych i młodszych pracowników może stanowić szansę na budowanie zintegrowanych, prężnie współpracujących zespołów. Przekazywanie wiedzy i umiejętności przez starszych pracowników, młodszym, jakoś ich współpracy może warunkować rozwój firmy. Pomijanie tych kwestii w projektowaniu pomocy dla osób 50+ zuboży jakość oferowanego wsparcia.

#### 5.3.2. Grupa II pracowników służb społecznych: obrazy 50-latków i oferty pomocy (*Profile IV i V*)

Pracownicy służb społecznych reprezentujący Grupę II ujmuje problemy 50-latków z perspektywy wymagań rynku pracy. Osoby 50+ opisują jako ludzi niekompetentnych i roszczeniowych (*Profil IV*) bądź kompetentnych, którzy właśnie utracili pracę i którym przyszło działać w na rynku oferującym niewiele miejsc pracy dla dojrzałych pracowników (*Profil V*).

*Profil IV: 50-latkowie jako osoby niekompetentne i roszczeniowe.* Reprezentanci *Profilu IV* widzą w 50-latkach pracowników o niskich kwalifikacjach, domagających się nienależnych im świadczeń. Za jedyną mocną stroną osób 50+ uznają ich małe oczekiwania finansowe. W 50-latkach dostrzegają natomiast szereg słabych stron: niskie wykształcenie i nieadekwatne do potrzeb rynku pracy doświadczenie zawodowe, problemy ze zdrowiem, obniżający się poziom zdolności poznawczych, małą elastyczność i trudności w posługiwaniu się nowoczesnymi technologiami, niechęć do zmian.

Uważają, że osoby po 50. r.ż. chętnie wycofują się z rynku pracy. Pozostają bierne, uzależniając się od świadczeń instytucji pomocowych. Reprezentanci *Profilu IV* nie określają potrzeb 50-latków. Zakładając, że główną strategią działania osób 50+ jest wykorzystywanie instytucji świadczących różnego rodzaju pomoc.

Pracownicy z *Profilu IV* do zagrożeń zaliczają prawne przeciążenie pracodawców zatrudniających osoby w wieku okołoemerytalnym. Uznają, że polityka ochrony praw pracowników 50+ (kary za ich zwalnianie) może pełnić przeciwną do oczekiwanej rolę. Będzie raczej odstraszać pracodawców od zatrudniania specjalistów po 50. r.ż. Przyczyni się do umacniania poczucia bezradności u osób 50+, a w rezultacie zwiększy szansę na ich wykluczenie społeczne.

Pomoc oferowana osobom 50+ obejmuje pomoc finansową oraz szkolenia i kursy kwalifikacyjne. W odróżnieniu od szkoleń proponowanych przez pracowników reprezentujących *Profil I*, szkolenia mają koncentrować się na dostosowaniu 50-latków do potrzeb rynku pracy.

*Profil V: 50-latkowie jako osoby kompetentne, krótko po utracie pracy.* Reprezentanci *Profilu V* definiują osoby 50+ jako pracowników kompetentnych, poszukujących wyjścia z trudnej sytuacji, powstałej w wyniku utraty pracy. Dostrzegają ich mocne strony (kompetencje zawodowe wynikające z długoletniego doświadczenia, znajomości swojej branży) oraz aktywność i motywację do poszukiwania pracy. Postrzegają 50-latków jako ceniących siebie specjalistów o dużych oczekiwaniach finansowych, kierujących się głównie potrzebami materialnymi. W ramach rozwiązań pomocowych proponują osobom 50+ szkolenia, wspierające proces poszukiwania pracy i uzupełniające ich kompetencje zawodowe. Pracownicy pomocowi reprezentujący *Profil V* doceniają możliwość wspierania młodych pracowników przez starszych doświadczonych kolegów. Wykorzystanie tej możliwości przyczyniłoby się do szerszego uwzględniania potrzeb osób 50+. Reprezentanci *Profilu V* uznają bezrobocie za podstawowe zagrożenie dla osób po 50. roku życia (w sytuacji małej liczby ofert pracy, pracodawcy chętniej zatrudnią młodszych pracowników, dostrzegając w nich większy potencjał rozwojowy).

### 5.3.3. Grupa III pracowników służb społecznych: obraz 50-latków i oferty pomocy (*Profil VI*)

Reprezentanci *Profilu VI* rozpatrują sytuację dojrzałych pracowników łącząc dwie perspektywy: perspektywę potrzeb osób 50+ i perspektywę potrzeb rynku pracy. Kreślą wielowymiarowy obraz 50-latków. Do pozytywów dojrzałych pracowników zaliczają kompetencje zawodowe i doświadczenie życiowe. Za słabe strony 50-latków uznają: trudności zdrowotne i pogarszanie się funkcjonowania poznawczego, nieadekwatne do potrzeb rynku wykształcenie oraz wąskie, choć długoletnie, doświadczenie zawodowe, niechęć do nabywania nowych umiejętności (np. komputerowych, językowych).

Reprezentanci *Profilu VI* traktują sytuację 50-latków jako bardzo złożoną. W wyjaśnieniach odwołują się do kontekstu historycznego życia osób 50+, odmiennych realiów wchodzenia w życie zawodowe. Niechęć tej grupy pracowników do podnoszenia kwalifikacji tłumaczą doświadczaną przez nich dyskryminacją.

Proponują, by strategię wspierającą opierać na rozwiązaniach systemowych, które obejmowałyby jednocześnie 50-latków i pracodawców (np. strategię zarządzania zespołami pracowników, uwzględniające związane z wiekiem różnice indywidualne). Zarządzanie wiekiem pracowników pozwalałoby dostosowywać warunki pracy do możliwości osób 50+. Tego rodzaju posunięcia pozwoliłyby na wydłużenie aktywności zawodowej doświadczonych fachowców, co zapewniłoby firmom ciągłość rozwoju, a zarazem zabezpieczało gospodarkę przed skutkami zmian demograficznych.

Reprezentanci *Profilu VI* postrzegają szanse klientów 50+ na dwa sposoby.

W pierwszym przypadku rozwiązaniem problemów osób 50+ byłyby:

- odejście na wcześniejszą emeryturę, a tym samym zakończenie kariery zawodowej bądź

- korzystanie z rozwiązań wspierających aktywność na rynku pracy (subsydiowane zatrudnianie; budowanie współpracy pomiędzy pracodawcami a różnymi instytucjami, np. instytucjami wsparcia terapeutycznego, i wsparcia socjalnego, publicznymi i prywatnymi instytucjami rynku pracy; promowanie kultury organizacji, w tym: szacunku do dojrzałych pracowników, wdrażanie mentoringu lub intermentoringu do pracy zespołów tworzonych przez osoby w różnym wieku).

Jednocześnie podkreśla się, że zbyt duża dostępność świadczeń finansowych może wpływać demotywująco na klientów poszukujących pracy.

W drugim przypadku proponowane jest rozwiązanie przeciwne: przesunięcie wieku emerytalnego. Jego zwolennicy opowiadają się za inwestowaniem w niezależność osób 50+ oraz za wypracowaniem rozwiązań prawnych i podatkowych odciążających pracodawców. Szansę dla osób 50+ stanowiłaby poprawiająca się sytuacja ekonomiczna kraju, umożliwiającą np. podejmowanie działalności gospodarczej na własny rachunek.

Reprezentanci obu opcji *Profilu VI* dostrzegają możliwość kontynuacji pracy zawodowej przez osoby decydujące się na wcześniejszą emeryturę. Postulują by ułatwić 50-latom poszukiwanie pracy przez wypracowanie systemu ułatwiającego komunikację między pracodawcami i osobami poszukującymi pracy.

### 5.4. Rodzaje pomocy oferowanej przez pracowników służb społecznych osobom 50+

Pracownicy służb społecznych reprezentujący różne podejścia do problemów dojrzałych pracowników pozytywnie oceniają przydatność programów EFS (Europejski Fundusz Społeczny), ukierunkowanych na aktywizację zawodową i integrację społeczną dojrzałych pracowników. Do preferowanych form pomocy najczęściej zaliczano: szkolenia i kursy kwalifikacyjne, wspieranie przez pośrednika pracy, doradcę zawodowego, psychologa. Analizy ujawniły różnicowanie w adresowanych do 50-latków ofertach pomocowych.

#### 5.4.1. Pomoc oferowana przez pracowników służb społecznych, reprezentujących *Profile I-III* (kierujących się potrzebami osób 50+)

Pracownicy służb społecznych kierujący się potrzebami osób 50+ preferują rozwiązania pomocowe wzmacniające pozycję dojrzałych pracowników na rynku pracy. Proponują szkolenia aktywizujące, kursy kwalifikacyjne, w tym: obejmujące m.in. obsługę komputera, naukę języków obcych. Jednocześnie od pracodawców oczekują zmian w ich postawach i działaniach. Uważają, iż większość pracodawców stereotypowo myśli o dojrzałych pracownikach widząc w nich osoby stare, schorowane, niezdolne do pracy. Oczekuje od osób 50+ pracy na najwyższych obrotach, której podołać mogą ludzie młodzi (długi czas pracy, mało dni wolnych, szybko osiągnane efekty pracy).

Pracownicy reprezentujący *Profil I* określają 50-latków jako kompetentnych i niezależnych. Uważają, że dojrzały klient nie potrzebuje dodatkowego wsparcia od służb społecznych. Reprezentanci *Profilu II*, definiujący 50-latków jako niekompetentnych, ale zmotywowanych, za najbardziej skuteczne uznają: rzetelną informację o dostępnych formach wsparcia, pomoc w otwieraniu własnej działalności gospodarczej, do kształcanie oraz subsydiowane zatrudnianie. Ważnym etapem pomocy według tej grupy pracowników służb społecznych jest doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy oraz wspieranie klienta 50+ w dokonywaniu adekwatnej oceny własnych kompetencji zawodowych i podejmowaniu decyzji. Reprezentanci *Profilu III* (50-latkowie jako bierni, w trudnej sytuacji) preferują pomoc finansową i psychoterapeutyczną. Negują wartość doradztwa zawodowego i podnoszenia kwalifikacji zawodowych.



Uwzględnianie potrzeb 50-latków owocuje dostrzeganiem różnorodności sytuacji, w których znajdują się osoby 50+. Wpływa to na dywersyfikację oferowanej pomocy. Jednocześnie, eksponowanie potrzeb dojrzałych pracowników pozwala dostrzec ich potencjał zawodowy: profesjonalny (związany ze specyfiką pracy) oraz osobowościowo-społeczny (niezależność i umiejętność współpracy). Dostrzeganie potencjału w kliencie, pracowniku działa na niego motywująco i aktywizująco.

Pomijanie potrzeb pozostałych podmiotów rynku pracy (w tym: pracodawców czy młodych pracowników) zamyka drogę do szukania rozwiązań systemowych. Ci ostatni postrzegani są jako konkurencja i potencjalne zagrożenie. Skoncentrowanie się na potrzebach tylko jednej grupy podmiotów rynku pracy, nie daje możliwości znalezienia pełnego rozwiązania problemów. Mimo najlepszych chęci pracowników służb społecznych, grupa dojrzałych pracowników pozostaje osamotniona na rynku pracy.

#### 5.4.2. Pomoc oferowana przez pracowników służb społecznych reprezentujących *Profile IV-V* (kierujących się potrzebami rynku pracy)

Pomoc preferowana przez pracowników służb społecznych, eksponujących potrzeby rynku pracy, ukierunkowana jest na uzyskanie zmian w postawach i sposobach funkcjonowania 50-latków. Kierunek ten wyznacza główny cel szkoleń i kursów kwalifikacyjnych. Klienci oceniani są jako niedostosowani do standardów rynku pracy. Standardy te wyznaczane są przez ludzi młodych i wykształconych, orientujących się w nowoczesnych technologiach, zasadach panujących na współczesnym rynku pracy. Oczekiwane od osób 50+ zmiany dotyczą uczynienia ich sposobu myślenia bardziej elastycznym, akceptującym nowe trendy kulturowe i technologiczne. Pracownicy z *Profilu V* nie spodziewają się tak głębokich zmian od osób, które niedawno straciły pracę. Tej grupie 50-latków oferowane są szkolenia podnoszące ich kwalifikacje zawodowe i zwiększające szanse powrotu do pracy. Proponowana jest współpraca z młodszymi pracownikami, ukierunkowana na przekazywanie im wiedzy i doświadczenia przez pracowników starszych. Nie wspomina się jednakże o wspieraniu osób starszych przez młodsze (por. jednostronność korzyści, w przeciwieństwie do intermentoringu).

Uwzględnianie jedynie potrzeb pracodawców i rynku pracy owocuje projektowaniem programów i szkoleń zniechęcających grupę docelową. Punktem wyjścia tych szkoleń jest bowiem założenie o roszczeniowej i zależnej postawie 50-latków oraz całej gamie ich wad. Przekłada się to na „konieczność” dokonywania zmian przybliżających ich do „ideału” reprezentowanego przez pracownika młodego i wykształconego. Takie podejście może utrudnić znacznie kontakt z dojrzałymi pracownikami, rodząc bunt i niezgodę. Działa demotywująco, pogłębiając ich bierność i wycofywanie się.

#### 5.4.3. Pomoc oferowana przez pracowników służb społecznych reprezentujących *Profil VI* (kierujących się potrzebami osób 50+ i rynku pracy)

Pracownicy służb społecznych uwzględniający potrzeby osób 50+ i rynku pracy preferują systemowe rozwiązania pomocowe. Wskazują na wartość współpracy pomiędzy instytucjami pomocowymi, pracodawcami oraz osobami 50+ i pozostałymi pracownikami. Klientom 50+ proponowane są takie rozwiązania jak: programy szkoleniowe, doradztwo zawodowe, wsparcie psychologiczne, indywidualne i grupowe. Zapotrzebowanie pracodawców na efektywnie pracujące zespoły pracowników rozwiązane jest z udziałem procedur intermentoringu i zarządzania wiekiem (w tym: dostosowywania warunków i miejsca pracy do potrzeb i możliwości pracowników 50+). Pojawiają się propozycje integracji działań młodszych i starszych

pracowników. Obserwuje się powrót do kulturowego wzorca jaką jest relacja „uczeń – mistrz”, zapewniająca przekazywanie zgromadzonej przez lata wiedzy i doświadczeń. Relacja ta gwarantuje długofalowy rozwój wszystkich podmiotów relacji. Deprecjonowanie wiedzy i umiejętności dojrzałych pracowników nie znajduje uzasadnienia z rozwojowego oraz ekonomiczno-biznesowego punktu widzenia.

Uwzględnianie potrzeb osób 50+ jest szansą na budowanie nowego rodzaju kontaktu, umożliwiającego zrozumienie ich specyficznej sytuacji. Dostrzeganie potrzeb pracodawców pozwala na budowanie dobrych relacji z pracownikami w różnym wieku i realną współpracę. Jedynie w podejściu uwzględniającym obie perspektywy możliwe jest szukanie skutecznych rozwiązań pomocowych, akceptowanych i aktywizujących obie strony.

### 5.5. Potrzeby warsztatowe pracownikówsłużb społecznych

Sygnalizowanie dużego zapotrzebowania pogłębienie wiedzy i umiejętności warsztatowych wyraża pewną bezsilność pracowników służb społecznych podejmujących się pracy z dojrzałym klientem. Pomoc, jakiej osoba 50+ wymaga, często przekracza kompetencje i obowiązki pracownika służb społecznych.

Potrzeby warsztatowe pracowników z Grup I, II i III dotyczą:

- pogłębiania wiedzy o osobach 50+ oraz umiejętności rozpoznawania ich potrzeb,
- pogłębiania wiedzy o rynku pracy.

#### 5.5.1. Potrzeby pogłębiania wiedzy o osobach 50+ oraz umiejętności rozpoznawania ich potrzeb

Największe zapotrzebowanie wśród wszystkich grup pracowników służb społecznych dotyczyło pogłębienia wiedzy na temat 50-latków: poznania specyfiki ich funkcjonowania, zróżnicowania wewnątrz tej grupy wieku. Wiedzę tę uznawano za przydatną dla zindywidualizowanego podejścia do każdej z osób 50+ i budowania adekwatnej ścieżki pomocy.

Pracownicy reprezentujący *Profile II i IV* (przedstawiający osoby 50+ jako mało kompetentne, lecz zmotywowane vs jako mało kompetentne i bierne) sygnalizowali potrzebę nabycia umiejętności pracy z trudnym klientem. Wskazywałoby to, iż bez względu na przyjmowaną perspektywę (potrzeby osób 50+ vs rynku pracy) kontakt z 50-latkami oceniany jest jako trudny.

Pracownicy reprezentujący *Profile III i V* (traktujący 50-latków jako osoby bierne, z trudnymi doświadczeniami vs kompetentne, krótko po utracie pracy) zgłaszali potrzebę nabycia umiejętności motywowania klientów do rozwoju. W *Profilu III* motywowanie winno także dotyczyć troszczenia się 50-latków o własne zdrowie.

#### 5.5.2. Potrzeby pogłębiania wiedzy o rynku pracy

Zapotrzebowanie na wiedzę na temat rynku sygnalizują reprezentanci *Profilów II, III, IV i V*. Chcą wiedzieć więcej o budowaniu sieci kontaktów biznesowych z pracodawcami oraz pracownikami pokrewnych instytucji publicznych lub państwowych.

Nieco inne podejście charakteryzuje reprezentantów *Profilu I i VI* (postrzegających klientów 50+ jako samodzielnych i nie wymagających dodatkowego wsparcia vs uwzględniających potrzeby osób 50+ i rynku pracy). W obu przypadkach brak jest zainteresowania poszerzaniem wiedzy o samym rynku pracy.



Pracownicy reprezentujący *Profil I* podkreślają potrzebę zmian, jakie winny następować u 50-latków. W procesie tym nie uwzględniają swojego udziału, a więc i współpracy z pracodawcami. Z kolei reprezentanci *Profilu VI* chcieliby nabyć umiejętności komunikacyjne, użyteczne w kontakcie i z osobami 50+ i z pracodawcami.

## 6. Wnioski i rekomendacje

Badania zrealizowane w ramach projektu ujawniły ogromne zróżnicowanie zarówno po stronie osób 50+ znajdujących się w różnych sytuacjach życiowych (zagrożonych, bezrobotnych, na wcześniejszej emeryturze), jak i pracowników służb społecznych. Zestawienie charakterystyk pracowników w 50 r.ż. (*Warianty Z, B, E*) i ofert pomocy wysuwanych przez reprezentantów *Profilu I-VI* stało się punktem wyjścia dla budowania projektów ścieżek wspierania osób 50+ oraz budowania systemu pomocowego, którego jeden z elementów stanowiłoby pracownicy służb społecznych.

### 6.1. Diagnoza indywidualnego sposobu postrzegania problemów osób 50+ przez pracowników służb społecznych

#### 6.1.1. Osoby 50+ w oczach pracowników służb społecznych: sześć sposobów patrzenia na problemy 50-latków

Badania pozwoliły wyłonić trzy grupy pracowników służb społecznych, reprezentujących sześć sposobów (sześć profili) postrzegania problemów osób 50+ oraz ich sytuacji na rynku pracy. Pracownicy służb społecznych z Grupy I, przyjmujący perspektywę 50-latków, traktowali ich jako: kompetentnych i niezależnych (*Profil I*), niekompetentnych, ale zmotywowanych (*Profil II*) oraz biernych, mających za sobą trudne doświadczeniami (*Profil III*). Pracownicy służb społecznych z Grupy II, przyjmujący perspektywę rynku pracy, traktowali 50-latków jako: niekompetentnych i roszczeniowych (*Profil IV*) oraz kompetentnych, krótko po utracie pracy (*Profil V*). Pracownicy służb społecznych z Grupy III, łączący obie perspektywy, traktowali 50-latków jako kompetentnych, oczekujących dostosowania warunków pracy do własnych potrzeb (*Profil VI*).

- *Profil I*. Pracownicy służb społecznych postrzegają dojrzałych klientów jako kompetentnych i niezależnych. Uważają, iż osoby te dysponują wysokim poziomem kompetencji zawodowych, są specjalistami w swojej dziedzinie, a ich umiejętności zawodowe uzupełnione są bogatym doświadczeniem. Charakteryzuje je wysoki poziom niezależności i samodzielności. Pracownicy służb społecznych na zewnątrz lokalizują źródła trudnej sytuacji zawodowej 50-latków. Winą za tą sytuację obciążają pracodawców (negatywny stosunek do osób 50+ oraz zmieniający się rynek pracy).
- *Profil II*. Reprezentanci *Profilu II*, postrzegający dojrzałych klientów jako niekompetentnych, lecz silnie zmotywowanych, przypisują 50-latkom niski poziom kompetencji zawodowych, wynikający z ich nieprzystawalności do zmian na rynku pracy. Jednocześnie dostrzegają wysoki poziom motywacji osób 50+ do podnoszenia kompetencji, rozwoju zawodowego, aktywnego poszukiwania pracy. Źródła zawodowych trudności 50-latków upatrują w zmieniającym się rynku pracy oraz w uprzedzeniach pracodawców, preferujących zatrudnianie młodszych pracowników.
- *Profil III*. Pracownicy reprezentujący *Profil III* postrzegają 50-latków jako biernych, z trudnymi doświadczeniami. Oceniają tę grupę jako bierną zawodowo, wycofującą się z życia zawodowego.

Za przyczynę rezygnowania z aktywności zawodowej uznają trudne doświadczenia związane z wydarzeniami o charakterze losowym: wypadkami, chorobami. Reprezentanci *Profilu III* uważają, że osoby takie potrzebują czasowego wyłączenia się z życia zawodowego w celu możliwie szybkiego powrotu do zdrowia.

- *Profil IV*. Reprezentanci *Profilu IV*, postrzegający osoby 50+ jako niekompetentne i roszczeniowe, nisko oceniają zarówno poziom ich przygotowania zawodowego, jaki i poziom niezależności. Charakteryzują ich jako nastawionych na bierne otrzymywanie wsparcia, domagających się przede wszystkim wsparcia finansowego. Źródeł trudności zawodowych upatrują w samym kliencie (jego wieku, braku odpowiednich umiejętności). Oferowana 50-latkom pomoc ukierunkowana jest na ich wewnętrzną transformację zmierzającą do dostosowania się do wymogów rynku pracy.
- *Profil V*. Pracownicy służb społecznych, postrzegający dojrzałych klientów jako kompetentnych, świeżo po utracie pracy, oceniają tę grupę klientów jako osoby o wysokich, specjalistycznych kompetencjach zawodowych. Jednocześnie podkreślają, że utrata pracy jest niedawnym doświadczeniem. Za przyczynę utraty pracy uznają wiek pracowników, zmniejszający ich szanse zawodowe w sytuacji bezrobocia. Zdaniem reprezentantów *Profilu V* pomoc winna być ukierunkowana na wspomaganie wewnętrznej zmiany pracowników 50+ (podnoszenie ich kompetencji, naukę języków obcych, ćwiczenie pamięci, itp.).
- *Profil VI*. Pracownicy służb społecznych, postrzegający klientów 50+ jako kompetentnych, lecz oczekujących dostosowania warunków pracy do swoich potrzeb, traktują 50-latków jako osoby posiadające wysokie kompetencje zawodowe, wynikające ze stażu pracy, z bogatego doświadczenia oraz doświadczenia w budowaniu relacji z innymi pracownikami. Dostrzegają również pogarszające się funkcjonowanie poznawcze, związane z wiekiem trudności zdrowotne, potrzebę dłuższego odpoczynku. Wspomniane trudności uznają za naturalną kolej rzeczy. Nie obwiniają ani pracodawców, ani dojrzałych pracowników. Starają się dostrzec potrzeby i możliwości działania jednej i drugiej strony. Rozwiązania pomocowe oferowane przez reprezentantów *Profilu VI* zmierzają do zaspokojenia potrzeb wszystkich zaangażowanych podmiotów: dojrzałych pracowników, pracodawców oraz rynku pracy. Są to rozwiązania wykorzystujące strategie zarządzania wiekiem. Postuluje się wykorzystanie potencjału 50-latków (intermentoring) przy jednoczesnym dostosowaniu warunków zatrudnienia do ich potrzeb.

#### 6.1.2. Autodiagnoza sposobu pracy z klientem 50+ w kontekście charakterystyk pracowników służb społecznych

Wyniki badań pracowników służb społecznych wskazują na duże zróżnicowanie w zakresie: podejścia do problemów 50-latków, definiowania przyczyn tych problemów i oferowanych form pomocy. Kluczowym zagadnieniem w projektowaniu ścieżki pomocy klientom 50+ jest określenie sposobu w jaki pracownik służb społecznych postrzega:

- korzystających z jego pomocy klientów,
- przyczyny ich trudności w znalezieniu bądź utrzymaniu pracy,
- udział pracodawców w kreowaniu/łagodzeniu trudnej sytuacji dojrzałych pracowników,
- rynek pracy oraz konkretną sytuację w jakiej znalazła się osoba 50+.

W celu uczynienia podejmowanych działań bardziej efektywnymi osoba pomagająca winna zidentyfikować własne nastawienie do dojrzałych pracowników (wiedzę, przekonania, sądy, etc.). Przydatne narzędzie do określenia własnego profilu stanowi przedstawiony niżej zestaw pytań.

#### 1. Czy postrzegasz osoby 50+ korzystające z Twojej pomocy jako:

- a) Raczej kompetentne zawodowo
- b) Raczej niekompetentne zawodowo

- a) Raczej zmotywowane do podnoszenia swoich kwalifikacji
- b) Raczej niezmotywowane do podnoszenia swoich kwalifikacji

- a) Raczej niezależne, samodzielne osoby
- b) Raczej zależne i niesamodzielne osoby

- a) Raczej aktywne na rynku pracy
- b) Raczej bierne na rynku pracy

- a) Raczej osoby z nastawieniem roszczeniowym do pomocy społecznej
- b) Raczej osoby nie nastawione roszczeniowo do pomocy społecznej

#### 2. Uważasz, że trudne doświadczenia klientów 50+ mają swoje źródło:

- a) Raczej w samych klientach.
- b) Raczej w warunkach zewnętrznych
- c) Zarówno w samych klientach jak i w warunkach zewnętrznych

#### 3. Trudne doświadczenia klientów 50+ mają charakter:

- a) Zdrowotny, związany z wiekiem
- b) Losowy
- c) Utraty pracy

#### 4. Uważasz, że winę za trudną sytuację dojrzałych klientów 50+ ponoszą:

- a) Pracodawcy
- b) Sami klienci 50+
- c) Zmieniający się rynek pracy
- d) Nikt nie ponosi winy

Podsumowań odpowiedzi, jakich udzieliliby pracownicy służb społecznych, reprezentujących *Profile I- VI*, dokonano w tabelach 6-9.

Tab. 6. Ocena osób 50+ przez pracowników służb społecznych reprezentujących Profile I-VI (profile uporządkowano według nasycenia tworzonych „portretów” 50-latków charakterystykami pozytywnymi i negatywnymi)

Profile	Kompetencje		Motywacja		Niezależność		Bierność		Roszczeniowość		Trudne doświadczenia		
	wysokie	niskie	wysoka	niska	tak	nie	tak	nie	tak	nie	losowe	utrata pracy	zdrowie
I													
VI													
II													
V													
III													
IV													

Tab. 7. Lokalizacja źródeł trudności osób 50+ przez pracowników służb społecznych reprezentujących Profile I-VI

Kryterium  Profile	Źródła trudności		
	wewnętrzne (związane z osobą 50+)	zewnętrzne (wynikające z sytuacji zewnętrznej)	wewnętrzne i zewnętrzne
I			
II			
III			
IV			
V			
VI			

Tab. 8. Stosunek osób 50+ do pracodawców i postrzeganie zmian na rynku pracy z punktu widzenia pracowników służb społecznych reprezentujących Profile I-VI

Kryterium  Profile	Stosunek do pracodawców		Postrzeganie zmian na rynku pracy	
	pozytywny	negatywny	szansa	zagrożenie
I				
II				
III				
IV				
V				
VI				

Tab. 9. Rozwiązania pomocowe proponowane osobom 50+ przez pracowników służb społecznych reprezentujących Profile I-VI

Kryterium  Profile	Tendencje w preferowanych rozwiązaniach pomocowych						
	Oczekiwanie zmiany		Zarządzanie wiekiem	Intermentoring	Odejście dojrzałych pracowników z rynku pracy	Podnoszenie kompetencji zawodowych przez dojrzałych pracowników	Rozwiązania systemowe – budowanie sieci wsparcia dla osób 50+
	osoby 50+	Rynku, pracodawców					
I							
II							
III	----	-----					
IV							
V							
VI							

Zestawienie własnych odpowiedzi z charakterystykami reprezentantów *Profilu I-VI* pozwoli na zidentyfikowanie własnego sposobu działania. Z wiedzą tą można przystąpić do zindywidualizowanego diagnozowania zasobów osoby 50+i jej zapotrzebowania na pomoc.

6.2. Promocja zindywidualizowanego diagnozowania zapotrzebowania 50-latków na rozwiązania pomocowe

Przygotowując się do projektowania ścieżki wsparcia klienta 50+ warto odpowiedzieć na kilka kluczowych pytań dotyczących samego klienta. Uzyskane odpowiedzi staną się cennymi wskazówkami przy dokonywaniu adekwatnego wyboru procedur wspierających bądź ich samodzielnym konstruowaniu, dostosowanym do specyficznych potrzeb osoby.

6.2.1. Projektowanie ścieżki wspierania osób 50+

Przed przystąpieniem do projektowania ścieżki wsparcia warto postawić sobie kilka pytań, dotyczących klienta 50+ (pytań o sposób definiowania przez niego roli zawodowej, o poziom jego autonomii, kompetencje zawodowe, relacje pozazawodowe i in.). W zależności od treści odpowiedzi proponowane są interpretacje sytuacji 50-latków i dostosowane do sytuacji rozwiązania wspierające.

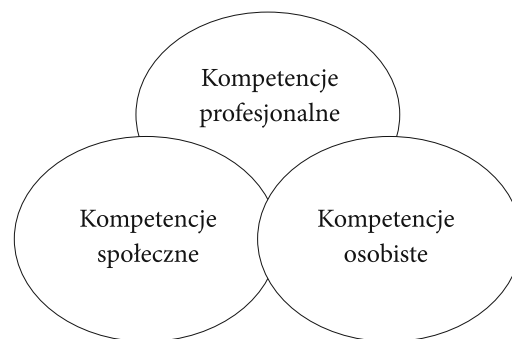
1. W jakim punkcie życia zawodowego znajduje się pracownik 50+? Czy jasno określa on swoją rolę zawodową?
- Jasno zdefiniowaną rolą zawodową dysponuje osoba, która nie ma wątpliwości, co do pełnionej roli, potrafi ją sprecyzować, wyraża zadowolenie z życia zawodowego, potrafi określić

sukcesy zawodowe. Najbardziej adekwatnym wsparciem dla takiej osoby będzie pośrednictwo pracy i – jeśli klient zgłosi taką potrzebę – wybór preferowanych form podniesienia kwalifikacji.

- Niejasna rola zawodowa może być skutkiem krótkiego doświadczenia zawodowego (poświęcanie czasu opiece nad członkami rodziny, choroby) lub jest objawem potrzeby zmiany kierunku rozwoju zawodowego. Adekwatnym wsparciem jest wówczas redefinicja roli zawodowej. Polegałaby ona na scaleniu dotychczasowego życia zawodowego, wyborów związanych z pracą, doświadczenia zawodowego z potencjałem klienta (jego predyspozycjami, możliwościami, potrzebami) oraz z potrzebami rynku pracy. Na tej podstawie można zaprojektować ścieżkę dalszego rozwoju zawodowego, która bazuje na posiadanym potencjale i określa kompetencje, które dojrzała osoba chce uzupełnić, podnieść, nabyć.
- Ważnym zagadnieniem jest również umiejscowienie roli zawodowej w życiu osoby 50+. Jeśli rola zawodowa zajmuje centralne miejsce w życiu klienta, a towarzyszyły mu w większości niepowodzenia, trudności oceniane przez niego jako nie do pokonania, trudno jest uruchomić motywację do działania. Wsparcie takiego klienta polegałoby na poszukiwaniu innych ważnych dla niego obszarów (poza obszarem życia zawodowego), w których doświadczył lub ma szansę doświadczyć sukcesów. Może być to źródłem podniesienia wiary w siebie, siły i motywacji do dalszych poszukiwań pracy.

2a. W jakich obszarach kompetencji zawodowych dojrzały klient potrzebuje wsparcia?

Do określenia obszarów wsparcia dojrzałego klienta pomocny będzie model kompetencji zawodowych (rys. 13). Warto określić, który obszar kompetencji jest obszarem rozwoju klienta 50+.



Rys. 13. Obszary kompetencji zawodowych

Do kompetencji zawodowych należą (Filipowicz 2004):

- *Kompetencje profesjonalne*: wiedza i umiejętności związane z konkretnym zawodem;
- *Kompetencje społeczne*: budowanie relacji z innymi, autoprezentacja, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, identyfikacja z firmą, komunikacja pisemna, komunikatywność, kultura osobista, negocjowanie, obsługa klienta, obycie międzykulturowe, orientacja na klienta, otwartość na innych, znajomość procedur i umiejętność ich stosowania, prowadzenie prezentacji, relacje z klientem, relacje z przełożonymi, współpraca w zespole;
- *Kompetencje osobiste*: elastyczność myślenia, gotowość do uczenia się, kreatywność, myślenie analityczne, organizacja pracy własnej, otwartość na zmiany, podejmowanie decyzji, radzenie sobie z niejednoznacznością, radzenie sobie ze stresem, rozwiązywanie problemów, rozwój zawodowy, samodzielność, sumienność, zarządzanie czasem.

Aby określić rodzaj wsparcia profesjonalnych kompetencji klienta warto odpowiedzieć na pytanie:

2b. Czy klient chciałby podnieść posiadane lub nabyć nowe kompetencje zawodowe?

- W sytuacji niejasno zdefiniowanej roli zawodowej wsparcie dojrzałego klienta winno zmierzać do jej redefinicji. W sytuacji jasno zdefiniowanej roli zawodowej wsparcie może dotyczyć dalszego rozwoju posiadanych kompetencji, lub zdobywania nowych.
- Jeśli klient nie potrzebuje wsparcia w zakresie kompetencji profesjonalnych może potrzebować wsparcia w obszarze kompetencji społecznych lub osobistych. Poszczególne obszary wsparcia kompetencji społecznych i zawodowych można określić na podstawie wywiadu oraz narzędzi stosowanych przez doradcę zawodowego.

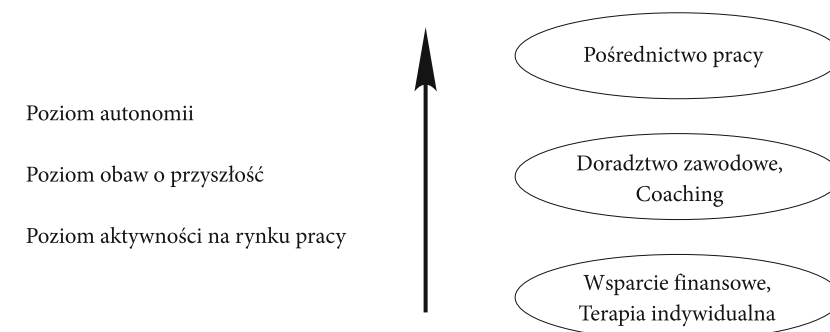
3. Jaki jest poziom autonomii klienta 50+?

Autonomia jest istotną składową rozwoju człowieka w okresie średniej dorosłości wyznaczającą jakość funkcjonowania życiowego, w tym zawodowego. Specyfika rozwoju osobowego, rozwoju myślenia, dokonująca się integracja wiedzy z doświadczeniem życiowym sprawiają, iż osoba 50+ ma szansę osiągnąć najwyższy poziom autonomii i niezależności (Brzezińska 2005). Odmienne ścieżki życiowe sprawiają, że poziom autonomii może być u różnych osób odmienny.

Obniżony poziom autonomii może wynikać z:

- długotrwałego przebywania w trudnej sytuacji życiowej i problemów z zaspakajaniem swoich podstawowych potrzeb,
- z faktu wchodzenia w życie zawodowe w odmiennie funkcjonującym systemie politycznym i gospodarczym (niewątpliwie na dzisiejszym rynku pracy wymagany jest wyższy poziom autonomii, np. w poszukiwaniu czy utrzymaniu miejsca pracy niż w latach 1980-tych).

Wspieranie autonomii klienta 50+ winno być kluczowym celem oferowanego mu wsparcia. Poziom autonomii można określić na podstawie wywiadu. Pytania mogą obejmować radzenie sobie z codziennymi trudnościami, korzystanie z różnych form wsparcia. W zależności od poziomu autonomii dobierane byłyby różne formy wsparcia (por. rys. 14).



Rys. 14. Rozwiązania pomocowe w zależności od poziomu autonomii klienta

- Im wyższy poziom autonomii tym poziom wsparcia może przyjmować postać: prezentacji dostępnych ofert pracy, umożliwiania i/lub przygotowania do kontaktu z pracodawcą bądź prezentacji atrakcyjnych form podnoszenia kompetencji zawodowych;
- Przy niskim poziomie autonomii wsparcie winno być ukierunkowane na zaspakajanie podstawowych potrzeb: materialnych, zdrowotnych połączonych z działaniami terapeutycznymi, których celem byłoby budowanie autonomii;

- Jeśli klient rozpoczął samodzielnie proces budowania swojej autonomii warto zaproponować zamiast terapii indywidualnej zajęcia z doradcą zawodowym i coachem; celem konsultacji będzie redefinicja roli zawodowej (potencjału zawodowego, obszarów rozwoju) oraz praca nad obszarami rozwoju osobistego.

#### 4. *Jaki jest poziom obaw w myśleniu o przyszłości u klienta 50+?*

Aspektem, który warto brać pod uwagę w wyborze adekwatnych form wsparcia jest poziom obaw ujawniający się w wypowiedziach klienta 50+ dotyczących jego przyszłości. Z wyników badań można wywnioskować, że:

- Mówienie o przyszłości z nadzieją, bez obaw (niski poziom obaw) charakteryzuje silne i aktywne osoby (aktywność może dotyczyć także poszukiwania pracy).
- Wyrażanie wyższego poziomu obaw o przyszłość może sygnalizować zapotrzebowanie na większe wsparcie np. w zakresie redefinicji swojej roli zawodowej, wyboru swojego miejsca na rynku pracy na kolejne lata życia lub w zakresie zaspokojenia potrzeb bardziej podstawowych: bezpieczeństwa, materialnych.
- W sytuacji średniego poziomu obaw (rośnie poziom obaw, lecz osoba nadal pozostaje aktywna) warto zaproponować doradztwo zawodowe, coaching (por. Lamb 1998). Osoba, która pomimo obaw pozostaje aktywna, najprawdopodobniej dysponuje potencjałem wskazującym na autonomię. Na bazie tego potencjału doradca zawodowy i coach mogą wypracować z klientem redefinicję roli zawodowej i ścieżkę dalszego rozwoju osobistego i zawodowego.
- W sytuacji silnych obaw (bardzo mała wiara w znalezienie pracy i wycofanie się z aktywności) warto wesprzeć osobę terapią indywidualną.

#### 5. *Jaki jest poziom aktywności zawodowej klienta 50+?*

Aktywność zawodowa rozumiana jest jako pracowanie lub aktywne poszukiwanie pracy. Wysoka aktywność zawodowa świadczy o zaktualizowanym potencjale rozwojowym dojrzałego klienta oraz o niskim lub średnim poziomie obaw. Poziom aktywności klienta można określić na podstawie wywiadu, zadając pytania dotyczące codziennego funkcjonowania, sposobów poszukiwania pracy.

#### 6. *Jakie są źródła obaw dojrzałego klienta?*

Źródłami obaw dojrzałego klienta są najczęściej:

- Zmiany na rynku pracy: wsparcie winno zmierzać do pogłębienia wiedzy o rynku pracy, znacząco różnego od tego, w którym dojrzały pracownik rozpoczął pracę zawodową;
- Poczucie bycia odrzuconym, zwolnionym: wsparcie winno zmierzać w kierunku znalezienia nowych obszarów pozazawodowych, z których osoba mogłaby czerpać poczucie własnej wartości;
- Poczucie doznawania trudności w pracy zawodowej i upatrywania w sobie genezy trudności: wsparcie winno zmierzać w kierunku obiektywizacji źródeł trudności;
- Stereotypowe myślenie o pracodawcach i osobach młodszych oraz najczęściej ich negatywne ocenie. Wsparcie winno zmierzać w kierunku obiektywizowania sposobu myślenia o pracodawcach lub młodszych pracownikach oraz umiejętności budowania z nimi partnerskich relacji.

#### 7. *Czy klient 50+ czerpie wsparcie z relacji interpersonalnych?*

Wyniki zrealizowanych badań sugerują, że wsparcie jakiego potrzebują dojrzały pracownicy obejmuje nie tylko płaszczyznę ich aktywności zawodowej (jeśli tylko do niej ograniczymy wsparcie może okazać się nieskuteczne), lecz także płaszczyznę rozwoju osobowego i bliskich relacji (życie rodzinne i towarzyskie).

Osoby 50+ mają możliwość osiągnięcia wysokiego poziomu rozwoju osobowego (dysponują życiową mądrością) oraz wysokich umiejętności interpersonalnymi (por. Filipowicz 2004). Trudne sytuacje życiowe mogą obniżać funkcjonowanie interpersonalne i sprzyjać wycofaniu się z relacji towarzyskich. Osoba traci wówczas dostęp do wsparcia społecznego, którego potrzebuje i które stanowiłoby dla niej źródło motywacji do rozwoju zawodowego. Wsparcie oferowane takiemu pracownikowi winno być ukierunkowane na wspieranie procesu odbudowania relacji interpersonalnych (np. udział w spotkaniach grup wsparcia, warsztatach grupowych w klubie pracy).

#### 8. *Jak ważna jest rodzina dla osoby 50+?*

Jeśli rodzina stanowi centrum życia 50-latka i wiąże on swoją przyszłość z opieką nad bliskimi (rodzice, wnuki) ważne jest uwzględnienie tego w projekcie wspierania. Pomoc w dostępie do wsparcia w obszarze życia rodzinnego może obejmować m.in.: pomoc w organizowaniu opieki nad bliskimi, pomoc finansową lub edukacyjną bądź terapię małżeńską lub rodzinną. Udzielenie klientowi wsparcia w ważnej dla niego sferze życia rodzinnego, może stać się punktem wyjścia do budowania motywacji do rozwoju zawodowego.

#### 9. *Jaki stosunek do ludzi młodych ma klient 50+?*

Pozytywny stosunek do ludzi młodych świadczy o potencjale pracownika 50+ do pełnienia roli mentora zawodowego (mistrza przekazującego wiedzę i umiejętności zawodowe). Negatywny stosunek 50-latka do osób młodych wskazywałby na trudności w rozwoju osobowym (nie uruchomiona generatywność; por. desk research). Wsparcie terapeuty lub coacha zmierzające do odbudowania autonomii i generatywności sprzyjałoby uruchamianiu potencjału dojrzałych pracowników, potrzebnego na rynku pracy. Osoba 50+ będzie wówczas gotowa do takich strategii przekazywania wiedzy jak: mentoring i intermentoring.

#### 10. *Jaki stosunek do pracodawców i do sytuacji na rynku pracy ma klient 50+?*

Czy osoba 50+ ma pozytywny, czy negatywny stosunek do pracodawców? Jak ocenia rynek pracy? Czy traktuje pracodawców jako agresorów czy partnerów?

Negatywne nastawienie do pracodawców i rynku pracy może skutkować obniżonym poczuciem bezpieczeństwa, rosnącym niepokojem i wycofaniem z rynku pracy. Wsparcie w takiej sytuacji winno dotyczyć zobiektywizowania oceny rynku pracy i pracodawców oraz poszukiwania na nim własnego miejsca.

#### 11. *Gdzie klient 50+ lokalizuje źródło swoich trudności zawodowych?*

Jeśli u klienta dominuje zewnętrzna lokalizacja trudności, osoba upatruje przyczyny trudności w sytuacji zewnętrznej, w innych osobach lub czynnikach, na które nie ma znaczącego wpływu. Może to prowadzić do poczucia bezsilności, wycofania i bierności.

Jeśli dominuje wewnętrzna lokalizacja trudności, tj. osoba upatruje źródła trudności tylko w sobie, może to doprowadzić ją do zaniżonego poczucia własnej wartości, a w rezultacie – bierności lub wyboru łatwo dostępnych (choć niekoniecznie odpowiadających predyspozycjom i celom) ofert pracy.

W obydwu sytuacjach wsparcie winno być ukierunkowane na zobiektywizowanie źródeł trudności oraz wzmocnienie poczucia kontroli nad swoim życiem zawodowym.

6.2.2. Potencjał dojrzałych klientów: osoby 50+ wsparciem same dla siebie

Ważnym wnioskiem z badań jest stwierdzenie, że pracownicy służb społecznych nie są jedynym źródłem wsparcia dla klientów 50+.

Pracownicy 50+ potrzebują bowiem wsparcia wszechstronnego, uwzględniającego rozwój osobowy oraz sfery: zawodową, rodzinną i towarzyską. Jeśli pracownicy służb społecznych nie są w stanie odpowiedzieć na te potrzeby, dobrym rozwiązaniem byłoby utworzenie lokalnych grup samopomocowych (np. w klubach pracy). Grupy kierowane byłyby przez lidera klubu pracy. Jego zadaniem byłaby pomoc w wyznaczeniu misji i celów grup, strategii ich realizacji oraz dbanie o jakość relacji interpersonalnych pomiędzy członkami. Misją takiej grupy mogłoby być poznanie lokalnego rynku pracy i zbudowanie własnej sieci kontaktów biznesowych. Klienci wspólnie poznawaliby rynek pracy, wspieraliby się w nawiązywaniu kontaktów z pracodawcami. Oprócz tego, jeśli w grupie wytworzyłaby się atmosfera bezpieczeństwa, klienci mogliby być sami dla siebie wsparciem w obszarze życia rodzinnego i towarzyskiego.

6.2.3. Zróżnicowane zasoby i potencjał osób 50+: zróżnicowane strategie wspierające

W zależności od sytuacji życiowej oraz specyfiki indywidualnej ścieżki życiowej (zagrożenie utratą pracy – *Warianty Z<sub>1</sub>-Z<sub>7</sub>*, bezrobotność – *Warianty B<sub>1</sub>-B<sub>11</sub>* i wcześniejsza emerytura – *Warianty E<sub>1</sub>-E<sub>7</sub>*) osoby 50+ będą wносить do grup odmienne problemy i sposoby ich rozwiązywania. Będą też wymagać stosownego zróżnicowania oferowanych działań pomocowych.

Propozycje strategii oferowanych osobom zagrożonym utratą pracy, pozostającym bez pracy bądź na wcześniejszej emeryturze przedstawiono w tabeli 10.

Tab. 10. Propozycje rozwiązań pomocowych adekwatnych do grup wariantów badanych osób

Grupy osób 50+	Warianty i ich kluczowe charakterystyki	Rozwiązania pomocowe
ZAGROŻENI UTRATĄ PRACY: WARIANTY Z <sub>1</sub> – Z <sub>7</sub>	<div>Z<sub>1</sub>- Z<sub>3</sub></div> <div>- autonomia - zdefiniowana rola zawodowa - pozytywny stosunek do osób młodych - duże znaczenie rodziny - duże znaczenie zdrowia - trudności rodzinne</div>	<div>- Pośrednictwo pracy – ułatwienie dostępu do atrakcyjnych ofert pracy, bezpośredni kontakt z pracodawcami, stowarzyszeniami pracodawców; współpraca z prywatnymi agencjami pośrednictwa pracy i firmami doradztwa personalnego - Doradztwo zawodowe (poradnictwo, uruchamianie sieci kontaktów wsparcia) - Projektowanie ścieżki wsparcia zawodowego z akcentem na samodzielność klienta: to on dokonuje wyboru spośród proponowanych form podnoszenia czy uzupełniania kwalifikacji - Dofinansowanie, pomoc w organizacji własnej działalności gospodarczej - Coaching zawodowy (nabywanie umiejętności interpersonalnych): wzmacnianie w kliencie umiejętności związanych z mentoringiem: przygotowanie do roli mentora w środowisku pracy - Propozycja szkoleń w grupach wiekowo mieszanych – umożliwienie kontaktu z osobami młodszymi - Zaproponowanie form wsparcia rodzinnego – dostępne formy opieki nad wnukami, rodzicami w środowisku lokalnym (współpraca z MOPR-em, centrami wolontariackimi, agencjami dla opiekunów) - Szkolenie z profilaktyki zdrowotnej - Dla osób przeżywających trudności rodzinne: propozycja wsparcia psychologicznego, terapia małżeńska, rodzinna, warsztaty małżeńskie, rodzicielskie (współpraca z kołami studenckimi w zakresie warsztatów np. z rozwiązywania konfliktów, poradniami psychologicznymi, centrum wolontariatu)</div>
	<div>Z<sub>4</sub>-Z<sub>5</sub></div> <div>- potrzeba redefinicji roli zawodowej - obniżona autonomia</div>	<div>- Doradztwo zawodowe: określenie potencjału zawodowego klienta, obszarów rozwoju, redefinicja roli zawodowej - Oferta możliwych form pracy tymczasowej, stażów zawodowych (jeśli jest potrzeba wypróbowania roli zawodowej) - Coaching, praca psychologiczna: wzmacnianie własnej niezależności, samoświadomości, wsparcie w redefinicji celów zawodowych - Uczestnictwo w warsztatach klubu pracy – wzmacnianie umiejętności interpersonalnych – budowanie grupy wsparcia - Budowanie sieci informacji zawodowej wśród przyjaciół</div>
	<div>Z<sub>6</sub>-Z<sub>7</sub></div> <div>- potrzeba redefinicji roli zawodowej - potrzeba odbudowania umiejętności interpersonalnych (wycofanie z relacji towarzyskich)</div>	<div>- Doradztwo zawodowe, coaching: redefinicja roli zawodowej, empatia związana z negatywnymi doświadczeniami współpracy z instytucjami pomocowymi - Warsztaty grupowe: klub pracy – odbudowa relacji interpersonalnych – źródło wsparcia i aktywizacji (podniesienie poziomu satysfakcji z życia)</div>

BEZROBOTNI: WARIANTY B <sub>1</sub> -B <sub>11</sub>	<b>B<sub>1</sub>-B<sub>2</sub></b>  - wysoka autonomia - negatywne nastawienie do pracodawców	<ul style="list-style-type: none"><li>- Pośrednictwo pracy: ułatwienie dostępu do atrakcyjnych ofert pracy, bezpośredni kontakt z pracodawcami, stowarzyszeniami pracodawców; współpraca z prywatnymi agencjami pośrednictwa pracy i formami doradztwa personalnego</li><li>- Doradztwo zawodowe</li><li>- Projekt kontynuacji życia zawodowego z akcentem na samodzielność klienta – to on dokonuje wyboru spośród proponowanych form podnoszenia, uzupełniania kwalifikacji</li><li>- Proponowanie dofinansowania, pomocy w organizacji własnej działalności gospodarczej</li><li>- Coaching: praca nad stereotypami pracodawcy</li><li>- Zaproponowanie funkcji w klubie pracy (dla autonomicznych i aktywnych bezrobotnych) – wsparcie dla lidera klubu pracy</li></ul>
	<b>B<sub>3</sub>-B<sub>5</sub></b>  - wysoki niepokój - bierność zawodowa - trudności rodzinne - potrzeba odbudowania umiejętności interpersonalnych (wycofanie z relacji towarzyskich)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Doradztwo zawodowe: udostępnienie kontaktów, zaprojektowanie kompleksowej sieci wsparcia indywidualnej osoby (wsparcia finansowego, wsparcia w opiece nad rodziną (rodzice, dzieci) we współpracy z MOPR-em, wolontariatem, lokalnymi świetlicami i in.</li><li>- Klub pracy: odbudowanie relacji interpersonalnych, budowanie sieci wsparcia osobistego, również w kontekście relacji rodzinnych</li><li>- Wsparcie terapeutyczne (praca z silnym niepokojem, biernością)</li></ul>
	<b>B<sub>6</sub>-B<sub>7</sub></b>  - wysoki niepokój związany z szukaniem pracy - potrzeba redefinicji roli zawodowej - duże znaczenie rodziny	<ul style="list-style-type: none"><li>- Doradztwo zawodowe: poznawanie rynku pracy, aktywnych metod szukania pracy, określenie swoich kompetencji zawodowych</li><li>- Coaching: redefinicja roli zawodowej</li><li>- Wsparcie rodzinne: opieka nad dziećmi, rodzicami (kontakt z instytucjami wsparcia rodzinnego)</li></ul>
	<b>B<sub>8</sub>-B<sub>9</sub></b>  - niska autonomia - potrzeba redefinicji roli zawodowej	<ul style="list-style-type: none"><li>- Doradztwo zawodowe – określenie swojego potencjału zawodowego (roli zawodowej)</li><li>- Terapia indywidualna, skierowana na odbudowanie autonomii</li></ul>
	<b>B<sub>10</sub>-B<sub>11</sub></b>  - trudne doświadczenia zawodowe - lokalizacja źródeł trudność w sobie	<ul style="list-style-type: none"><li>- Terapia indywidualne, coaching: redefinicja siebie poza życiem zawodowym (uniezależnienie swojej tożsamości od trudnych doświadczeń zawodowych, szukanie nowych form aktywności zawodowej (np. zatrudnienie subsydiowane) lub pozazawodowej</li></ul>

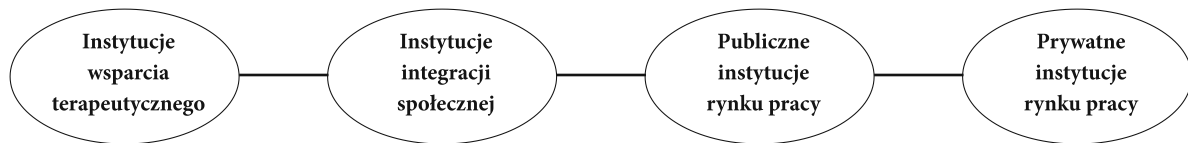
WCZEŚNIEJSI EMERYCI: WARIANTY E <sub>1</sub> – E <sub>7</sub>	<b>E<sub>1</sub></b>  - zdefiniowana rola zawodowa - zewnętrzne źródło trudności - negatywne nastawienie do pracodawców - duże znaczenie rodziny - potrzeba realizacji swoich potrzeb - pozytywne nastawienie do młodych	<ul style="list-style-type: none"><li>- Coaching – wypracowanie wewnętrznego poczucia kontroli (obiektywizacja źródeł trudności), przygotowanie do mentoringu:<ul style="list-style-type: none"><li>- rozpoznawanie i realizacja swoich potrzeb</li><li>- obiektywizacja negatywnego nastawienia do pracodawców</li></ul></li><li>- Zaproponowanie form wsparcia rodzinnego – dostępne formy opieki nad wnukami rodzicami w środowisku lokalnym (współpraca z wolontariuszami, centrami wolontariackimi, agencjami dla opiekunów)</li></ul>
	<b>E<sub>2</sub></b>  - wysoka autonomia - zdefiniowana rola zawodowa - duże znaczenie rodziny	<ul style="list-style-type: none"><li>- Pośrednictwo pracy (jeśli osoby deklarują chęć pracy)</li><li>- Zaproponowanie form wsparcia rodzinnego – dostępne formy opieki nad wnukami rodzicami w środowisku lokalnym (współpraca z MOPR-em, centrami wolontariackimi, agencjami dla opiekunów)</li></ul>
	<b>E<sub>3</sub> – E<sub>4</sub></b>  - autonomia - potrzeba kontaktu z ludźmi - pozytywne nastawienie do młodych - pozytywne nastawienie do rynku pracy	<ul style="list-style-type: none"><li>- Pośrednictwo pracy (jeśli osoby deklarują chęć pracy)</li><li>- Coaching – przygotowanie do mentoringu</li><li>- Warsztaty grupowe, spotkania w klubie pracy, w grupach samopomocowych</li></ul>
	<b>E<sub>5</sub>-E<sub>7</sub></b>  - wysoki poziom obaw związanych z przyszłością - negatywne nastawienie do rynku pracy - autonomia - niechęć do pomocy instytucjonalnej	<ul style="list-style-type: none"><li>- Coaching: redefinicja obszarów aktywności – niepokój może wiązać się ze zmianami i nie umiejętnością określenia swojej aktywności poza życiem zawodowym:<ul style="list-style-type: none"><li>- obiektywizacja nastawienia do rynku pracy</li><li>- obiektywizacja nastawienia do wsparcia instytucjonalnego</li></ul></li></ul>

6.3. Model wspierania dojrzałych pracowników zagrożonych wykluczeniem zawodowym

Wnioski z przedstawionych badań wskazują, że potrzeby wspierania 50-latków, zagrożonych wykluczeniem zawodowym, wykraczają poza kompetencje pracownika służb społecznych. Może on jednak uruchamiać proces wspierania i projektować na użytek danego klienta sieci wsparcia. Ich ogniwa – w zależności od potrzeb – będą stanowić:

- publiczne instytucje rynku pracy: miejskie i wojewódzkie Urzędy Pracy;
- prywatne instytucje rynku pracy: agencje pośrednictwa pracy, agencje pracy tymczasowej, firmy doradztwa personalnego i rekrutacji;
- instytucje integracji społecznej: Miejskie Ośrodki Pomocy Rodzinie, organizacje pozarządowe, fundacje zajmujące się tematyką rynku pracy;
- instytucje wsparcia terapeutycznego (por. rys. 15).





Rys. 15. Podmioty zaangażowane w proces wspierania osób 50+.

### 6.3.1. Podmioty wspierające zaangażowane na kolejnych etapach procesu wspierania osób 50+. Kontinuum wsparcia osób 50+

Osobom znajdującym się w różnych sytuacjach życiowych i o różnej kondycji zdrowotno-psychicznej mogą być oferowane różne formy wsparcia.

Dla osób znajdujących się w najgorszej kondycji, nie będących w stanie samodzielnie funkcjonować na płaszczyźnie zawodowej, najbardziej adekwatnymi formami wsparcia byłyby: pomoc finansowa i terapeutyczna. Jej celem byłoby odbudowanie niezależności psychicznej klientów 50+. Jednocześnie w projekt wspierania takich osób można byłoby włączyć instytucje specjalizujące się w pomocy rodzinie: pomocy finansowej (MOPR) i pomocy opiekuńczej (MOPR, prywatne agencje zatrudniające opiekunki, centra wolontariackie szkolące wolontariuszy w kierunku opieki nad dziećmi lub osobami starszymi). Pomagałyby one w zaspokajaniu podstawowych potrzeb osób pozostających pod opieką klienta 50+.

Kiedy pomoc terapeutyczna odniosłaby oczekiwany rezultat i osoba 50+ odbudowałaby swą niezależność psychiczną – byłaby gotowa do pracy z doradcą zawodowym i coachem z instytucji rynku pracy. Celem udzielanej pomocy byłaby redefinicja tożsamości zawodowej klienta, w tym dotarcie do jego potencjału zawodowego: predyspozycji, pragnień zawodowych, zintegrowanie ich z dotychczasowym doświadczeniem zawodowym. Ramy procesu dokonywania redefinicji wyznaczałby doradca zawodowy lub coach, ale podejmowanie decyzji należałoby do klienta 50+.

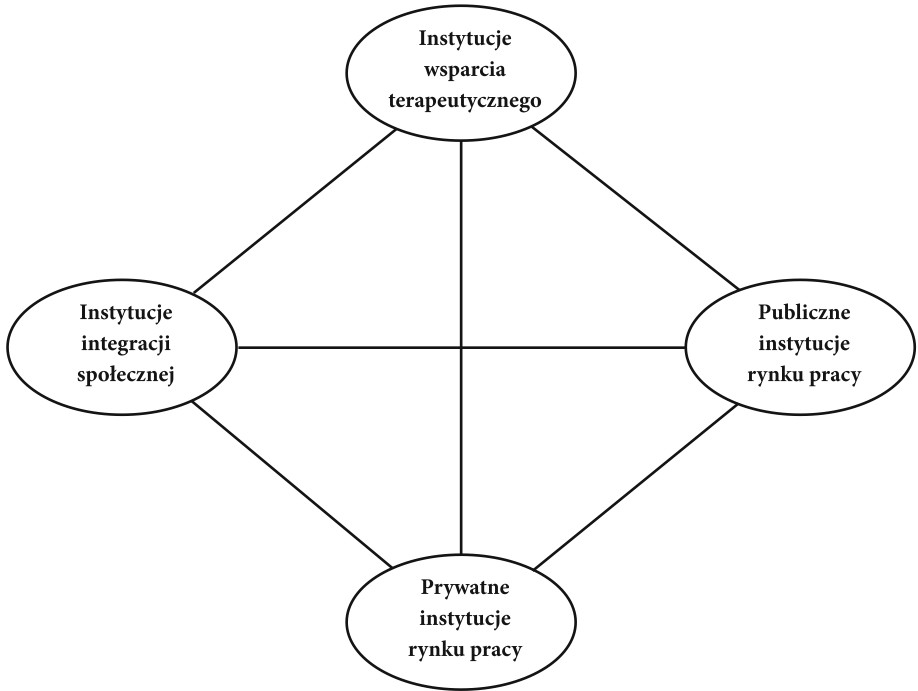
Osoby z bogatym doświadczeniem zawodowym i specjaliści mogliby dodatkowo skorzystać z przygotowania do mentoringu: pełnienia roli starszego specjalisty, wspierającego młodszych pracowników w rozwoju zawodowym. Przygotowanie obejmowałoby przede wszystkim umiejętność budowania relacji uczeń – mistrz, opartej na partnerstwie obu stron (Parsloe, Wray 2002). Tak przygotowany specjalista byłby atrakcyjnym klientem również dla instytucji prywatnych.

Ostatecznym celem wspierania osoby 50+ byłoby uzyskanie przez nią całkowitej niezależności oraz stanie się atrakcyjnym uczestnikiem rynku pracy, dysponującym umiejętnością poruszania się po nim.

Tak postrzegane kontinuum wspierania dojrzałych pracowników może być również pomocne w sytuacji, kiedy atrakcyjny klient prywatnej firmy rekrutacyjnej, z przyczyn losowych potrzebowałby chwilowo wsparcia ze strony instytucji (np. terapeutycznych, socjalnych).

### 6.3.2. Sieci wspierania osób 50+

Projektowanie ścieżki wsparcia, ograniczającej się do sfery zawodowej klienta 50+, z pominięciem sfery życia rodzinnego czy towarzyskiego, może zdecydowanie obniżyć skuteczność pomocy. Przyjmuje się więc, że osoba 50+, zasięgająca pomocy w którymkolwiek z ogniw wsparcia, może korzystać z pomocy pozostałych instytucji (dysponuje swoistą mapą instytucji wspierających; por. rys. 16).



Rys. 16. Mapa instytucji wspierających

Przyjęcie takiej perspektywy w patrzeniu na instytucje wspierające daje możliwość długofalowego projektowania ścieżek wsparcia dla klientów 50+. Dobra komunikacja pomiędzy instytucjami ułatwi korzystanie ze świadczeń różnych instytucji w zależności od aktualnych potrzeb klienta. Zapobiegnie to dyskryminacji klientów korzystających z pomocy np. instytucji terapeutycznych czy socjalnych i traktowaniu ich jako skazanych wyłącznie na wsparcie uzależniające od pomocy innych.

Gdyby udało się zaprojektować wsparcie dla klienta uwzględniające kilka różnych instytucji lokalnych, odpowiadające jego potrzebom, a komunikacja pomiędzy instytucjami byłaby płynna, znacząco wpłynęłoby to na efekty udzielanej pomocy.

Istotnym byłoby przygotowanie przez pracownika służb społecznych (czy to UP czy MOPR-u) mapy lokalnych instytucji (również tych o zasięgu krajowym), fundacji, stowarzyszeń, firm, które mogłyby odpowiedzieć na potrzeby konkretnego klienta 50+. Na mapie instytucji znalazłyby się obszary kompetencji tych instytucji (ich pracowników lub członków). Oprócz wyżej wymienionych instytucji na mapie mogłyby pojawić się np. lokalne centra wolontariackie, świadczące – w zależności od specjalizacji – odmienne rodzaje pomocy.

### 6.3.3. Korzyści wynikające ze współpracy podmiotów rynku pracy z instytucjami integracji społecznej

Działania podmiotów rynku pracy z instytucjami integracji społecznej stanowią potencjalne źródło korzyści dla każdej ze stron uczestniczących w procesie wspierania.

*Pracodawca w roli klienta.* Istotnym elementem mapy instytucji wspierających są lokalni pracodawcy. Publiczne instytucje rynku pracy mogłyby rozwinąć swoją działalność, wzorując się na prywatnych firmach doradztwa personalnego i rekrutacji, wzbogacając ją o usługi kierowane do pracodawców. Wśród

oferowanych usług mogłyby znaleźć się np. szkolenia dotyczące strategii zarządzania wiekiem pracowników czy intermentoringu. Warto by w tym miejscu zastanowić się nad badaniem potrzeb lokalnego rynku pracy i kontaktować potencjalnych współpracowników: lokalnych pracodawców i osoby poszukujące pracy.

*Korzyści dla pracodawcy wynikające ze współpracy ze służbami wsparcia społecznego.* Należą do nich: możliwość korzystania z pakietu atrakcyjnych cenowo i merytorycznie szkoleń dla pracowników (np. strategii zarządzania wiekiem, intermentoring, outsourcing) oraz dostęp do bazy danych potencjalnych pracowników.

*Korzyści dla instytucji rynku pracy ze współpracy z instytucjami integracji społecznej,* np. z MOPR-ami czy ośrodkami terapeutycznymi. W przypadku, gdy kompetencje instytucji rynku pracy nie pozwalają na realizację wszystkich potrzeb klienta 50+, współpraca z innymi instytucjami poszerzy zakres ofert pomocowych, zwiększając efektywność wsparcia zogniskowanego na sferze zawodowej. Niezależni klienci instytucji socjalnych bądź terapeutycznych, nie potrzebujący już tego rodzaju wsparcia, mogą stać się atrakcyjnymi klientami instytucji rynku pracy. Z kolei instytucje rynku pracy mogą zaoferować adekwatną pomoc klientowi, który do tej pory nie był wspierany przez instytucje socjalne lub terapeutyczne, a obecnie z powodu wydarzeń losowych potrzebuje takiego wsparcia.

*Korzyści dla prywatnych firm doradczych i rekrutacyjnych wynikające ze współpracy z publicznymi instytucjami rynku pracy lub instytucjami integracji społecznej.* Należą do nich m.in.:

- Poznanie klientów korzystających ze wsparcia innych instytucji oraz badanie ich potrzeb w celu zaprojektowania adekwatnego wsparcia grupowego lub indywidualnego w projektach EFS;
- Poszerzenie bazy danych klientów o klientów mniej wyspecjalizowanych, ale również potrzebnych pracodawcom jak np. (osoby do prac nie wymagających wysokich kwalifikacji);
- Możliwość transferu wiedzy i umiejętności pomiędzy trenerami, doradcami zawodowymi, coachami z różnych instytucji;
- Budowanie wspólnych projektów na szeroką skalę, dla osób potrzebujących wsparcia z danego rejonu;
- Oferowanie pomocy klientom, którzy z powodu wydarzeń losowych, chwilowo potrzebują wsparcia socjalnego lub terapeutycznego przez pracowników firm prywatnych.

## Podsumowanie

Złożona sytuacja rynkowa i zmiany priorytetów społecznych przyczyniły się do postępującej przedwczesnej dezaktywizacji zawodowej dojrzałych pracowników. Masowe odchodzenie z rynku pracy odzwierciedlają rosnące od dziesięciu lat wartości wskaźnika, określającego procent Polaków pozostających poza rynkiem (Polska – ok. 70% osób w przedziale wieku 55–64 lat, podczas gdy w Europie – ok. 36%). W 2009 roku finałem prawnych regulacji był zdecydowany spadek liczby osób odchodzących na wcześniejsze emerytury. Nie spodziewano się jednak, że obrona 50-latków przed utratą pracy przyjmie postać odchodzenia na długotrwale zwolnienia lekarskie (aktualnie najwyższy wskaźnik w Europie).

Coraz częściej pracownicy służb społecznych stają przed potrzebą wspierania 50-latków w rozwiązywaniu ich problemów. Są one zazwyczaj związane z pracą zawodową: poczuciem zagrożenia utratą pracy bądź poszukiwaniem pracy – w przypadku jej utraty lub trudnej sytuacji materialnej związanej z przymusowym odejściem na wcześniejszą emeryturę. Najczęściej w takich sytuacjach proponuje się osobom czasowe wsparcie finansowe bądź edukacyjne (obsługa komputera, kursy językowe, poszukiwanie pracy, autoprezentacja i in.). Zainteresowani mogą kończyć współfinansowane przez UE kursy, korzystać z subsydiowanego zatrudnienia. Jednakże samo nabycie umiejętności bądź korzystanie z czasowego wsparcia finansowego nie rozwiązuje ich problemów. Utknięcie w martwym punkcie pogłębia frustrację obu stron. Osoby 50+ pozostają z poczuciem straty (zainwestowali czas i wysiłek; nie zrealizowali nadziei). Pracownicy służb społecznych pozostają z poczuciem braku rezultatów, pomimo włożonej pracy i stosowania różnych środków wspierających.

Jedną z dróg skutecznego zapobiegania wykluczaniu społecznemu i wypracowywania form społecznej inkluzji jest budowanie systemu instytucji zaangażowanych na różnych etapach procesu wspierania osób 50+. Sam proces wspierania wymagałby budowania indywidualnych ścieżek wspierania. Badania zogniskowane na rozpoznaniu sytuacji osób 50-latków i sposobach rozwiązywania ich problemów miały najczęściej częściowy charakter (por. punkt 3.2).

Celem przedstawianych w raporcie badań było wypracowanie adekwatnych rozwiązań pomocowych adresowanych przez pracowników służb społecznych do osób 50+ zagrożonych wykluczeniem społecznym. Poszukiwano sposobów zabezpieczania osób 50+ przed wykluczeniem społecznym. Podjęcie adekwatnych działań wymagało szczegółowego rozpoznania:

- zasobów i potencjału 50-latków, ich zapotrzebowania na pomoc, gotowości do wydłużenia czasu pracy;
- perspektyw ujmowania problemów osób 50+ i ofert pomocy ze strony pracowników służb społecznych.

W tym celu zrealizowano dwa dopełniające się procesy badawcze (por. rys. 1). Pierwszy proces badawczy zogniskowany był na problemach osób 50+, znajdujących się w różnych sytuacjach życiowych (zagrożonych utratą pracy, bezrobotnych, na wcześniejszej emeryturze). Miał na celu określenie specyfiki osób należących do poszczególnych grup oraz zróżnicowania wewnątrz tych grup. Rezultatem poszukiwań było wyłonienie wariantów aktywności zawodowej i pozazawodowej, preferowanych przez reprezentantów wspomnianych grup. Badanie drugie ukierunkowano na uchwycenie zróżnicowania w grupie pracowników służb społecznych, w tym: zorientowanie się, jak definiują oni 50-latków, tj. jakimi charakterystykami

posługują się opisując osoby 50+, jak oceniają ich szanse i zagrożenia na rynku pracy, jakie formy pomocy proponują, jak oceniają istniejące rozwiązania zabezpieczające (prawne, organizacyjne), jakie sami zgłaszają potrzeby w zakresie wzbogacania własnego warsztatu pracy.

Zrealizowany proces badawczy obejmował:

- sformułowanie problemu nadrzędnego, wyznaczającego kierunek dwóch równolegle realizowanych badań,
- dwutorową eksplorację, analizę i interpretację wyników,
- syntezę wyników obu badań.

Na tej podstawie sformułowano rekomendacje (por. rys. 1).

Badania dowiodły, iż kluczowym wymiarem wyznaczającym aktywność osób 50+ jest poczucie bezpieczeństwa. Zróżnicowanie i transformacje w ramach każdej z grup wyznaczał inny aspekt poczucia bezpieczeństwa.

- osoby zagrożone: budowanie poczucia bezpieczeństwa na kontaktach rodzinnych przez poczucie pogarszania się tych relacji przy narastającym braku poczucia bezpieczeństwa materialnego i społecznego do budowania poczucia bezpieczeństwa na niezależności materialnej i poszukiwaniu dających oparcie kontaktów towarzyskich;
- osoby bezrobotne – od traktowania bezrobotności jako stanu chwilowego i tworzenia wybiegających w przyszłość planów, przez ograniczanie aktywności do zabezpieczania aktualnych potrzeb, po koncentrowanie uwagi na sytuacji „tu i teraz” i uogólnione negowanie wartości własnego życia;
- osoby pozostające na wcześniejszej emeryturze – pozornie nie deklarują problemów materialnych i rodzinnych oraz pozytywnie oceniają przeszłość; zaprzestanie aktywności zawodowej, stanowiących jedną z kluczowych płaszczyzn definiowania siebie i budowania poczucia bezpieczeństwa wyraża się:
  - u kobiet poczuciem utraty kontaktów i dokonywaniem życiowych bilansów;
  - u mężczyzn – poczuciem utraty bezpieczeństwa materialnego i krytyką różnych elementów życia społecznego, zwłaszcza tych związanych z budowaniem zabezpieczenia materialnego.

Badania pracowników służb społecznych ujawniły znaczące różnice w sposobach definiowania przez nie problemów osób 50+ i adresowanych do nich form pomocy. Empirycznie wyłoniono:

- trzy perspektywy przyjmowane przez pracowników służb społecznych: perspektywa rynku pracy, perspektywa osób 50+ (najmniej liczna grupa) oraz łączenie obu perspektyw, tj. uwzględnianie interesów osób 50+ i rynku pracy (najliczniejsza grupa).
- sześć profili: od eksponowania pozytywów 50-latków, przez dopełnianie ich pozytywnych portretów informacjami o problemach zdrowotnych bądź życiowych, do upatrywania w osobach 50+ osób niewykształconych, biernych, zależnych, roszczeniowych.

Oferty pomocowe pracowników służb społecznych pokrywały zapotrzebowanie tylko pewnej grupy osób, dla innych grup były bezużyteczne: np. osobom wykształconym, chwilowo pozostającym bez pracy, oferowano kurs podstaw obsługi komputera czy motywowano do pracy osoby bezrobotne, znajdujące się w trudnej sytuacji materialnej i zdrowotnej.

Na podstawie wyników dwutorowo realizowanych procesów badawczych sformułowano rekomendacje. Zaproponowano procedury zmierzające do:

- zdiagnozowania własnego sposobu definiowania potrzeb 50-latków przez osoby oferujące pomoc;
- adekwatnego rozpoznania potrzeb 50-latków dla których oferent pomocy ma budować indywidualne ścieżki pomocy;
- ukazania problematyki tworzenia indywidualnych ścieżek pomocy w kontekście budowania dynamicznego systemu instytucji oferujących 50-latom, rodzaje wsparć.

Szerszej prezentacji zagadnień badanych w ramach projektu dokonano w książce: *Dojrzały pracownik na rynku pracy. Jak zabezpieczyć przed wykluczeniem społecznym osoby 50+?*

## Bibliografia

- Achenbaum, W. A., Orwoll L. (1991). Becoming wise: A psycho-gerontological interpretation of the book of job. *International Journal of Aging and Human Development*, 32, 21-39.
- Appelt, K. (2005). Środkowy okres dorosłości. Jak rozpoznać potencjał dojrzałych dorosłych. W: A. Brzezińska (red.). *Psychologiczne portrety człowieka* (s. 503-552). Gdańsk: GWP.
- Ardelt, M. (2003). Empirical assessment of a three-dimensional wisdom scale. *Research on Ageing*, 25(3), 275-324.
- Arnett, J. J.(2006). Emerging adulthood: Understanding the new way of coming of age. W: J. J. Arnett, J. L. Tanner (red.). *Emerging adults in America: Coming of age in the 21st century* (s. 3-20). Waszyngton: American Psychological Association Press.
- Badziąg, M. (2002). Wyznaczniki dorosłości w sferze tożsamości i moralności, w: A. Brzezińska, K. Appelt, J. Wojciechowska (red.). *Szanse i zagrożenia rozwoju w okresie dorosłości* (s. 111-136). Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Bakiera, L. (2008). Dylematy średniej dorosłości. Optymistyczne spojrzenie na rodzicielstwo. W: E. Rydz, D. Musiał (red.). *Z zagadnień psychologii rozwoju człowieka* (tom 2). Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
- Baltes, P., Gluck, J., Kunzmann, U. (2004). Mądrość. Jej struktura i funkcja w kierowaniu pomysłnym rozwojem w okresie całego życia. W: J. Czapiński (red.). *Psychologia pozytywna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bańka, A. (1992). *Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej*. Poznań: PRINT-B.
- Bańka, A. (1993). Bezrobocie jako przyczyna, skutek oraz kategoria opisu zmian mentalności. Rzeczywistość, stereotypy i utopie. W: A. Bańka, R. Derbis (red.). *Mysł psychologiczna w Polsce Odrodzonej* (s. 17-30). Poznań: Gemini.
- Bańka, A. (1995). *Zawodoznawstwo. Doradztwo zawodowe. Pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*. Poznań: PRINT-B.
- Bee, H. (2004). *Psychologia rozwoju człowieka*. Poznań: Zysk i S-ka.
- Birth, A., Malim, T. (1997). *Psychologia rozwojowa w zarysie*. Warszawa: PWN.
- Blanchard-Fields, F., Morris, L. (1995). The development of wisdom. W: M. A. Kimble, S. H. McFadden, J. W. Ellor, J. J. Seeber (red.). *Aging, spirituality, and religion. A handbook* (s. 102-118). Minneapolis: Fortress Press.
- Borkowski, J. (2001). *Radzenie sobie ze stresem a poczucie tożsamości*. Warszawa: Dom Wydawniczy Elipsa.
- Borucki, Z. (1990). *Samoakceptacja i kompetencje interpersonalne a spostrzeganie stresu roli zawodowej*. W: A. Biela (red.). *Stres w pracy zawodowej. Wybrane zagadnienia*. Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL.
- Borysenko, J. (1999). *Księga życia kobiety: ciało, psychika, duchowość*. Gdańsk: GWP.
- Branka, M. (2010). Zarządzanie różnorodnością – dlaczego jest takie ważne. Dostępne na: <http://www.idea-zmiany.pl/korzysci-z-roznorodnosci> [13.11.2010].
- Brannon, L. (2002). *Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni*. Gdańsk: GWP.
- Brzezińska, A. I. (red.). (2005). *Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa*. Gdańsk: GWP.

Bumpass, L. L., Aquilino, W. S. (1995). *A social map of midlife: Family and work over the middle life course*. Vero Beach, FL: MacArthur Foundation Research Network on Successful Midlife Development.

Carstensen, L. L. (1992). Motivation for social contact across the life span: a theory of socioemotional selectivity. W: J. E. Jacobs (red.). *Nebraska Symposium on motivation 1992: Developmental Perspectives on Motivation* 1992, 40. Lincoln: University of Nebraska Press.

Cavanaugh, C. (2005). Distance learning. W: N. Salkind (red.). *Encyclopedia of Human Development*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

CEDEFOP (2010). *Access to success. Lifelong guidance for better learning and working in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Chandler, M. J., Holliday, S. (1990). Wisdom in a postapocalyptic age. W: R. J. Sternberg (red.). *Wisdom: Its Nature, Origins, and Development*. Cambridge: Cambridge University Press.

Charness, N. (1981). Aging and skilled problem solving. *Journal of Experimental Psychology: General*, 110, 21–38.

Chase, W.G., Simon, H. A. (1973). Perception in chess. *Mental Health Digest*, 5, 20-27.

Chen, D., Dahlman, C. (2005). *The Knowledge Economy. The KAM Methodology and World Bank Operations*. Washington: The World Bank.

Clayton, V. (1982). Wisdom and intelligence: The nature and function of knowledge in the later years. *International Journal of Aging and Development*, 15, 315-321.

Csikszentmihalyi, M., Rathunde, K. (1990). The psychology of wisdom: An evolutionary interpretation. W: R.J. Sternberg (red.). *Wisdom: Its Nature, Origins, and Development*. Cambridge: Cambridge University Press.

Dobrowolska, D. (1974). *Studia nad znaczeniem pracy dla człowieka*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.

Duda, M. (2002). *Problematyka bezrobocia i jej społeczno-duchowych skutków w świetle katolickiej nauki społecznej*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Papieskiej Akademii Teologicznej.

Dyczewski, L. (1993). Rodzina w okresie transformacji systemowej w Polsce. *Polityka Społeczna*, 2, 1-5

Ec.europa.eu (2010). *Kobiety zarabiają mniej*. Dostępny na: [http://ec.europa.eu/news/employment/100305\\_pl.htm](http://ec.europa.eu/news/employment/100305_pl.htm) [30.10.2010].

Eisenberg, P., Lazarsfeld, P. F. (1938). The psychological effects of unemployment. *Psychological Bulletin*, 35, 358–390.

Erikson, E. H. (1997). *Dzieciństwo i społeczeństwo*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.

Erikson, E. H. (2004). *Tożsamość a cykl życia*. Poznań: Zys i s-ka.

Eurostat (2010). *Young adults in the EU27 in 2008. One in three men and one in five women aged 25 to 34 live with their parents*. Dostępny na: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-08102010-AP/EN/3-08102010-AP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-08102010-AP/EN/3-08102010-AP-EN.PDF) [29.10.2010].

Faliszek, K., Pawlas-Czyż, S. (2004). Socjalizacja związana z płcią a sytuacja kobiet na rynku pracy. W: Z. Stachowski (red.). *Praca a bezczynność zawodowa*. Tyczyn: Wyższa Szkoła Społeczno-Gospodarcza.

Feather, N. T. (1990). *The Psychological Impact of Unemployment*. New York: Springer-Verlag.

Filipowicz, G. (2004). *Zarządzanie Kompetencjami Zawodowymi*. Warszawa: PWE.

Fischer, C. S., Oliner, S. J. (1983). A research note on friendship, gender, and the life cycle. *Social Forces*, 62, 124-133.

Fryer, D., Warr, P. (1984). Unemployment and cognitive difficulties, *British Journal of Clinical Psychology*, 23, 67-68.

Gacka, J. (2007). *Babcia i dziadek nie tylko od święta*. Dostępny na: <http://www.rodzina.senior.pl/88,0,Babcia-i-dziadek-nie-tylko-od-swiet,1879.html> [30.10.2010].

Gallagher, S. K. (1994). Doing their Share: Comparing Patterns of Help Given by Older and Younger Adults. *Journal of Marriage and the Family*, 56, 567-578.

Gliszczyńska, X. (1981). *Motywacja do pracy*. Warszawa: Książka i Wiedza.

GUS (2007). *Przejsie z pracy na emeryturę*. Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.

GUS (2009). *Bezrobocie rejestrowane I-III kwartał 2009 r*. Warszawa: Informacje i Opracowania Statystyczne.

Hakalla, A. (2003). Bezrobocie a jakość życia jednostki. W: M. Woźniak (red.). *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Aspekty społeczne* (s. 195-203). Rzeszów: MITEL.

Harwas-Napierała, B., Trempała, J. (2004). *Psychologia rozwoju człowieka*. Warszawa: PWN.

Iror.pl (b. r. w.). *Instytut Coachingu i Mentoringu*. Dostępny na: <http://www.iror.pl/?coaching-i-mentoring> [10.10.2010].

Jędrasik-Jankowska, I. (2007). *Emerytura i inne świadczenia związane z wiekiem*. Warszawa: Lexis Nexis.

Jurek, P. (2005). *Teoria McClellanda w perspektywie kompetencyjnej*. Dostępny na: <http://kadry.nf.pl/Artykul/6093/Teoria-McClellanda-w-perspektywie-kompetencyjnej/> [30.05.2010].

Karwala, S. (2009). *Mentoring jako strategia wspierająca wszechstronny rozwój osobisty*. Nowy Sącz: Wyższa Szkoła Biznesu – National Louis University.

Kekes, J. (1983). Wisdom. *American Philosophical Quarterly*, 20, 227-286.

Kelvin, P., Jarrett, J.E. (1985). *Unemployment. Its Social Psychological effects*. Cambridge: Cambridge University Press – Editions de la Maison des Sciences de l'Homme.

Kofta, M., Jasińska-Kania A. (2001). *Stereotypy i uprzedzenia. Uwarunkowania psychologiczne i kulturowe*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Kohn, M. L., Schooler, C. (1986). Praca a osobowość. *Studium współzależności*. Warszawa: PWN.

Kołodziej, K., Drogowska M., Stachura J. (2001). *Wcześniejsze emerytury twoich pracowników*. Warszawa: Wydawnictwo K i K.

Kramer, D. A. (1990). Conceptualizing wisdom: the primacy of affect-cognition relations. W: R. J. Sternberg (red.). *Wisdom: Its nature, origins, and development* (s. 279-313). New York: Cambridge University Press.

Kranas, G. (1999). *Organizacja. Praca. Bezrobocie*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

Krzyżmiński, S. (red.). (1993). *Zaburzenia psychiczne wieku podeszłego*. Warszawa: Wydawnictwo Lekarskie PZWL.

Lamb, R. (1998). Poradnictwo zawodowe w zarysie. *Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego*, 9.

Leslie, R. (2009). *Planowanie i projektowanie szkoleń*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna Oddział Polskich Wydawnictw Profesjonalnych.

Newman, B. M., Newman, Ph. R. (1984). *Development through life. A psychosocial approach*. Homewood, Ill.: The Dorsey Press.

OECD (2004). *Economic Survey of Poland*. Paryż: OECD Publishing.

Olejniki, M. (2006). Średnia dorosłość. Wiek średni. W: B. Harwas-Napierała, J. Trempała (red.). *Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka* (t. 2, s. 234-258). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Oleś, P. (1996). *Z problematyki interwencji kryzysowej i radzenia sobie ze stresem*. Lublin: RW KUL.

Oleś, P. K. (2000). *Psychologia przełomu połowy życia*. Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.

Oleś, P. K., Batory, A. (red.). (2008). *Tożsamość i jej przemiany a kultura*. Lublin: Wydział Nauk Społecznych PAN i Wydawnictwo KUL.

Orwoll, L., Achenbaum, W. A. (1993). Gender and the development of wisdom. *Human Development*, 36, 274–296.

Ossowski, R. (1993). Psychologiczne i socjologiczne aspekty pracy i bezrobocia. *Szkoła Zawodowa*, 7, s. 3-6.

Parsloe, E., Wray, M. (2002). *Trener i mentor*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.

Pietrasiński, Z. (1990). *Rozwój człowieka dorosłego*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Wiedza Powszechna.

Pietrasiński, Z. (2001). *Mądrość, czyli świetne wyposażenie umysłu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Piotrowski, B. (2008). *Instytucje rynku pracy – regulacje i działalność (stan prawny na 22 września 2008 r.)*. Dostępne na: <http://www.zysk50plus.pl/?module=Default&action=ContentController&sectionId=23&parentId=23>. [10.10.2010].

POKL (2007). *Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013*. Warszawa: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.

Prawda, M. (1987). *Cykl życia jednostki a wartość pracy*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.

Quinlan, J. R. (1993). C4.5: *Programs for Machine Learning*. San Francisco: Morgan Kaufmann Publishers.

Ratajczak, Z., Bańka, A., Turska, E. (2006). *Współczesna psychologia pracy i organizacji*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

Rathunde, K. (1995). Wisdom and abiding interest: Interviews with three noted historians in later life. *Journal of Adult Development*, 2, 159-172

Romans, F. (2007). The transition of women and men from work to retirement. *Statistics in focus, Population and Social Conditions*, 97.

Rosenberg, M. (2003). *Porozumienie bez przemocy. O języku serca*. Warszawa: Santorski&CO.

Rybash, J.M., Roodin, P., Hoyer, W.J. (1986). *Adult Cognition and Aging: developmental changes in processing, knowing and thinking*. New York: Pergamon Press.

Rzechowska, E. (2004). *Potencjalność w procesie rozwoju: mikroanaliza konstruowania wiedzy w dziecięcych interakcjach rówieśniczych*. Lublin: RW KUL.

Rzechowska, E. (2007). Podejście mikrogenetyczne i procesualne w analizie rozwoju. *Czasopismo Psychologiczne*, 13(2), 109-123.

Rzechowska, E. (2008). Metoda mikrogenetyczna: klasycy psychologii w poszukiwaniu pogłębionego opisu zmian w rozwoju człowieka. W: E. Rydz, D. Musiał (red.). *Z zagadnień psychologii rozwoju człowieka* (tom II). Lublin: TN KUL, s. 13-32.

Rzechowska, E. (2010). *Dojrzały pracownik na rynku pracy. Jak zabezpieczyć przed wykluczeniem społecznym osoby 50+?* Lublin: Lubelska Szkoła Biznesu

Rzechowska, E. (2011, w druku). Podejście procesualne: warianty badań nad procesami w mikro i makroskali. *Roczniki Psychologiczne*, tom XIV, 1.

Rzechowska, E., Okulska, J. (2009). Doświadczenie żałoby po stracie rodziców przez kobiety w wieku średnim. W: S. Steuden, K. Janowski (red.). *Psychologiczne aspekty doświadczania żałoby*. Lublin: Wydawnictwo KUL.

Sędek, G. (1983). Przegląd badań i modeli teoretycznych zjawiska wyuczonej bezradności. *Przegląd Psychologiczny*, 3, 587-609.

Sęk, H. (1990). Kryzys wieku średniego a funkcjonowanie w społecznych rolach rodzinnych. W: M. Tyszkowa (red.). *Rodzina a rozwój jednostki*. Poznań: Nakładem CPBP 09.02.

Sęk, H. (1993). Wybrane zagadnienia psychoprofilaktyki. W: H. Sęk (red.). *Spółeczna psychologia kliniczna*. Warszawa: PWN.

Sęk, H., Cieślak, R. (2004). Wsparcie społeczne – sposoby definiowania i źródła wsparcia, wybrane koncepcje teoretyczne. W: H. Sęk, R. Cieślak (red.). *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*. Warszawa: PWN.

Sowińska, A. (1991). Praca w życiu człowieka. *Polityka Społeczna*, 4, 9-10.

Staszewska, D. (1993). Równość pozycji kobiet i mężczyzn w krajach Wspólnoty Europejskiej. *Instytut Pracy i Spraw Socjalnych*, 39(1), 34-69.

Strykowska, M. (1992). *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

Strykowska, M. (1993). Płeć a praca i bezrobocie. *Polityka Społeczna*, 10, 21-23.

Strykowska, M., Trzeciakowska, A. (1994). Wsparcie społeczne a satysfakcja z pracy i wypalenie się zawodowe kobiet. *Przegląd Psychologiczny*, 37(3), 383-393.

Super, D. E. (1972). *Psychologia zainteresowań*. Warszawa: PWN.

Susułowska, M. (1989). *Psychologia starzenia się i starości*. Warszawa: PWN

Sztumski, W. (2004). Nieklasyczne podejście do pracy i bezrobocia. W: Z. Stachowski (red.). *Praca a bezczynność zawodowa*. Tyczyn: Wyższa Szkoła Społeczno-Gospodarcza.

Szukalski, P. (2006). Dezaktywizacja zawodowa Polek i Polaków na przedpolu starości. W: Z. Olejniczak (red.). *Aktywność zawodowa i społeczna osób z grupy wiekowej 50 plus. Opracowania, analizy, badania, dobre praktyki* (s. 26-45). Leszno: Wyższa Szkoła Marketingu i Zarządzania w Lesznie.

Szustek, A. (2009). *Polski sektor społeczny*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Aspra-JR.

Śliwa, M. (2008). *Nowe kierunki w zarządzaniu*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne.

Taranto, M. (1989). Facets of Wisdom: a theoretical synthesis. *International Journal of Aging and Human Development*, 1.

Terelak, J. F. (2007). *Stres zawodowy*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego.

Thom, N.; Zaugg, R. (1995). Konzeptionen und neuere Tendenzen der Personal – und Organisationsentwicklung. W: J. Berthel, H. Groenewald (red.). *Handbuch Personal-Management. Zukunftsorientierte Personalarbeit*. Landsberg/Lech.

Titkow, A. (2003). *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

Turner, J., Helms, D. (1999). *Rozwój człowieka*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne S.A.

Urbaniak, B. (2008). Wprowadzenie. W: B. Urbaniak (red.). *Jak zachęcić pracowników po 45 roku życia do dalszej edukacji. Rekomendacje praktyków* (s. 5-6). Warszawa: Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP).

Wannan, J., McCarthy, J. (2005). *Improving lifelong guidance policies and systems*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Wegner, D. M. (1987). Transactive Memory. A Contemporary Analysis of the Group Mind. W: J. B. Mullen, G. R. Goethals, (red.). *Theories of Group Behavior*. New York: Springer-Verlag.

Whelan, C. T. (1992). The role of income, life-style deprivation and financial strain in mediating the impact of unemployment on psychological distress: Evidence from the Republic of Ireland, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 331–344.

Wisła, R. (2009). *Rozwój współpracy sektorów publicznego i prywatnego z wykorzystaniem praw własności intelektualnej*. Ministerstwo Gospodarki

Ziółkowska, B. (2005). Środkowy okres dorosłości. Jak rozpoznać ryzyko i jak pomagać. W: A. Brzezińska (red.). *Psychologiczne portrety człowieka* (s. 553-590). Gdańsk: GWP.

Zytowski, D. G. (1994). A super contribution to vocational theory: Work values. *The Career Development Quarterly*, 43, 25-31.

## **ANEKSY**

Wykaz aneksów

A. Metody badań

Aneks I	Aktywność zawodowa i pozazawodowa osoby 50+ (kwestionariusz)
Aneks II	Aktywność zawodowa i pozazawodowa osoby 50+ (wywiad)
Aneks III	Kwestionariusz: Osoba 50+ z perspektywy pracownika służb społecznych

B. Analiza wyników badań osób 50+

Analiza wyników badań pojedynczej osoby (cz. I)

Aneks IV	Zapis wywiadu AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA I POZAZAWODOWA OSOBY 50+
Aneks V	Schemat wstępnej analizy wywiadu AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA I POZAZAWODOWA OSOBY 50+
Aneks VI	Wstępna analiza wywiadu AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA I POZAZAWODOWA OSOBY 50+ (strukturalizacja wypowiedzi)
Aneks VII	Kategoryzacja wypowiedzi stanowiących punkt wyjścia dla przyszłej bazy danych na przykładzie kategorii: Hierarchia wartości ( z grupy kategorii opisujących Rozwój osobisty
Aneks VIII	Łączenie danych uzyskanych z kwestionariusza i wywiadu z osobami 50+
Aneks IX	Fragment sieci kategorii opisu na przykładzie kategorii: Hierarchia wartości

Analiza wyników badań wszystkich osób 50+ (cz. II)

Aneks X	Zestaw podstawowych kategorii opisu
Aneks XI	Fragment schematu bazy danych (uproszczony zapis)
Aneks XII	Fragment ustrukturuwanego zapisu zawartego w bazie danych (wstępna struktura bazy danych) na przykładzie kategorii: Hierarchia wartości
Aneks XIII	Fragment ustrukturuwanego zapisu zawartego w bazie danych (ostateczna struktura bazy danych) na przykładzie kategorii: Hierarchia wartości
Aneks XIV	Zestawienia charakterystyk opisujących osoby zagrożone utratą pracy
Aneks XV	Zestawienia charakterystyk opisujących osoby bezrobotne
Aneks XVI	Zestawienia charakterystyk opisujących osoby na wcześniejszej emeryturze

C. Analiza wyników badań pracowników służb społecznych

Analiza wyników badań pojedynczej osoby (cz. I)

Aneks XVII	Przykład kwestionariusza wypełnionego przez pracownika służb społecznych
Aneks XVIII	Zestawienie odpowiedzi pracownika służb społecznych (kobieta, 26 lat, pracownik socjalny, MOPR)

Analiza wyników badań wszystkich osób badanych (cz. II)

Aneks XIX	Kategoryzacja wypowiedzi stanowiących punkt wyjścia dla przyszłej bazy danych, na przykładzie kategorii: Opis osób 50+
Aneks XX	Fragment schematu bazy danych pracowników służb doradczych
Aneks XXI	Fragment ustrukturuwanego zapisu zawartego w bazie danych (wstępna struktura bazy danych) na przykładzie kategorii: Opis osoby 50+
Aneks XXII	Fragment dendrogramu opisującego wyniki badań pracowników służb społecznych



**A. Metody badań**

**AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA I POZAZAWODOWA OSOBY 50+**  
(kwestionariusz)

*Uprzejmie proszę o udzielenie odpowiedzi na poniższe pytania. Jednocześnie zapewniam, że wyniki tego kwestionariusza zostaną wykorzystane wyłącznie do celów naukowych, z zachowaniem całkowitej anonimowości osoby uczestniczącej w badaniu.*

1. Proszę o podanie danych demograficznych, które będą wykorzystane do zbiorowych analiz porównawczych wyników:

Pseudonim:	Wiek:
Płeć: <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> K	Staż pracy (w latach):
Status zawodowy: <input type="checkbox"/> pracujący/a <input type="checkbox"/> bezrobotny/a <input type="checkbox"/> na wcześniejszej emeryturze	
Wykształcenie:	
Stan cywilny: <input type="checkbox"/> kawaler/panna <input type="checkbox"/> żonaty/mężatka <input type="checkbox"/> w separacji od roku ..... <input type="checkbox"/> po rozwodzie od roku..... <input type="checkbox"/> wdowiec/wdowa od roku ..... <input type="checkbox"/> w związku nieformalnym od roku .....	
Dzieci: <input type="checkbox"/> liczba i wiek dzieci – ogółem ..... <input type="checkbox"/> liczba i wiek dzieci mieszkających z Panią/Panem .....	
Sprawowanie stałej opieki nad: <input type="checkbox"/> rodzicami <input type="checkbox"/> dziećmi <input type="checkbox"/> innymi osobami	
Miejsce zamieszkania: <input type="checkbox"/> wieś <input type="checkbox"/> miasto do 5 tys. <input type="checkbox"/> miasto 6–20 tys. <input type="checkbox"/> miasto 21tys.–50 tys. <input type="checkbox"/> miasto 51–100 tys. <input type="checkbox"/> miasto pow. 100 tys.	
Rodzaj dochodów:  <input type="checkbox"/> pensja <input type="checkbox"/> emerytura <input type="checkbox"/> zasiłek <input type="checkbox"/> świadczenia socjalne <input type="checkbox"/> inne (jakie?) <input type="checkbox"/> nie mam dochodów	

2. Czym się Pan/i kierował/a wybierając zawód? Czy był to samodzielny wybór czy wynikał z czyjejś sugestii? Czyjej?

3. Proszę opisać kolejne miejsca pracy:

12      Kwestionariusz skonstruowany na użytek projektu badawczego „Wczesna dezaktywizacja zawodowa osób 50+ a otwieranie rynku pracy dla dojrzałych pracowników. Czynniki sprzyjające społecznej inkluzji jako zabezpieczenie przed wykluczeniem społecznym” (projekt POKL, Poddziałanie 7.2.1). Przedruk materiałów w całości lub części możliwy wyłącznie za zgodą autora.

Lp.	Miejsce pracy (stanowisko/zawód)	Okres zatrudnienia	Powód podjęcia pracy	Przyczyny odejścia z pracy
	Na przykład: zakład mechaniczny – tokarz	01.1982 – 06.1985	wysokie zarobki	konflikty z przełożonym
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				

4. Które charakterystyki miejsca pracy są wg Pana/Pani najbardziej znaczące (proszę zaznaczyć kółkiem), a które najmniej istotne (proszę zaznaczyć krzyżykiem).

Charakterystyki miejsca pracy	
<div><input type="checkbox"/> możliwość samorealizacji</div> <div><input type="checkbox"/> stabilność zarobków</div> <div><input type="checkbox"/> możliwość rozwoju</div> <div><input type="checkbox"/> nowe doświadczenia</div> <div><input type="checkbox"/> dobre kontakty z ludźmi</div> <div><input type="checkbox"/> przywileje służbowe, np. samochód, komputer, telefon</div> <div><input type="checkbox"/> pochwały, wyróżnienia</div> <div><input type="checkbox"/> satysfakcja</div> <div><input type="checkbox"/> prestiż firmy</div> <div><input type="checkbox"/> ubezpieczenie</div> <div><input type="checkbox"/> nieabsorbujący charakter pracy</div> <div><input type="checkbox"/> świadczenia socjalne, np. bony świąteczne</div>	<div><input type="checkbox"/> wysokość zarobków</div> <div><input type="checkbox"/> dostęp do informacji</div> <div><input type="checkbox"/> nowoczesna aparatura</div> <div><input type="checkbox"/> dobra atmosfera w pracy</div> <div><input type="checkbox"/> bezpieczeństwo i higiena pracy</div> <div><input type="checkbox"/> ruchomy czas pracy</div> <div><input type="checkbox"/> użyteczność pracy</div> <div><input type="checkbox"/> odległość domu, dobry dojazd</div> <div><input type="checkbox"/> prestiżowe stanowisko</div> <div><input type="checkbox"/> inne (proszę wymienić)</div>

5. Swoje warunki materialno-bytowe oceniam jako:

☐ bardzo niezadowolające

☐ raczej niezadowolające

☐ zadowolające

☐ dobre

☐ bardzo dobre

6. Uzyskiwane zarobki / świadczenia uważam za:

☐ bardzo niezadowolające

☐ raczej niezadowolające

☐ zadowolające

☐ dobre

☐ bardzo dobre

7. Moje dochody pozwalają na realizację moich planów w stopniu:

☐ pełnym

☐ wystarczającym

☐ raczej wystarczającym

☐ niewystarczającym

☐ nie pozwalają

8. Moja obecna sytuacja finansowa w porównaniu z przeszłością:

☐ zdecydowanie poprawiła się

☐ poprawiła się

☐ nie zmieniła się

☐ pogorszyła się

☐ zdecydowanie pogorszyła się

9. W mojej obecnej sytuacji materialnej czuję się bezpiecznie i ze spokojem patrzę w przyszłość:

☐ tak

☐ raczej tak

☐ nie wiem

☐ raczej nie

☐ nie

10. Obawiam się pogorszenia sytuacji materialnej i obniżenia dotychczasowego poziomu życia:

☐ tak

☐ raczej tak

☐ nie wiem

☐ raczej nie

☐ nie

11. Jestem zadowolony/a ze swojego obecnego stanu zdrowia:

☐ tak

☐ raczej tak

☐ nie wiem

☐ raczej nie

☐ nie

12. Mój obecny stan zdrowia utrudnia mi podjęcie / wykonywanie pracy lub był przyczyną rezygnacji z pracy:

☐ tak

☐ raczej tak

☐ nie wiem

☐ raczej nie

☐ nie

13. Posiadane przeze mnie umiejętności odpowiadają wykonywanej pracy:

☐ całkowicie

☐ w stopniu wystarczającym

☐ częściowo

☐ w niewielkim stopniu

☐ całkowicie nie odpowiadają

14. Otrzymywana przeze mnie pomoc jest:

☐ wystarczająca

☐ raczej wystarczająca

☐ trudno ocenić

☐ raczej niewystarczająca

☐ niewystarczająca

15. Czy w ostatnim roku korzystał/a Pan/i z pomocy? Jak często udzielano tej pomocy?  
A – nigdy    B – czasami    C – często    D – bardzo często    E – stale

Kto pomagał?	Na czym polegała pomoc?	Jak często udzielano pomocy?				
		A	B	C	D	E
mąż / partner						
dzieci						
wnuki						
rodzice						
krewni						
przyjaciele						
znajomi						
instytucje						
pracodawcy						
współpracownicy						
inni (kto?)						

16. Czy w ostatnim roku udzielał/a Pan/i komuś pomocy?  
A – nigdy    B – czasami    C – często    D – bardzo często    E – stale

Komu pomagałem/am?	Na czym polegała pomoc?	Jak często Pan/i udzielał/a pomocy?				
		A	B	C	D	E
mąż /partner						
dzieci						
wnuki						
rodzice						
krewni						
przyjaciele						
znajomi						

instytucje					
pracodawcy					
współpracownicy					
inni (kto?)					

17. Co to znaczy, że ktoś jest osobą niezależną?

18. Proszę zaznaczyć na skali 1–10 w jakim stopniu czuje się Pan/i osobą niezależną (1 oznacza całkowite uzależnienie od innych, a 10 całkowitą niezależność):

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

19. Czym jest dla Pana/i przejście na emeryturę?

20. Co jest dla Pana/i istotne w relacji z partnerem/partnerką?

21. W jaki sposób spędza Pan/i czas wolny?

22. Czy ilość wolnego czasu jest dla Pana/Pani wystarczająca?  
☐ tak    ☐ raczej tak    ☐ nie wiem    ☐ raczej nie    ☐ nie

23. Czy ma Pan/i dzieci? W jaki sposób kontaktujecie się? Jak często?

24. Jak ocenia Pan/i swoje relacje z dziećmi?

25. Jak czuł/a się Pan/i jako dziecko w domu rodzinnym?

26. Czy żyją jeszcze Pana/i rodzice? W jaki sposób kontaktujecie się? Jak często?

27. Jak ocenia Pan/i swoje relacje z rodzicami?

28. Czy ma Pan/i wnuki?   ☐ tak   ☐ nie

29. Jeśli pytanie 28 = TAK: Jak wyglądają Pana/i kontakty z wnukami?

30. Jeśli pytanie 28 = NIE: Jak wyobraża Pan/i sobie kontakty z wnukami?

31. Jakie wartości uznaje Pan/i za istotne w życiu? *(proszę ponumerować w kolejności od najważniejszej do najmniej ważnej)*:

☐ praca ☐ rodzina ☐ zdrowie ☐ wartości duchowe, religijne ☐ własny rozwój ☐ dobra materialne, finanse

Aneks II. *Aktywność zawodowa i pozazawodowa osoby 50+ (wywiad<sup>13</sup>)*

**AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA I POZAZAWODOWA OSOBY 50+**  
(wywiad)

**I. Wejście w aktywność zawodową (i w dorosłe życie)**

Na ile przemiany polityczne i gospodarcze lat 1980-tych i 90-tych wpłynęły na Pana/ i życie?  
Czy na początku lat 80-tych już Pan/Pani pracował/a, czy jeszcze uczył/a się?  
Jakie były wówczas Pana/i plany zawodowe? Jakie oczekiwania? Co skłoniło Pana/ią do wybrania takiej ścieżki zawodowej? Jaką osobą był/a Pan/i wówczas? Jak wyobrażał/a sobie Pan/i swoją przyszłość? Czym kierował się Pan/ i w życiu zawodowym? Co było ważne?  
A w innych sferach życia? Czym kierował/a się Pan Pani w życiu rodzinnym? Czym w relacjach z przyjaciółmi? Czym ze znajomymi? Co było ważne? Co teraz jest dla Pani/a najważniejsze?

**II. Przebieg aktywności zawodowej (i pozazawodowej)**

Jak w następnych latach się układało Pana/i życie zawodowe?  
Jakim chciał/a być Pan/i pracownikiem? Co było ważne? Jakie miał/a Pan/i plany zawodowe? Jakie oczekiwania? Jak układały się stosunki w pracy (ze współpracownikami, z przełożonymi, z podwładnymi)? Czy utrzymywaliście Państwo kontakty poza miejscem pracy? Na czym one polegały? Jak godził/a Pan/i obowiązki rodzinne i zawodowe? Jak się układało Pana/i życie rodzinne? Jakie miał/a Pan/i plany, marzenia? Jaką żoną/mężem chciała Pan/i być? Jakim ojcem/matką chciał/a Pan/i być? Jak układały się relacje z przyjaciółmi? Jak układały się relacje ze znajomymi?  
Na ile miał/a Pan/i możliwość realizować swoje zainteresowania i pasje? W jaki sposób Pan/i troszczył/a się o swój rozwój? W jaki sposób spędzał/a Pan/i czas wolny?  
Czy doświadczał/a Pan/i w tamtym czasie jakiś istotnych trudności życiowych? Jakich?(w życiu zawodowym, rodzinnym, w relacjach towarzyskich) Jak sobie Pan/i z nimi radził/a?

**III. Ewaluacja (1) – osiągnięcia zawodowe (i pozazawodowe)**

Co zaliczyłby/łaby Pan/i do swych osiągnięć w sferze zawodowej? W jaki sposób udało się to osiągnąć? Dzięki czemu? Jakie to miało dla Pan/i znaczenie? Na ile było to zgodne z tym, co chciała Pani osiągnąć? Jak pokonywał/a Pan/i trudności związane z osiągnięciem pozycji zawodowej?  
Co udało się osiągnąć w życiu rodzinnym? W jaki sposób? Dzięki czemu? Jakie to miało dla Pan/i znaczenie? Na ile było to zgodne z tym co chciała Pan/i osiągnąć? Jak pokonywał/a Pan/i trudności związane z życiem rodzinnym?  
Co udało się osiągnąć w relacjach z przyjaciółmi? W życiu towarzyskim? W jaki sposób? Dzięki czemu? Jakie to miało dla Pan/i znaczenie? Na ile było to zgodne z tym co chciała Pani osiągnąć? Jak pokonywał/a Pan/i trudności w tej sferze życia?

13   Wywiad skonstruowany na użytek projektu badawczego „Wczesna dezaktywizacja zawodowa osób 50+ a otwieranie rynku pracy dla dojrzałych pracowników. Czynniki sprzyjające społecznej inkluzji jako zabezpieczenie przed wykluczeniem społecznym” (projekt POKL, Poddziałanie 7.2.1). Przedruk materiałów w całości lub części możliwy wyłącznie za zgodą autora.

**IV. Stan obecny – płaszczyzna zawodowa** (proszę wybrać zestaw pytań odpowiadający sytuacji zawodowej osoby badanej)  
Jak wygląda Pana/i obecna sytuacja zawodowa? (w zależności od sytuacji zawodowej badanego wykorzystywany jest Zestaw Z, Zestaw B lub Zestaw E)

**Zestaw Z** (dla osób mających poczucie zagrożenia utratą pracy)

Co jest najistotniejsze dla Pana/i w pracy?  
Co daje Panu/i praca? Co dzięki pracy Pan/i zyskuje? Co traci? Czy wykorzystuje Pan/i nabyte w pracy doświadczenie? Czy dzieli się Pan/i z kimś doświadczeniem? Z kim? W jaki sposób?  
Czy zetknął się Pan/i z pomocą udzielaną przez Urząd Pracy lub inną instytucję? Jakimi były to doświadczenia? Jak Pan/i widziałby/ałaby sposób działania tego rodzaju instytucji?  
Czy kiedykolwiek korzystał/a Pan/Pani z pomocy doradcy zawodowego? Jeśli tak – jak Pan/Pani ocenia to doświadczenie? Dlaczego?  
Jakie formy wsparcia, pomocy doradczej są Pana/i zdaniem najskuteczniejsze i dlaczego?  
Jak wyobraża sobie Pan/i przejście na emeryturę? Jakimi mogą być zalety przejścia na emeryturę? Jakimi mogą pojawić się trudności? Co można zyskać? Co można stracić?  
Co należy brać pod uwagę Pana/i przechodząc na emeryturę?  
W jakich warunkach zdecydował/aby się Pan/i na późniejsze pójście na emeryturę?  
Jak zapatruje się Pan/i na projekty wydłużenia czasu pracy? Jakimi warunkami musiałby być spełnione, by zaakceptował/ałaby Pan/i:  
- wyrównanie czasu pracy kobiet i mężczyzn?  
- wydłużenie pracy do 67 rż. jak uczyniono to w kilku krajach europejskich?

**Zestaw B** (dla osób bezrobotnych, poszukujących pracy)

Jakiej pracy Pan/i poszukuje? Co dawała Panu/i praca? Co dzięki pracy Pan/i zyskiwał/a? Co tracił/a? Z czego mógłby Pan/i zrezygnować by móc podjąć pracę?  
Czy wykorzystywał Pan/i nabyte w pracy doświadczenie? Czy wykorzysta je Pani w przyszłości? Czy dzielił/a lub będzie dzielił/a się Pan/i z kimś tym doświadczeniem? Z kim? W jaki sposób?  
Czy zetknął się Pan/i z pomocą udzielaną przez Urząd Pracy lub inną instytucję? Jakimi były to doświadczenia? Jak Pan/i widziałby/ałaby sposób działania tego rodzaju instytucji?  
Czy kiedykolwiek korzystał/a Pan/Pani z pomocy doradcy zawodowego? Jeśli tak – jak Pan/Pani ocenia to doświadczenie? Dlaczego?  
Jakie formy wsparcia, pomocy doradczej są Pana/i zdaniem najskuteczniejsze i dlaczego?  
Jak wyobraża sobie Pan/i przejście na emeryturę? Jakimi mogą być zalety przejścia na emeryturę? Jakimi mogą pojawić się trudności? Co można zyskać? Co można stracić?  
Co należy brać pod uwagę Pana/i przechodząc na emeryturę?  
W jakich warunkach zdecydował/aby się Pan/i na późniejsze pójście na emeryturę?  
Jak zapatruje się Pan/i na projekty wydłużenia czasu pracy? Jakimi warunkami musiałby być spełnione, by zaakceptował/ałaby Pan/i:  
- wyrównanie czasu pracy kobiet i mężczyzn?  
- wydłużenie pracy do 67 rż. jak uczyniono to w kilku krajach europejskich?

**Zestaw E** (dla osób na wcześniejszej emeryturze)

Co dawała Panu/i praca? Co dzięki niej Pan/i zyskiwał/a? Co tracił/a?  
Czy wykorzystywał/a Pan/i nabyte w pracy doświadczenie? Czy wykorzysta je Pani w przyszłości? Czy dzielił/a lub będzie dzielił/a się Pan/i z kimś tym doświadczeniem? Z kim? W jaki sposób?

Co brał/a Pana/i pod uwagę przechodząc na emeryturę?  
Jak wyobrażał/a sobie Pan/i przejście na emeryturę? Na ile wyobrażenia te okazały się zgodne z rzeczywistością? Co Pan/i zyskał? Co stracił?  
Czym się Pan/i aktualnie zajmuje? Z czego jest Pan/i zadowolony? Co sprawia trudności?  
Co powinni brać pod uwagę Pana/i rówieśnicy przechodząc na emeryturę?  
Czy zdecydowałby/ałaby się Pan/i na powrót do pracy? Na jakich warunkach?  
Jak zapatruje się Pan/i na projekty wydłużenia czasu pracy? Jakimi warunkami musiałby być spełnione, by zaakceptował/ałaby Pan/i:  
- wyrównanie czasu pracy kobiet i mężczyzn?  
- wydłużenie pracy do 67 rż. jak uczyniono to w kilku krajach europejskich?  
Czy kiedykolwiek korzystał/a Pan/Pani z pomocy doradcy zawodowego? Jeśli tak – jak Pan/Pani ocenia to doświadczenie? Dlaczego?  
Jakie formy wsparcia, pomocy doradczej są Pana/i zdaniem najskuteczniejsze i dlaczego?

**V. Stan obecny – płaszczyzna zawodowa (i pozazawodowa)**

Na ile kryzys ostatnich lat dał się odczuć w życiu Pana/i i w życiu Pana/i bliskich? W jaki sposób?  
Jakie sprawy rodzinne najbardziej pochłaniają Pana/ią obecnie? (związane z partnerem, dziećmi, rodzicami)  
Jakie zmiany zaszły w Pani rodzinie w stosunku do tego, co było 10-15 lat temu? Jak na przestrzeni tych lat zmieniło się to, co było dla Pana/i i Pana/i rodziny ważne? Jak Pan/i czuje się z tymi zmianami?  
Kiedy spogląda Pani w przeszłość na swoje działania, wybory, z czego Pan/i dziś jest zadowolona/y? Czego Pan/i brakuje?  
Co ważnego działo się w Pana/i relacjach z przyjaciółmi, ze znajomymi? Co zmieniło się w porównaniu do tego, co było 10-15 lat temu?  
Co ważnego udało się Pan/i zrobić dla siebie? Co ważnego udało się Pan/i zrobić dla innych?

**VI. Najbliższa przyszłość – płaszczyzna zawodowa (i pozazawodowa)**

Jak wyobraża sobie Pan/i swoje życie zawodowe w najbliższym czasie? Czego Pan/i pragnąłby/ęłaby najbardziej? Na ile możliwa jest realizacja Pana/i oczekiwań? Co może ją ułatwić? Co może utrudnić? Od czego zależeć będzie powodzenie?  
Jak wyobraża sobie Pan/i swoje życie rodzinne w najbliższym czasie? Czego Pan/i pragnąłby/ęłaby najbardziej? Na ile możliwa jest realizacja Pana/i oczekiwań? ? Co może ją ułatwić? Co może utrudnić? Od czego zależeć będzie powodzenie?  
Jak wyobraża sobie Pan/i relacje z przyjaciółmi/ze znajomymi w najbliższym czasie? Czego Pan/i pragnąłby/ęłaby najbardziej? Na ile możliwa jest realizacja Pana/i oczekiwań? ? Co może ją ułatwić? Co może utrudnić? Od czego zależeć będzie powodzenie?

**VII. Ewaluacja (2) – perspektywa życia**

Co uważa Pan/i za najważniejsze w życiu? Co za mniej ważne? Z czego byłby/byłaby Pan/i w stanie zrezygnować? Na ile realizacja tego, co ważne zależy od Pana/i? Czy zależy jeszcze od czegoś? Od czego?



VIII. Rówieśnicy

Jak Pan/i sądzi, jak dziś żyją Pana/i rówieśnicy? Jakie mają poglądy? Czego oczekują? Z czego są zadowoleni? Czego się obawiają?  
Jak chcieliby by wyglądała rzeczywistość? Jakie warunki (finansowe, organizacyjne, rodzinne) musiałyby być spełnione, by Pana/i rówieśnicy decydowali się pracować dłużej i odchodzić nieco później na emeryturę?

IX. Pracodawcy

Jak Pan/i sądzi jakie oczekiwania względem pracownika ma typowy pracodawca? Jakie są stereotypy?

X. Osoby 50+ a młodzi

Jak opisałby/aby Pan/i swój stosunek do ludzi młodych? Co sądzi Pan/Pani o dzisiejszych młodych ludziach, o ich działaniach, o sytuacji, w której przyszło im żyć i pracować?  
Jako osoba doświadczona, jakie rady dał/aby Pan/i wchodzącym w życie młodym ludziom? Do czego zachęcał/aby ich Pan/i? Przed czym przestrzegał/aby?

OSOBA 50+ Z PERSPEKTYWY PRACOWNIKA SŁUŻB SPOŁECZNYCH  
(kwestionariusz)

Ostatnie lata przyniosły wzrost liczby osób po pięćdziesiątce zmuszonych do odejścia na wcześniejszą emeryturę, bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy. Jak spostrzega Pani/Pan sytuację osób 50+ na rynku pracy? Jaka powinna być według Pani/Pana skuteczna pomoc oferowana pięćdziesięciolatkom? Państwa doświadczenie zawodowe będzie dla nas cenną wskazówką w projektowaniu adekwatnych form pomocy adresowanej do osób 50+.

Uprzejmie prosimy o dokładne wypełnienie kwestionariusza zgodnie z osobistym doświadczeniem. Badania są anonimowe, a ich wyniki będą wykorzystane do analiz grupowych, a nie indywidualnych.

DANE OSOBOWE

1. Proszę podać swoje podstawowe dane niezbędne dla dokonywania zbiorowych analiz

Miejsce pracy:	Stanowisko:	Staż pracy:
Płeć:    M       K	Wiek:	
Wykształcenie:	wyższe magisterskie	wyższe zawodowe      średnie
Kierunek studiów (proszę wymienić także studia podyplomowe):		
Ukończone kursy, szkolenia w zakresie doradztwa zawodowego:		

POMOC DORADCZA

2. Ile (w przybliżeniu) osób korzystało z Pani/Pana pomocy w ostatnim roku (2009)? Ok. .... osób

3. Jaki procent wśród nich stanowiły osoby w wieku 50+? Ok. .... osób

14    Kwestionariusz skonstruowany na użytek projektu badawczego „Wczesna dezaktywizacja zawodowa osób 50+ a otwieranie rynku pracy dla dojrzałych pracowników. Czynniki sprzyjające społecznej inkluzji jako zabezpieczenie przed wykluczeniem społecznym” (projekt POKL, Poddziałanie 7.2.1). Przedruk materiałów w całości lub części możliwy wyłącznie za zgodą autora.

4. Jakim osobom w wieku 50+ i jak często udziela Pani/Pan pomocy doradczej?

Lp	Grupa osób	Częstość udzielania pomocy				
		Stale	Bardzo często	Często	Czasami	Nigdy
1.	Osoby zatrudnione zagrożone utratą pracy	5	4	3	2	1
2.	Osoby bezrobotne	5	4	3	2	1
3.	Osoby zatrudnione poszukujące innej pracy z własnej woli	5	4	3	2	1
4.	Osoby na wcześniejszej emeryturze zainteresowane podjęciem dodatkowej pracy	5	4	3	2	1
5.	Inna sytuacja (proszę opisać):	5	4	3	2	1

CHARAKTERYSTYKA OSÓB 50+

5. Jak opisałyby/łby Pani/Pan osoby w wieku 50+?

6. Jakie są według Pani/a mocne i słabe strony osób 50+ w wymienionych obszarach?

Mocne strony osób 50+	Słabe strony osób 50+
W zakresie wykształcenia	
W zakresie doświadczenia zawodowego	
W zakresie umiejętności zawodowych	

W zakresie umiejętności życiowych	
W zakresie sytuacji zdrowotnej	
W zakresie sytuacji rodzinnej	
Inne	

7. Jakie oczekiwania zgłaszają osoby w wieku 50+ względem:  
a) pracy zawodowej

b) samego miejsca pracy

8. Jakie są według Pani/a szanse rozwoju pracowników 50+? Jakie dostrzega Pani/Pan zagrożenia?

Szanse rozwoju pracowników 50+	Zagrożenia dla sytuacji pracowników 50+
Związane z sytuacją gospodarczą kraju	
Związane z polityką społeczną, z programami pomocowymi	
Związane z sytuacją prawną osób 50+	
Inne	

OCZEKIWANIA OSÓB 50+ A SPOSOBY ICH REALIZACJI

9. Czego od pracowników służb społecznych oczekują osoby w wieku 50+?  
Czy oczekiwania osób 50+ różnią się od oczekiwań młodszych pracowników? Czym?

10. Co według Pani/Pana jest najważniejsze w pomocy doradczej oferowanej starszym pracownikom?  
Co należałoby zmienić (co dodać, z czego zrezygnować) w usługach oferowanych osobom 50+?

11. Na co zdaniem Pani/Pana należałoby zwrócić szczególną uwagę w pracy z osobami w wieku 50+?  
Na czym koncentruje się pomoc udzielana młodszych osobom?

OFEROWANA POMOC DORADCZA

12. Jeśli osoba po 50 roku życia straciła pracę szuka pomocy, co warto jej zaproponować?

13. Jakie sposoby pracy na rzecz osób po pięćdziesiątce są wg Pani/Pana najbardziej skuteczne?

14. Jak ocenia Pani skuteczność usług pomocowych oferowanych różnym grupom osób 50+?

Niska skuteczność			1	2	3	4	5	Wysoka skuteczność				
Zatrudnieni, zagrożeni utratą pracy							Zatrudnieni, poszukujący innej pracy					
Podjęcie pracy	1	2	3	4	5		Podjęcie pracy	1	2	3	4	5
Podjęcie samozatrudnienia	1	2	3	4	5		Podjęcie samozatrudnienia	1	2	3	4	5
Udział w szkoleniu zawodowym	1	2	3	4	5		Udział w szkoleniu zawodowym	1	2	3	4	5
Skorzystanie z pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy	1	2	3	4	5		Skorzystanie z pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy	1	2	3	4	5
Skierowanie do centrum informacji i planowania kariery	1	2	3	4	5		Skierowanie do centrum informacji i planowania kariery	1	2	3	4	5
Podjęcie studiów podyplomowych	1	2	3	4	5		Podjęcie studiów podyplomowych	1	2	3	4	5
Bezrobotni							Emeryci 50+ zainteresowani podjęciem dodatkowej pracy					
Podjęcie pracy	1	2	3	4	5		Podjęcie pracy	1	2	3	4	5
Podjęcie samozatrudnienia	1	2	3	4	5		Podjęcie samozatrudnienia	1	2	3	4	5
Udział w szkoleniu zawodowym	1	2	3	4	5		Udział w szkoleniu zawodowym	1	2	3	4	5
Skorzystanie z pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy (klub pracy)	1	2	3	4	5		Skorzystanie z pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy (klub pracy)	1	2	3	4	5
Skierowanie do centrum informacji i planowania kariery zawodowej	1	2	3	4	5		Skierowanie do centrum informacji i planowania kariery zawodowej	1	2	3	4	5
Podjęcie studiów podyplomowych	1	2	3	4	5		Podjęcie studiów podyplomowych	1	2	3	4	5

15. Co zmniejsza skuteczność pomocy oferowanej osobom 50+?

a) czynniki związane z osobą 50+

b) inne czynniki

16. Co mogą robić pracodawcy by pomóc w powrocie do pracy lub zatrzymać w pracy pracowników 50+?

NARZĘDZIA

17. Jakie narzędzia diagnostyczne wykorzystuje Pan/Pani w poradnictwie dla osób 50+? (pytanie tylko dla doradców)

SZKOLENIA

18. Jakiej wiedzy/umiejętności oczekuje Pan/Pani od szkoleń skierowanych do osób pracujących z osobami 50+?

**B. Analiza wyników badań osób 50+ (cz. I)**  
*(Analiza wyników badań pojedynczej osoby)*

**I. Wejście w aktywność zawodową (i w dorosłe życie)**

*Na ile przemiany polityczne i gospodarcze lat 80-tych i 90-tych wpłynęły na Pani życie? Czy na początku lat 80-tych już Pani pracowała, czy jeszcze uczyła się?*

Zaczęłam pracę w 1979 roku. Okres przemian przeżyłam na urlopie wychowawczym. Na rodzinę pracował mąż. Było wtedy ciężko. Były kolejki, kartki na to co nie trzeba, a nie na to co się chciało.

*Jakie były wówczas Pani plany zawodowe? Jakie oczekiwania?*

Zdecydowanie chciałam wrócić do pracy, pomimo trójki dzieci. Jedna pensja to było za mało. Z zawodu jestem budowlanicem. Chciałam pracować w zawodzie. Ewentualnie praca miała wiązać się z zamieszkaniem. W moim przypadku jedno połączyło się z drugim. Praca połączyła się z miejscem zamieszkania.

*Co skłoniło Panią do wybrania takiej ścieżki zawodowej?*

Podjęłam pracę w miejscu zamieszkania, bo była możliwość dostania tu mieszkania. W tamtym okresie był wybór pracy. Wybrałam pracę zgodną z kwalifikacjami.

*Jaką osobą była Pani wówczas?*

Nie miałam wygórowanych ambicji. Cieszyłam się z tego co mam.

*Jak wyobrażała sobie Pani swoją przyszłość?*

Mąż pracował w terenie. Zajmowałam się pracą, domem, trójką dzieci i nie zastanawiałam się co będzie za dwadzieścia lat. Byłam osobą wyjątkowo zajętą. Nie miałam takich potrzeb.

*Czym kierowała się Pani w życiu zawodowym? Co było ważne?*

Ważne było żeby dobrze wykonywać swoją pracę. Pracowałam w zawodzie i lubiłam swoją pracę.

*A w innych sferach życia?*

*Czym kierowała się Pani w życiu rodzinnym?*

W rodzinie najważniejsze było aby wszystko zrobić dobrze, aby wszystko pogodzić. Mąż często wyjeżdżał, więc często sama zajmowałam się domem.

*Czym kierowała się Pani w relacjach z przyjaciółmi?*

Najważniejsze było żeby przyjaciele mogli na mnie liczyć i żebym ja mogła liczyć na przyjaciół.

*Czym kierowała się Pani w relacjach ze znajomymi? Co było ważne?*

Podobnie. Ważne było że możemy na siebie liczyć jak była taka potrzeba.

*Co teraz jest dla Pani najważniejsze?*

Rodzina jest najważniejsza.



**II. Przebieg aktywności zawodowej (i pozazawodowej)**

*Jak w następnych latach układało się Pani życie zawodowe?*

Udało mi się, ponieważ awansowałam. Nie poszłam na studia, bo nie dostałam się za pierwszym razem. Pomimo tego jestem zadowolona z pracy.

*Jakim chciała być Pani pracownikiem? Co było dla Pani ważne?*

Na pewno chciałam mieć do czynienia z ludźmi i pracować czynnie. Nie wyobrażam sobie typowego siedzenia za biurkiem. Muszę wyjść, coś zobaczyć, nadzorować.

*Jakie miała Pani plany zawodowe? Jakie oczekiwania?*

Nie miałam szczególnych oczekiwań. Nie zależało mi na awansach, pięciu się w górę.

*Jak układały się stosunki w pracy (ze współpracownikami, z przełożonymi, z podwładnymi)?*

Wydaje mi się że jestem osobą wyjątkowo komunikatywną. Staram się stworzyć otwarte stosunki w pracy. Jak coś do kogoś mam to o tym mówię. Stosunki w pracy były wyjątkowo dobre. Jestem nawet z podwładnymi w relacji koleżeńskiej. Może nie jest to najlepsze ale mi to odpowiada, dobrze się z tym czuję.

*Czy utrzymywaliście Państwo kontakty poza miejscem pracy? Na czym one polegały?*

Kontakty utrzymywałam i utrzymuję raczej ze znajomymi spoza pracy.

*Jak godziła Pani obowiązki rodzinne i zawodowe?*

Było to trudne, ale radziłam sobie. Było ciężko, ale byłam szczęśliwa. Z dziećmi nie było problemów, uczyły się bardzo dobrze. Nie musiałam się martwić o dzieci, bo myślały o przyszłości. Nie brakowało nam pieniędzy, mieliśmy w miarę wysoki status.

*Jak się układało Pani życie rodzinne?*

Myślę że układało się bardzo dobrze. Pomimo tego że było bardzo ciężko. Byłam ciągle zajęta. Z mężem uzupełnialiśmy się.

*Jakie miała Pani plany, marzenia?*

Nigdy nie miałam wygórowanych marzeń. Myślę że jestem strasznie przyziemna. Nie miałam marzeń, które nie były osiągalne.

*Jaką żoną chciała Pani być?*

Wydaje mi się że jesteśmy z mężem dobrym małżeństwem. Jest między nami bezgraniczne zaufanie. Nigdy nie mieliśmy sytuacji kryzysowych.

*Jaką matką chciała Pani być?*

Zawsze chciałam mieć dobre relacje z dziećmi. Chciałam wiedzieć co się z nimi dzieje, co się dzieje w szkole. Chciałam z nimi rozmawiać. Nauka rozmowy to była naprawdę sztuka. Udało mi się to osiągnąć. Relacje z dziećmi były fantastyczne. Nadal tak jest, że wiem co się u nich dzieje. Dzieci nigdy nie widziały jak się kłócimy z mężem. Nie podnosiliśmy głosu.

*Jak układały się relacje z przyjaciółmi? Jak układały się relacje ze znajomymi?*

Przyjaźnimy się i przyjaźnimy z osobami, które miały dzieci w podobnym wieku. Odwiedzaliśmy się. Dzieci razem się bawiły. Obecnie też się spotykamy, ale rzadziej.

*Na ile miała Pani możliwość realizować swoje zainteresowania i pasje?*

Chyba jestem mało wymagająca. Uwielbiam czytać książki. Każdą wolną chwilę poświęcam na czytanie. Tak było kiedyś i tak jest obecnie.

*W jaki sposób Pani troszczyła się o swój rozwój?*

Chyba właśnie w taki sposób.

*W jaki sposób spędzała Pani czas wolny?*

Tak ja mówiłam. Książki w każdej ilości.

*Czy doświadczyła Pani w tamtym czasie jakichś istotnych trudności życiowych? Jakich?(w życiu zawodowym, rodzinnym, w relacjach towarzyskich) Jak sobie Pani z nimi radziła?*

Raczej nie. Pracę dostałam trochę po znajomości. Zanim dostałam mieszkanie mieszkaliśmy w różnych miejscach, również u rodziców i teściów. Obecnie droga do pracy zajmuje mi piętnaście minut i dla mnie jest to luksus, bo całe życie dojeżdżałam. W rodzinie był okres kiedy w domu była teściowa. Było bardzo ciężko, bo była osobą niechodzącą przez kilka lat.

**III. Ewaluacja (1) – osiągnięcia zawodowe (i pozazawodowe)**

*Co zaliczyłaby Pani do swych osiągnięć w sferze zawodowej?*

Nawet fakt że pracuję w jednym zakładzie tyle czasu. Status kierownika w takiej firmie daje mi satysfakcję. Nigdy osiągnięcia zawodowe nie były dla mnie szczególnie ważne. Bardziej sprawdzałam się w roli matki.

*W jaki sposób udało się to osiągnąć? Dzięki czemu?*

Przed wszystkim trzeba lubić to co się robi i starać się wykonywać swoją pracę jak najlepiej.

*Jakie to miało dla Pani znaczenie?*

Jestem zadowolona ze swojej pracy.

*Na ile było to zgodne z tym co chciała Pani osiągnąć?*

Myślę że dobrze że tak jest. Umiem i lubię to co robię. Liczyłam się z tym że będę awansować.

*Jak pokonywała Pani trudności związane z osiąganiem pozycji zawodowej?*

Tylko na początku swojej pracy. W poprzednim zakładzie, a nie w tym, w którym pracuję obecnie. W latach 80' był problem praca – kościół. Jestem osobą religijną. Była kiedyś taka sytuacja że zbierałam pieniądze na potrzeby kościoła. Dano mi do zrozumienia co powinnam robić. Jeśli chciało się pracować, trzeba było uważać.

*Co udało się osiągnąć w życiu rodzinnym?*

Dla mnie jest to wszystko co chciałam. Spokojny dom, zabezpieczenie na przyszłość, wykształcone dzieci, patrzące normalnie na życie.

*W jaki sposób? Dzięki czemu?*

Poprzez konsekwencję w stosunku do dzieci. Jak coś powiedziałam, to tak robiłam. Chyba byłam surową matką, ale jednocześnie kochałam dzieci i oddawałam całą siebie. Tak na zasadzie kija i marchewki.

*Jakie to miało dla Pani znaczenie?*

To jest bardzo ważne.

*Na ile było to zgodne z tym co chciała Pani osiągnąć?*

Myszę, że w pełni zgodne. Udało mi się.

*Jak pokonywała Pani trudności związane z życiem rodzinnym?*

Nie było szczególnych trudności. Bywało ciężko, ale było po prostu robiło się to co było do zrobienia.

*Co udało się osiągnąć w relacjach z przyjaciółmi? W życiu towarzyskim?*

To, że mam przyjaciół.

*W jaki sposób? Dzięki czemu?*

Pokazanie, że jest się gotowym pomóc w każdej sytuacji. Przyjaciele wiedzieli, że mogą na mnie polegać i ja na nich także.

*Jakie to miało dla Pani znaczenie?*

Dobrze jest mieć takie poczucie, że można na kogoś liczyć jak jest taka potrzeba.

*Na ile było to zgodne z tym co chciała Pani osiągnąć?*

Jestem z tego zadowolona.

*Jak pokonywała Pani trudności w tej sferze życia?*

Nie było trudności. Jedyne trudności były z osobami, o których nie mogę powiedzieć, że są to znajomi czy przyjaciele.

**IV. Stan obecny – płaszczyzna zawodowa (Wariant Z)**

*Jak wygląda Pani obecna sytuacja zawodowa?*

Jestem kierownikiem. Z podwładnymi jestem na „ty”. Uważam, że lepsze są relacje koleżeńskie. Wolę doradzić, pochwalić niż krzyczeć. Zdecydowanie mówię w oczy, to co myślę. Nie ma niedomówień.

*Co jest najistotniejsze dla Pani w pracy?*

Lubię kontakty z ludźmi. Dom i ludzie to jest to, co kocham.

*Co daje Pani praca? Co dzięki pracy Pani zyskuje?*

Rodzaj pracy jaki wykonuję daje mi stuprocentową satysfakcję.

*Co traci Pani przez pracę? Co praca Pani zabiera?*

Myszę, że nic mi praca nie zabiera. Lubię swoją pracę. Cieszę się tym co mam. Niewiele wymagam od życia. W 2003 roku ciężko zachorowałam i zobaczyłam, że życie jest kruche. Nie mam zdecydowanych marzeń.

*Czy wykorzystuje Pani nabyte w pracy doświadczenie?*

Mam kontakty w branży budowlanej. Jeśli dzięki temu można komuś pomóc to staramy się pomagać. Pomaga się bezinteresownie. Mogłabym wykorzystać to w domu, ale mój mąż potrafi wszystko.

*Czy dzieli się Pani z kimś doświadczeniem? Z kim? W jaki sposób?*

Jeśli ktoś ze znajomych mnie pyta, to zawsze staram się doradzić.

*Czy zetknęła się Pani z pomocą udzielaną przez Urząd Pracy lub inną instytucję?*

*Jakie były to doświadczenia?*

Nie, nigdy.

*Jak Pani widziałaby sposób działania tego rodzaju instytucji?*

Pomoc w znalezieniu zatrudnienia, oferty pracy.

*Czy kiedykolwiek korzystała Pani z pomocy doradcy zawodowego? Jeśli tak – jak Pani ocenia to doświadczenie? Dlaczego?*

Nie.

*Jakie formy wsparcia, pomocy doradczej są Pani zdaniem najskuteczniejsze i dlaczego?*

Powinni mieć konkretne oferty pracy.

*Jak wyobraża sobie Pani przejście na emeryturę?*

Jak są cięższe dni w pracy to myślę, że poszłabym już na emeryturę. Myszę, że nie będzie to dla mnie problemem. Chciałabym, żeby dzieci się pożeniły, a ja bym szalała z wnukami. Mamy działeczkę. Byłabym gotowa pójść na emeryturę nawet gdyby było to jutro.

*Jakie mogą być zalety przejścia na emeryturę? Co można zyskać?*

Czas dla rodziny i na to co się lubi robić.

*Jakie mogą pojawić się trudności? Co można stracić?*

Jeżeli osoba zamknęłaby się w domu to byłoby trudno. Czas ten trzeba dobrze zagospodarować. Można robić coś, na co nie było czasu do tej pory, bo była praca.

*Co Pani zdaniem należy brać pod uwagę przechodząc na emeryturę?*

Nie trzeba się zamykać w domu.

*W jakich warunkach zdecydowałaby się Pani na późniejsze pójście na emeryturę?*

Tylko pogorszenie sytuacji finansowej, gdyby brakowało mi pieniędzy. Gdyby praca dawała mi większe pieniądze niż emerytura.

*Jak zapatruje się Pani na projekty wydłużenia czasu pracy?*

Nie jestem tym zachwycona.

*Jakie warunki musiałyby być spełnione by zaakceptowała Pani wyrównanie czasu pracy kobiet i mężczyzn?*

W większości krajów gdzie tak jest dom utrzymuje mężczyzn. W naszym kraju większość kobiet pracuje. Uważam, że do 60 lat kobieta dość się napracuje i ma prawo odpocząć. Teraz ludzie wcześniej umierają i nie wykorzystają tej emerytury. Wyrównanie czasu pracy nie byłoby takim problemem. Większym problemem byłoby wydłużenie czasu pracy.

*Jakie warunki musiałyby być spełnione by zaakceptowała Pani wydłużenie pracy do 67 r. ż., jak uczyniono to w kilku krajach europejskich?*

Jestem zdecydowanie na nie. Będąc młodym nie zastanawiamy się jak będziemy zachowywać się mając 60 lat. Osoby w takim wieku nie są tak sprawne jak powinny być na tym etapie na którym są. Jeśli chodzi o warunki, to ewentualnie powinny być mniejsze wymagania stawiane pracownikom albo zmniejszony wymiar czasu pracy, bo człowiek zupełnie inaczej pracuje.

**V. Stan obecny – płaszczyzna pozazawodowa**

*Na ile kryzys ostatnich lat dał się odczuć w życiu Pani i w życiu Pani bliskich? W jaki sposób?*

Na razie kryzys nas nie dotknął. Oboje z mężem pracujemy. Dzieci znalazły prace dzięki swoim osiągnięciom. Mówi się, że kryzys to rzecz sztucznie nagłośniona co najmniej w 80%. Zganiecie wszystkiego na kryzys nie jest dobre. Praca jest jednak mniej pewna, nie wiadomo co się zmieni.

*Jakie sprawy rodzinne najbardziej pochłaniają Panią obecnie? (związane z partnerem, dziećmi, rodzicami)*

W tej chwili jest to sytuacja zdrowotna kuzynów. Mamy bardzo chorą kuzynkę. Jest to sytuacja szczególnie trudna. To moja siostra cioteczna.

*Jakie zmiany zaszły w Pani rodzinie w stosunku do tego, co było 10-15 lat temu?*

Myślę, że nic się nie zmieniło. Rodzina zawsze jest najważniejsza.

*Jak na przestrzeni tych lat zmieniło się to, co było dla Pani rodziny ważne? Jak Pani czuje się z tymi zmianami?*

Nic się pod tym względem nie zmieniło.

*Kiedy spogląda Pani w przeszłość na swoje działania, wybory, z czego Pani dziś jest zadowolona?*

Jestem zadowolona z życia, z tego co mam. Wcale nie muszę mieć więcej.

*Czego Pani brakuje?*

Na dziś niczego mi nie brakuje do szczęścia. W przyszłości chciałabym żeby były wnuki.

*Co ważnego działo się w Pani relacjach z przyjaciółmi, ze znajomymi? Co zmieniło się w porównaniu do tego, co było 10-15 lat temu?*

Kontakty są trochę rzadsze, ale są. Możemy na siebie liczyć tak jak kiedyś.

*Co ważnego udało się Pani zrobić dla siebie?*

Żałuję, że jak byłam młoda nie poszłam na pielgrzymkę. Teraz czuję taką potrzebę, ale fizycznie nie jestem w stanie tego zrealizować. Gdy byłam młoda ważne były rodzina, dom, szkoła. Byłam religijna, ale obecnie mam większe potrzeby tego typu. Wcześniej tego nie doceniłam. Chyba częściej obecnie myślę o sobie. Jest to jedna rzecz, której żałuję.

*Co ważnego udało się Pani zrobić dla innych?*

Jestem osobą otwartą. Często słucham swoich znajomych. Niejednokrotnie pomagałam znajomym, gdy trzeba było gdzieś pojechać, coś załatwić.

**VI. Najbliższa przyszłość – płaszczyzna zawodowa (i pozazawodowa)**

*Jak wyobraża sobie Pani swoje życie zawodowe w najbliższym czasie?*

Nie chciałabym żeby się cokolwiek zmieniało. Jestem zadowolona z tego co robię. Potrafię się przystosować do zmian, ale nie lubię ich. Boję się tylko, że nie będę mogła już wykonywać takiej pracy. Obecnie jestem zadowolona, że jeszcze to robię. Byłoby zdecydowanie źle znaleźć w tym wieku drugą pracę. Wszyscy wymagają młodych, pięknych i zdrowych.

*Czego Pani pragnęłaby najbardziej?*

Właśnie tego żeby nic się nie zmieniało.

*Na ile możliwa jest realizacja Pani oczekiwań?*

Myślę, że na 50%. Niestety w zakładach pracy szefowie lubią zmieniać zakres i formę pracy. Czasami zmiany są dla pracowników niezrozumiałe.

*Co może ją ułatwić?*

To, że nie będą chcieli niczego zmieniać.

*Co może ją utrudnić?*

Jeśli szefowie będą chcieli wprowadzić zmiany to będzie trudniej.

*Od czego zależeć będzie powodzenie?*

Od tego czy będę mogła dalej pracować.

*Jak wyobraża sobie Pani swoje życie rodzinne w najbliższym czasie?*

Jak pójdziemy kiedyś z mężem na emeryturę to wyjedziemy w Bieszczady. Zabierzemy do siebie wnuki na lato.

*Czego Pani pragnęłaby najbardziej?*

Chciałabym żeby wszyscy mieli pracę. Nie myślę, że ktoś może zachorować. Stabilność finansowa członków rodziny jest bardzo ważna.

*Na ile możliwa jest realizacja Pani oczekiwań?*

Na razie wszystko układa się tak jakbym sobie tego życzyła.

*Co może ją ułatwić?*

To, że nic się nie zmieni.

*Co może ją utrudnić?*

Jeśli nastąpi coś czego się nie spodziewamy, np. jeśli ktoś zachoruje.

*Od czego zależeć będzie powodzenie?*

Nie wszystko można przewidzieć.

*Jak wyobraża sobie Pani relacje z przyjaciółmi, ze znajomymi w najbliższym czasie?*

Myślę, że zawsze będziemy się spotykać. Nie wyobrażam sobie żeby spotykać się raz do roku. Spotykamy się ze znajomymi i dalszą rodziną ciągle. Nie wyobrażam sobie żeby było inaczej. Nie wyobrażam sobie żeby coś mogło nas poróżnić.

*Czego Pani pragnęłaby najbardziej?*

Żeby było tak jak jest teraz, tak jak do tej pory.

*Na ile możliwa jest realizacja Pani oczekiwań? Co może ją ułatwić?*

Ważny jest kontakt, to, że się spotykamy i że możemy na siebie liczyć.

*Co może ją utrudnić?*

Myślę, że raczej nie będzie jakichś szczególnych trudności.

*Od czego zależeć będzie powodzenie?*

Od nas samych.

**VII. Ewaluacja (2) – perspektywa życia**

*Co uważa Pani za najważniejsze w życiu?*

Zdecydowanie jest to rodzina.

*Co za mniej ważne?*

Istotne jest też bezpieczeństwo finansowe, praca, to, że niczego nie brakuje na podstawowe potrzeby jak ubrania, jedzenie itp. Fakt pracy obojga rodziców powinien stanowić taki element bezpieczeństwa finansowego.

*Z czego byłaby Pani w stanie zrezygnować?*

Z niczego nie chciałabym zrezygnować.

*Na ile realizacja tego, co ważne zależy od Pani?*

Zdecydowanie zależy to ode mnie. Ważne jest żeby dobrze gospodarować pieniędzmi, żeby zrobić tak żeby jeszcze zostało. Wiele rzeczy w domu zawsze robiłam sama. Zawsze myślałam żeby zaoszczędzić.

*Czy zależy jeszcze od czegoś? Od czego?*

Zależy też od tego na co pozwala zdrowie i od zmian, które są wprowadzane.

**VIII. Rówieśnicy**

*Jak Pani sądzi, jak dziś żyją Pani rówieśnicy?*

Osoby takie żyją bardzo różnie. Niektórzy pracują na dwóch etatach.

*Jakie mają poglądy?*

Trudno powiedzieć, bo są to różne poglądy.

*Czego oczekują?*

Żeby się nie pogorszyło. Żeby było przynajmniej to co jest.

*Z czego są zadowoleni?*

Myślę, że większość z rodziny, z dzieci.

*Czego się obawiają?*

W naszym wieku już myśli się, że jutra może nie być. Bariera wiekowa stopuje człowieka. Myśli się o tym, żeby przeżyć życie jak najlepiej.

*Jak chcieliby by wyglądała rzeczywistość?*

Żeby nic się nie zmieniło. Są bardzo różne relacje. Niektórzy nie widują się z dziećmi, albo są zamknięci. Wszyscy tęsknią do rodziny, do drugiego człowieka. Najgorsza jest samotność. W tym wieku docenia się rodzinę i to że ma się do kogo odezwać.

*Jakie warunki (finansowe, organizacyjne, rodzinne) musiałyby być spełnione, by Pani rówieśnicy zdecydowali się pracować dłużej i odchodzić nieco później na emeryturę?*

Zastanawiam się czy będziemy w stanie temu podołać i czy będziemy w stanie normalnie wykonywać swoją pracę. Może być tak, że nie damy rady. Dopóki się daje radę można pracować. Gdy się nie daje rady to trzeba się zwolnić.

**IX. Pracodawcy**

*Jak Pani sądzi, jakie oczekiwania względem pracownika ma typowy pracodawca?*

Przede wszystkim dyspozycyjność. Czasami jest wolne, a trzeba przyjść do pracy. Wymaga się też zaangażowania w pracę. Jest to nieodzowne. Można pracować i nic nie zrobić. Trzeba myśleć o tym co się robi i chcieć to zrobić.

*Jakie są stereotypy?*

Trudno powiedzieć, bo są różni pracodawcy.

**X. Osoby 50+ a młodzi**

*Jak opisałaby Pani swój stosunek do ludzi młodych?*

Myślę, że mam dobry stosunek do młodych.

*Co sądzi Pani o dzisiejszych młodych ludziach, o ich działaniach, o sytuacji w której przyszło im żyć i pracować?*

W pracy miałam różnych stażystów i praktykantów. Młodzi nie różnią się od nas kiedy byliśmy młodzi. Młodzi ludzie są różni. Są tacy, którzy się starają, robią wszystko żeby dostać pracę, chcą się nauczyć, a są tacy, którzy myślą, że nic im to nie da. Generalnie wydaje mi się, że młodym żyje się łatwiej, dostarcza im się dużo na już. Startują z wyższego pułapu, ale mają trudniej jeśli chodzi o szukanie i podjęcie pracy. Młodzi muszą się wykazać.

*Jako osoba doświadczona, jakie rady dałaby Pani wchodzącym w życie młodym ludziom?*

Chyba żeby robić to, co się lubi i szukać tego co się lubi. Nie brać takiej pracy, która nie odpowiada, a jeżeli już to podjąć inną pracę i szukać takiej, która odpowiada po to, aby robić to dobrze.

*Do czego zachęcałaby ich Pani?*

Do tego aby szukać i żeby starać się dobrze wykonywać swoją pracę.

*Przed czym przestrzegałaby ich Pani?*

To w większości wynika z charakteru człowieka. Teraz wśród młodych jest większy wyścig szczurów. Są tacy, którzy będą kopali dołki pod innymi. Nie sadzę żeby byli z tego powodu szczęśliwsi. Dobro zawsze wraca do człowieka.

Wstępna analiza wywiadu		
Kategorie analizy		Odpowiedzi: wstępna analiza
Przemiany polityczne i gospodarcze	1	Lata 1980 – 1982:
	2	Przełom lat 1980/1990:
	3	Kryzys ostatnich lat:
Wejście w dorosłe życie	zawodowe	4 Praca / nauka:
		5 Motywy wyboru ścieżki zawodowej:
		6 Przyszłość:
		7 Wartości:
	ja	8 Przeszłość:
		9 Przyszłość:
		10 Co teraz ważne:
	rodzina	11 Wartości w życiu rodzinnym
	przyjaciele i znajomi	12 Wartości w relacjach z przyjaciółmi:
		13 Wartości w relacjach ze znajomymi:

Przebieg dorosłego życia	aktywność zawodowa	14	Ja w roli pracownika:
		15	Wartości:
		16	Plany / oczekiwania:
		17	Stosunki w miejscu pracy:
		18	Stosunki poza pracą:
		19	Trudności:
	ja	20	Godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych:
		21	Zainteresowania i pasje:
		22	Troska o własny rozwój:
	życie rodzinne	23	Czas wolny:
		24	Ja w roli żony / męża:
		25	Ja w roli ojca / matki:
		26	Wartości:
		27	Plany / marzenia:
		28	Trudności:

	relacje z przyjaciółmi i znajomymi	29	Relacje z przyjaciółmi:
		30	Relacje ze znajomymi:
		31	Trudności:
Ewaluacja (1) – osiągnięcia	zawodowe	32	Co się udało:
		33	Znaczenie:
		34	Zgodność z oczekiwaniami:
		35	Trudności:
	życie rodzinne	36	Co się udało:
		37	Znaczenie:
		38	Zgodność z oczekiwaniami:
		39	Trudności:
	relacje z przyjaciółmi i życie towarzyskie	40	Co się udało:
		41	Znaczenie:
		42	Zgodność z oczekiwaniami:
		43	Trudności:

Stan aktualny – płaszczyzna zawodowa	status zawo- dowy	44	Poszukiwana praca (bezrobotni):
	praca	45	Znaczenie pracy:
		46	Zyski:
		47	Straty:
		48	Dzielenie się doświadczeniem (z kim, w jaki sposób):
	pomoc	49	Pomoc Urzędu Pracy i innych jednostek (zagrożeni, bezrobotni):
		50	Pomoc doradcy zawodowego:
		51	Skuteczność form pomocy doradczej:
	emerytura	52	Emerytura (co jest brane / co należy brać pod uwagę):
		53	Wyobrażenie przejścia na emeryturę / zgodność wyobrażeń / zalety przejścia:
		54	Zyski:
		55	Straty:
	rówieśnicy	56	Warunki późniejszego przejścia na emeryturę (lub powrotu do pracy):
		57	Samopoczucie:
		58	Emerytura (co brać pod uwagę):



Stan aktualny – płaszczyzna zawodowa – c.d.	czas aktualny – emeryci	59	<i>Zajęcia:</i>
		60	<i>Zadowolenie:</i>
		61	<i>Trudności:</i>
		62	<i>Warunki powrotu do pracy:</i>
Stan aktualny – płaszczyzna pozazawodowa	wydłużenie czasu pracy	63	<i>Wydłużenie czasu pracy:</i>
		64	<i>Ocena projektu – czas pracy kobiet i mężczyzn:</i>
		65	<i>Ocena projektu – praca do 67 roku życia:</i>
	sprawy rodzinne	66	<i>Relacje z partnerem:</i>
		67	<i>Relacje z dziećmi:</i>
		68	<i>Relacje z rodzicami:</i>
		69	<i>Zmiany w ciągu 10 – 15 lat:</i>
		70	<i>Ocena działań:</i>

Stan aktualny – płaszczyzna pozazawodowa cd.	przyjaciele i znajomi	71	<i>Relacje z przyjaciółmi:</i>
		72	<i>Relacje ze znajomymi:</i>
		73	<i>Zmiany w ciągu 10 – 15 lat:</i>
		74	<i>Ocena działań:</i>
Najbliższa przyszłość zawodowa	ja	75	<i>Dla siebie:</i>
		76	<i>Dla innych:</i>
	aktywność zawodowa	77	<i>Wyobrażenia / pragnienia:</i>
		78	<i>Ocena możliwości realizacji:</i>
		79	<i>Czynniki ułatwiające:</i>
		80	<i>Czynniki utrudniające:</i>
	życie rodzinne	81	<i>Wyobrażenia / pragnienia:</i>
		82	<i>Ocena możliwości realizacji:</i>
		83	<i>Czynniki ułatwiające:</i>
		84	<i>Czynniki utrudniające:</i>

Najbliższa przyszłość zawodowa cd.	relacje z przyjaciółmi i znajomymi	85	Wyobrażenia / pragnienia:
		86	Ocena możliwości realizacji:
		87	Czynniki ułatwiające:
		88	Czynniki utrudniające:
Ewaluacja (2) – perspektywa życia		89	Hierarchia wartości:
		90	Z czego mogą zrezygnować:
		91	Uwarunkowania wewnętrzne i zewnętrzne:
Rówieśnicy		92	Sposób życia:
		93	Poglądy:
		94	Oczekiwania:
		95	Zadowolenie:
		96	Obawy:
		97	Wyobrażenia przyszłości:
		98	Warunki sprzyjające dłuższej aktywności zawodowej:
Pracodawcy		99	Oczekiwania:
		100	Stereotypy:

Osoby 50+ a młodzi	101	Stosunek do młodych:
	102	Ocena młodych:
	103	Ocena warunków życia:
	104	Rady:
	105	Zachęty:
	106	Przestrogi:

Kategorie analizy		Odpowiedzi: wstępna analiza		
Przemiany polityczne i gospodarcze	1	Lata 1980 – 1982: Zaczęłam pracę w 1979 roku.		
	2	Przełom lat 1980 / 90: Okres przemian przeżyłam na urlopie wychowawczym. Na rodzinę pracował mąż. Było wtedy ciężko. Były kolejki, kartki na to co nie trzeba, a nie na to co się chciało.		
	3	Kryzys ostatnich lat: Na razie kryzys nas nie dotknął. Oboje z mężem pracujemy. Dzieci znalazły prace dzięki swoim osiągnięciom. Mówi się że kryzys to rzecz sztucznie nagłośniona co najmniej w 80%. Zganieanie wszystkiego na kryzys nie jest dobre. Praca jest jednak mniej pewna, nie wiadomo co się zmieni.		
Wejście w dorosłe życie	zawodowe	4	Praca / nauka: Zaczęłam pracę w 1979 roku. Zdecydowanie chciałam wrócić do pracy, pomimo trójki dzieci. Jedna pensja to było za mało. Z zawodu jestem budowlancem. Chciałam pracować w zawodzie. Ewentualnie praca miała wiązać się z zamieszkaniem. W moim przypadku jedno połączyło się z drugim. Praca połączyła się z miejscem zamieszkania.	
		5	Motywy wyboru ścieżki zawodowej: Podjęłam pracę w miejscu zamieszkania, bo była możliwość dostania tu mieszkania. W tamtym okresie był wybór pracy. Wybrałam pracę zgodną z kwalifikacjami.	
		6	Przyszłość: Mąż pracował w terenie. Zajmowałam się pracą, domem, trójką dzieci i nie zastanawiałam się co będzie za dwadzieścia lat. Byłam osobą wyjątkowo zajętą. Nie miałam takich potrzeb.	
		7	Wartości: Ważne było żeby dobrze wykonywać swoją pracę. Pracowałam w zawodzie i lubiłam swoją pracę.	
	ja	8	Przeszłość: Nie miałam wygórowanych ambicji. Cieszyłam się z tego co mam.	
		9	Przyszłość: Gdy byłam młoda ważne były rodzina, dom, szkoła. Byłam religijna, ale obecnie mam większe potrzeby tego typu. Wcześniej tego nie doceniłam. Chyba częściej obecnie myślę o sobie. Jest to jedna rzecz której żałuję.	
		10	Co teraz ważne: Rodzina jest najważniejsza.	
	rodzina	11	Wartości w życiu rodzinnym: W rodzinie najważniejsze było aby wszystko zrobić dobrze, aby wszystko pogodzić. Mąż często wyjeżdżał, więc często sama zajmowałam się domem.	
	przyjaciele i znajomi	12	Wartości w relacjach z przyjaciółmi: Najważniejsze było żeby przyjaciele mogli na mnie liczyć i żebym ja mogła liczyć na przyjaciół.	
		13	Wartości w relacjach ze znajomymi: Podobnie. Ważne było że możemy na siebie liczyć jak była taka potrzeba.	

Przebieg dorosłego życia	aktywność zawodowa	14	<i>Ja w roli pracownika:</i> Udało mi się, ponieważ awansowałam. Nie poszłam na studia, bo nie dostałam się za pierwszym razem. Pomimo tego jestem zadowolona z pracy.
		15	<i>Wartości:</i> Na pewno chciałam mieć do czynienia z ludźmi i pracować czynnie. Nie wyobrażam sobie typowego siedzenia za biurkiem. Muszę wyjść, coś zobaczyć, nadzorować.
		16	<i>Plany / oczekiwania:</i> Nie miałam szczególnych oczekiwań. Nie zależało mi na awansach, pięciu się w górę.
		17	<i>Stosunki w miejscu pracy:</i> Wydaje mi się że jestem osobą wyjątkowo komunikatywną. Staram się stworzyć otwarte stosunki w pracy. Jak coś do kogoś mam to o tym mówię. Stosunki w pracy były wyjątkowo dobre. Jestem nawet z podwładnymi w relacji koleżeńskiej. Może nie jest to najlepsze ale mi to odpowiada, dobrze się z tym czuję.
		18	<i>Stosunki poza pracą:</i> Kontakty utrzymywałam i utrzymuję raczej ze znajomymi spoza pracy.
		19	<i>Trudności:</i> Raczej nie. Pracę dostałam trochę po znajomości. Zanim dostałam mieszkanie mieszkaliśmy w różnych miejscach, również u rodziców i teściów. Obecnie droga do pracy zajmuje mi piętnaście minut i dla mnie jest to luksus, bo całe życie dojeżdżałam. W rodzinie był okres kiedy w domu była teściowa. Było bardzo ciężko, bo była osobą niechodzącą przez kilka lat.
		20	<i>Godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych:</i> Było to trudne, ale radziłam sobie. Było ciężko, ale byłam szczęśliwa. Z dziećmi nie było problemów, uczyły się bardzo dobrze. Nie musiałam się martwić o dzieci, bo myślały o przyszłości. Nie brakowało nam pieniędzy, mieliśmy w miarę wysoki status.
	ja	21	<i>Zainteresowania i pasje:</i> Chyba jestem mało wymagająca. Uwielbiam czytać książki. Każdą wolną chwilę poświęcam na czytanie. Tak było kiedyś i tak jest obecnie.
		22	<i>Troska o własny rozwój:</i> Chyba właśnie w taki sposób. (j.w.)
		23	<i>Czas wolny:</i> Książki w każdej ilości.
	życie rodzinne	24	<i>Ja w roli żony / męża:</i> Wydaje mi się że jesteśmy z mężem dobrym małżeństwem. Jest między nami bezgraniczne zaufanie. Nigdy nie mieliśmy sytuacji kryzysowych.
		25	<i>Ja w roli ojca / matki:</i> Zawsze chciałam mieć dobre relacje z dziećmi. Chciałam wiedzieć co się z nimi dzieje, co się dzieje w szkole. Chciałam z nimi rozmawiać. Nauka rozmowy to była naprawdę sztuka. Udało mi się to osiągnąć. Relacje z dziećmi były fantastyczne. Nadal tak jest, że wiem co się u nich dzieje. Dzieci nigdy nie widziały jak się kłócimy z mężem. Nie podnosiliśmy głosu.
		26	<i>Wartości:</i> Bezgraniczne zaufanie Dobre relacje z dziećmi Rozmowa Brak kłótni, podnoszenia głosu
		27	<i>Plany / marzenia:</i> Zawsze chciałam mieć dobre relacje z dziećmi. Nigdy nie miałam wygórowanych marzeń. Myślę że jestem strasznie przyziemna. Nie miałam marzeń, które nie były osiągalne.

Przebieg dorosłego życia cd.	życie rodzinne cd.	28	<i>Trudności:</i> Raczej nie. Pracę dostałam trochę po znajomości. Zanim dostałam mieszkanie mieszkaliśmy w różnych miejscach, również u rodziców i teściów. Obecnie droga do pracy zajmuje mi piętnaście minut i dla mnie jest to luksus, bo całe życie dojeżdżałam. W rodzinie był okres kiedy w domu była teściowa. Było bardzo ciężko, bo była osobą niechodzącą przez kilka lat.
	relacje z przyjaciółmi i znajomymi	29	<i>Relacje z przyjaciółmi:</i> Przyjaźnimy się i przyjaźnimy z osobami, które miały dzieci w podobnym wieku. Odwiedzaliśmy się. Dzieci razem się bawiły. Obecnie też się spotykamy, ale rzadziej.
		30	<i>Relacje ze znajomymi:</i> Przyjaźnimy się i przyjaźnimy z osobami, które miały dzieci w podobnym wieku. Odwiedzaliśmy się. Dzieci razem się bawiły. Obecnie też się spotykamy, ale rzadziej.
		31	<i>Trudności:</i> Brak
Ewaluacja (1) – osiągnięcia	zawodowe	32	<i>Co się udało:</i> Nawet fakt że pracuję w jednym zakładzie tyle czasu. Status kierownika w takiej firmie daje mi satysfakcję. Nigdy osiągnięcia zawodowe nie były dla mnie szczególnie ważne. Bardziej sprawdzałam się w roli matki.
		33	<i>Znaczenie:</i> Jestem zadowolona ze swojej pracy.
		34	<i>Zgodność z oczekiwaniami:</i> Myślę że dobrze że tak jest. Umiem i lubię to co robię. Liczyłam się z tym że będę awansować.
		35	<i>Trudności:</i> Tylko na początku swojej pracy. W poprzednim zakładzie, a nie w tym w którym pracuję obecnie. W latach 80' był problem praca – kościół. Jestem osobą religijną. Była kiedyś taka sytuacja że zbierałam pieniądze na potrzeby kościoła. Dano mi do zrozumienia co powinienam robić. Jeśli chciało się pracować trzeba było uważać.
	życie rodzinne	36	<i>Co się udało:</i> Dla mnie jest to wszystko co chciałam. Spokojny dom, zabezpieczenie na przyszłość, wykształcone dzieci, patrzące normalnie na życie.
		37	<i>Znaczenie:</i> To jest bardzo ważne.
		38	<i>Zgodność z oczekiwaniami:</i> Myślę że w pełni zgodne. Udało mi się.
		39	<i>Trudności:</i> Nie było szczególnych trudności. Bywało ciężko ale było po prostu robiło się to co było do zrobienia.
	relacje z przyjaciółmi i życie towarzyskie	40	<i>Co się udało:</i> To że mam przyjaciół.
		41	<i>Znaczenie:</i> Dobrze jest mieć takie poczucie że można na kogoś liczyć jak jest taka potrzeba.
		42	<i>Zgodność z oczekiwaniami:</i> Jestem z tego zadowolona.
		43	<i>Trudności:</i> Nie było trudności. Jedyne trudności były z osobami, o których nie mogę powiedzieć że są to znajomi czy przyjaciele.

Stan aktualny – płaszczyzna zawodowa	status zawodowy	44	<i>Poszukiwana praca (bezrobotni):</i> Nie dotyczy.
	praca	45	<i>Znaczenie pracy:</i> Jestem kierownikiem. Z podwładnymi jestem na „ty”. Uważam że lepsze są relacje koleżeńskie. Wolę doradzić, pochwalić niż krzyczeć. Zdecydowanie mówię w oczy to co myślę. Nie ma niedomówień. Lubię kontakty z ludźmi. Dom i ludzie to jest to co kocham.
		46	<i>Zyski:</i> Rodzaj pracy jaki wykonuję daje mi stuprocentową satysfakcję.
		47	<i>Straty:</i> Myślę że nic mi praca nie zabiera. Lubię swoją pracę. Cieszę się tym co mam.
		48	<i>Dzielenie się doświadczeniem (z kim, w jaki sposób):</i> Mam kontakty w branży budowlanej. Jeśli dzięki temu można komuś pomóc to staramy się pomagać. Pomaga się bezinteresownie. Mogłabym wykorzystać to w domu, ale mój mąż potrafi wszystko. Jeśli ktoś ze znajomych mnie pyta to zawsze staram się doradzić.
	pomoc	49	<i>Pomoc Urzędu Pracy i innych jednostek (zagrożeni, bezrobotni):</i> Nie, nigdy. Pomoc w znalezieniu zatrudnienia, oferty pracy.
		50	<i>Pomoc doradcy zawodowego:</i> Nie.
		51	<i>Skuteczność form pomocy doradczej:</i> Powinni mieć konkretne oferty pracy.
	emerytura	52	<i>Emerytura (co jest brane / co należy brać pod uwagę):</i> Nie trzeba się zamykać w domu.
		53	<i>Wyobrażenie przejścia na emeryturę / zgodność wyobrażeń / zalety przejścia:</i> Jak są cięższe dni w pracy to myślę że poszłabym już na emeryturę. Myślę że nie będzie to dla mnie problemem. Chciałabym żeby dzieci się pożeniły, a ja bym szalała z wnukami. Mamy działeczkę. Byłabym gotowa pójść na emeryturę nawet gdyby było to jutro.
		54	<i>Zyski:</i> Czas dla rodziny i na to co się lubi robić. Można robić coś na co nie było czasu do tej pory bo była praca.
		55	<i>Straty:</i> Jeżeli osoba zamknęła by się w domu to byłoby trudno. Czas ten trzeba dobrze zagospodarować.
	rówieśnicy	56	<i>Warunki późniejszego przejścia na emeryturę (lub powrotu do pracy):</i> Tylko pogorszenie sytuacji finansowej, gdyby brakowało mi pieniędzy. Gdyby praca dawała mi większe pieniądze niż emerytura.
		57	<i>Samopoczucie:</i> Nie dotyczy.
		58	<i>Emerytura (co brać pod uwagę):</i> Nie dotyczy.

Stan aktualny – płaszczyzna zawodowa – c.d.	czas aktualny – emeryci	59	<i>Zajęcia:</i> Nie dotyczy.
		60	<i>Zadowolenie:</i> Nie dotyczy.
		61	<i>Trudności:</i> Nie dotyczy.
		62	<i>Warunki powrotu do pracy:</i> Nie dotyczy.
	wydłużenie czasu pracy	63	<i>Wydłużenie czasu pracy:</i> Nie jestem tym zachwycona.
		64	<i>Ocena projektu – czas pracy kobiet i mężczyzn:</i> W większości krajów gdzie tak jest dom utrzymuje mężczyznę. W naszym kraju większość kobiet pracuje. Uważam że do 60 lat kobieta dość się napracuje i ma prawo odpocząć. Teraz ludzie wcześniej umierają i nie wykorzystają tej emerytury. Wyrównanie czasu pracy nie byłoby takim problemem. Większym problemem byłoby wydłużenie czasu pracy.
		65	<i>Ocena projektu – praca do 67 roku życia:</i> Jestem zdecydowanie na nie. Będąc młodym nie zastanawiamy się jak będziemy zachowywać się mając 60 lat. Osoby w takim wieku nie są tak sprawne jak powinny być na tym etapie na którym są. Jeśli chodzi o warunki to ewentualnie powinny być mniejsze wymagania stawiane pracownikami albo zmniejszony wymiar czasu pracy, bo człowiek zupełnie inaczej pracuje.
Stan aktualny – płaszczyzna pozazawodowa	sprawy rodzinne	66	<i>Relacje z partnerem:</i> Wydaje mi się że jesteśmy z mężem dobrym małżeństwem. Jest między nami bezgraniczne zaufanie. Nigdy nie mieliśmy sytuacji kryzysowych.
		67	<i>Relacje z dziećmi:</i> Relacje z dziećmi były fantastyczne. Nadal tak jest, że wiem co się u nich dzieje.
		68	<i>Relacje z rodzicami:</i> Brak informacji. W tej chwili jest to sytuacja zdrowotna kuzynów. Mamy bardzo chorą kuzynkę. Jest to sytuacja szczególnie trudna. To moja siostra cioteczna.
		69	<i>Zmiany w ciągu 10 – 15 lat:</i> Myślę że nic się nie zmieniło. Rodzina zawsze jest najważniejsza.
		70	<i>Ocena działań:</i> Jestem zadowolona z życia, z tego co mam. Wcale nie muszę mieć więcej. Na dziś niczego mi nie brakuje do szczęścia. W przyszłości chciałabym żeby były wnuki.
	przyjaciele i znajomi	71	<i>Relacje z przyjaciółmi:</i> Możemy na siebie liczyć tak jak kiedyś.
		72	<i>Relacje ze znajomymi:</i> Możemy na siebie liczyć tak jak kiedyś.
		73	<i>Zmiany w ciągu 10 – 15 lat:</i> Kontakty są trochę rzadsze, ale są.
		74	<i>Ocena działań:</i> Jestem z tego zadowolona.
	ja	75	<i>Dla siebie:</i> Żałuję że jak byłam młoda nie poszłam na pielgrzymkę. Teraz czuję taką potrzebę, ale fizycznie nie jestem w stanie tego zrealizować. Gdy byłam młoda ważne były rodzina, dom, szkoła. Byłam religijna, ale obecnie mam większe potrzeby tego typu. Wcześniej tego nie doceniłam. Chyba częściej obecnie myślę o sobie. Jest to jedna rzecz której żałuję.
		76	<i>Dla innych:</i> Jestem osobą otwartą. Często słucham swoich znajomych. Niejednokrotnie pomagałam znajomym, gdy trzeba było gdzieś pojechać, coś załatwić.

Najbliższa przyszłość zawodowa	aktywność zawodowa	77	<i>Wyobrażenia / pragnienia:</i> Nie chciałabym żeby się cokolwiek zmieniało. Jestem zadowolona z tego co robię. Potrafię się przystosować do zmian, ale nie lubię ich. Boję się tylko że nie będę mogła już wykonywać takiej pracy. Obecnie jestem zadowolona, że jeszcze to robię. Byłoby zdecydowanie źle znaleźć w tym wieku drugą pracę. Wszyscy wymagają młodych, pięknych i zdrowych. Właśnie tego żeby nic się nie zmieniało.
		78	<i>Ocena możliwości realizacji:</i> Myślę że na 50%. Niestety w zakładach pracy szefowie lubią zmieniać zakres i formę pracy. Czasami zmiany są dla pracowników niezrozumiałe.
		79	<i>Czynniki ułatwiające:</i> To że nie będą chcieli niczego zmieniać.
		80	<i>Czynniki utrudniające:</i> Jeśli szefowie będą chcieli wprowadzić zmiany to będzie trudniej.
	życie rodzinne	81	<i>Wyobrażenia / pragnienia:</i> Jak pójdziemy kiedyś z mężem na emeryturę to wyjedziemy w Bieszczady. Zabierzemy do siebie wnuki na lato. Chciałabym żeby wszyscy mieli pracę. Nie myślę że ktoś może zachorować. Stabilność finansowa członków rodziny jest bardzo ważna.
		82	<i>Ocena możliwości realizacji:</i> Na razie wszystko układa się tak jakbym sobie tego życzyła.
		83	<i>Czynniki ułatwiające:</i> To że nic się nie zmieni.
		84	<i>Czynniki utrudniające:</i> Jeśli nastąpi coś czego się nie spodziewamy, np. jeśli ktoś zachoruje.
	relacje z przyjaciółmi i znajomymi	85	<i>Wyobrażenia / pragnienia:</i> Myślę że zawsze będziemy się spotykać. Nie wyobrażam sobie żeby spotykać się raz do roku. Spotykamy się ze znajomymi i dalszą rodziną ciągle.
		86	<i>Ocena możliwości realizacji:</i> Nie wyobrażam sobie żeby było inaczej. Nie wyobrażam sobie żeby coś mogło nas poróżnić. Żeby było tak jak jest teraz, tak jak do tej pory.
		87	<i>Czynniki ułatwiające:</i> Ważny jest kontakt, to że się spotykamy i że możemy na siebie liczyć.
		88	<i>Czynniki utrudniające:</i> Myślę że raczej nie będzie jakichś szczególnych trudności.
Ewaluacja (2) – perspektywa życia		89	<i>Hierarchia wartości:</i> Zdecydowanie jest to rodzina. Istotne jest też bezpieczeństwo finansowe, praca, to że niczego nie brakuje na podstawowe potrzeby jak ubrania, jedzenie itp. Fakt pracy obojga rodziców powinien stanowić taki element bezpieczeństwa finansowego.
		90	<i>Z czego mogę zrezygnować:</i> Z niczego nie chciałabym zrezygnować.
		91	<i>Uwarunkowania wewnętrzne i zewnętrzne:</i> Zdecydowanie zależy to ode mnie. Ważne jest żeby dobrze gospodarować pieniędzmi, żeby zrobić tak żeby jeszcze zostało. Wiele rzeczy w domu zawsze robiłam sama. Zawsze myślałam żeby zaoszczędzić. Zależy też od tego na co pozwala zdrowie i od zmian, które są wprowadzane.

Rówieśnicy	92	<i>Sposób życia:</i> Osoby takie żyją bardzo różnie. Niektórzy pracują na dwóch etatach.
	93	<i>Poglądy:</i> Trudno powiedzieć, bo są to różne poglądy.
	94	<i>Oczekiwania:</i> Żeby się nie pogorszyło. Żeby było przynajmniej to co jest.
	95	<i>Zadowolenie:</i> Myślę że większość z rodziny, z dzieci.
	96	<i>Obawy:</i> W naszym wieku już myśli się ze jutra może nie być. Bariera wiekowa stopuje człowieka. Myśli się o tym żeby przeżyć życie jak najlepiej.
	97	<i>Wyobrażenia przyszłości:</i> Żeby nic się nie zmieniło. Są bardzo różne relacje. Niektórzy nie widują się z dziećmi, albo są zamknięci. Wszyscy tęsknią do rodziny, do drugiego człowieka. Najgorsza jest samotność. W tym wieku docenia się rodzinę i to że ma się do kogo odezwać.
	98	<i>Warunki sprzyjające dłuższej aktywności zawodowej:</i> Zastanawiam się czy będziemy w stanie temu podołać i czy będziemy w stanie normalnie wykonywać swoją pracę. Może być tak, że nie damy rady. Dopóki się daje radę można pracować. Gdy się nie daje rady to trzeba się zwolnić.
Pracodawcy	99	<i>Oczekiwania:</i> Przed wszystkim dyspozycyjność. Czasami jest wolne, a trzeba przyjść do pracy. Wymaga się też zaangażowania w pracę. Jest to nieodzowne. Można pracować i nic nie zrobić. Trzeba myśleć o tym co się robi i chcieć to zrobić.
	100	<i>Stereotypy:</i> Trudno powiedzieć, bo są różni pracodawcy.
Osoby 50+ a młodzi	101	<i>Stosunek do młodych:</i> Myślę, że mam dobry stosunek do młodych.
	102	<i>Ocena młodych:</i> W pracy miałam różnych stażystów i praktykantów. Młodzi nie różnią się od nas kiedy byliśmy młodzi. Młodzi ludzie są różni. Są tacy, którzy się starają, robią wszystko żeby dostać pracę, chcą się nauczyć, a są tacy, którzy myślą że nic im to nie da.
	103	<i>Ocena warunków życia:</i> Generalnie wydaje mi się że młodym żyje się łatwiej, dostarcza im się dużo na już. Startują z wyższego pułapu ale mają trudniej jeśli chodzi o szukanie i podjęcie pracy. Młodzi muszą się wykazać.
	104	<i>Rady:</i> Chyba żeby robić to co się lubi i szukać tego co się lubi. Nie brać takiej pracy która nie odpowiada, a jeżeli już to podjąć inną pracę i szukać takiej która odpowiada po to aby robić to dobrze
	105	<i>Zachęty:</i> Do tego aby szukać i żeby starać się dobrze wykonywać swoją pracę.
	106	<i>Przestrogi:</i> To w większości wynika z charakteru człowieka. Teraz wśród młodych jest większy wyścig szczurów. Są tacy, którzy będą kopali dołki pod innymi. Nie sadzę żeby byli z tego powodu szczęśliwsi. Dobro zawsze wraca do człowieka.

**B. Analiza wyników badań osób 50+ (cz. II)**  
*(Analiza wyników badań wszystkich osób 50+)*



Aneks VII.    *Kategoryzacja wypowiedzi stanowiących punkt wyjścia dla przyszłej bazy danych na przykładzie kategorii: Hierarchia wartości ( z grupy kategorii opisujących Rozwój osobisty)*

Osoba	Wypowiedzi
Osoba 1	<i>Ustabilizowane życie, zgoda w rodzinie</i>
Osoba 2	<i>Zdrowie</i>
Osoba 3	<i>Miłość. Wzajemnie dobre stosunki. Mieć obok kogoś z bliskiej rodziny lub przyjaciół. Nie być samotnym</i>
Osoba 4	<i>Żeby dopracować do emerytury. To jest teraz najważniejsze. Najważniejsze jest też teraz dla mnie zdrowie</i>
Osoba 5	<i>Najważniejsza jest rodzina i zdrowie</i>
Osoba 6	<i>Najważniejsze że tego co mam dorobiłam się sama. Nikt nie może powiedzieć, że coś mu zawdzięczam</i>
Osoba ...	.....
Osoba ...	.....
Osoba ...	.....
Osoba 500	<i>Myszę, że prawdziwa więź rodzinna i zrozumienie to podstawa, żeby rodzina przetrwała. Ważne jest żeby dzieci wiedziały że mają wsparcie i mieć wsparcie w dzieciach</i>

Charakterystyki		W/K	Pytania
ROZWÓJ OSOBISTY	zainteresowania	W	Na ile miała Pani możliwość realizować swoje zainteresowania i pasje?
		W	W jaki sposób Pani troszczyła się o swój rozwój?
	czas wolny	W	W jaki sposób spędzała Pani czas wolny?
		K	W jaki sposób spędza Pani czas wolny?
		K	Czy ilość wolnego czasu jest dla Pani wystarczająca? (tak / raczej tak / nie wiem / raczej nie / nie)
	wartości	K	Jakie wartości uznaje Pan/i za istotne w życiu? (proszę ponumerować w kolejności od najważniejszej do najmniej ważnej): (praca / rodzina / zdrowie / wartości duchowe, religijne / własny rozwój / dobra materialne, finanse)
		W	Co uważa Pani za najważniejsze w życiu? Co za mniej ważne?
		W	Z czego byłaby Pani w stanie zrezygnować?
		W	Co ważnego udało się Pani zrobić dla siebie?

Oznaczenia:

W – pytania pochodzące z wywiadu

K – pytania pochodzące z kwestionariusza

Kategorie podstawowe		Wypowiedzi osoby badanej
ROZWÓJ OSOBISTY	zainteresowania	<b>Możliwość realizowania w przeszłości pasji i zainteresowań:</b> Chyba jestem mało wymagająca. Uwielbiam czytać książki. Każdą wolną chwilę poświęcam na czytanie. Tak było kiedyś i tak jest obecnie.
		<b>Troska o własny rozwój:</b> Poprzez czytanie książek.
	czas wolny	Sposób spędzania czasu wolnego w przeszłości: Książki w każdej ilości.
		<b>Aktualny sposób spędzania czasu wolnego:</b> Czytam książki. Latem pracuję w ogrodzie.
		<b>Ilość czasu wolnego:</b> Raczej mam czas.
	wartości	<b>Hierarchia wartości:</b> (1) rodzina; (2) wartości duchowe, religijne; (3) praca; (4) zdrowie; (5) dobra materialne, finanse; (6) własny rozwój.
		<b>Najważniejsze w życiu:</b> Zdecydowanie jest to rodzina.
		Istotne jest też bezpieczeństwo finansowe, praca, to że niczego nie brakuje na podstawowe potrzeby jak ubrania, jedzenie itp. Fakt pracy obojga rodziców powinien stanowić taki element bezpieczeństwa finansowego.
		<b>Możliwość rezygnacji:</b> Z niczego nie chciałabym rezygnować.
		<b>Działania dla siebie:</b> Żałuję że jak byłam młoda nie poszłam na pielgrzymkę. Teraz czuję taką potrzebę, ale fizycznie nie jestem w stanie tego zrealizować. Gdy byłam młoda ważne były rodzina, dom, szkoła. Byłam religijna, ale obecnie mam większe potrzeby tego typu. Wcześniej tego nie doceniłam. Chyba częściej obecnie myślę o sobie. Jest to jedna rzecz której żałuję.

**I. Przemiany społeczno-historyczne:**

- 1. Przemiany roku 1980
  - a) aktywność osoby
  - b) odniesienia osobowe
  - c) odniesienia pozaosobowe
  
- 2. Przełom lat 80-tych i 90-tych
  - a) aktywność osoby
  - b) odniesienia osobowe
  - c) odniesienia pozaosobowe
  
- 3. Obecny kryzys społeczno gospodarczy
  - a) aktywność osoby
  - b) odniesienia osobowe
  - c) odniesienia pozaosobowe

**II. Wejście w dorosłe życie:**

- 1. Życie zawodowe
  - a) początek drogi zawodowej
  - b) trudności na początku drogi zawodowej
  - c) motyw wyboru zawodu
  - d) wyobrażenia dotyczące przyszłości zawodowej:
    - cele zawodowe
    - wyobrażenia samego siebie w przyszłości
    - marzenia
    - przekonania (w co wierzyłem/am)
    - obraz wejścia w życie zawodowe
  - e) wartości:
    - obszar ważnych wartości
    - uczucia/postawy związane z realizacją wartości zawodowych
    - motywy towarzyszące realizacji wartości zawodowych
- 2. Rozwój własny
- 3. Rodzina
- 4. Przyjaciele

**III. Przebieg dorosłego życia:**

- 1. Życie zawodowe
- 2. Rozwój własny
- 3. Rodzina
- 4. Przyjaciele

**IV. Ewaluacja własnego życia:**

- 1. Osiągnięcia zawodowe
- 2. Osiągnięcia w życiu rodzinnym
- 3. Osiągnięcia w relacjach przyjacielskich

**V. Stan obecny:**

Płaszczyzna zawodowa:

- 1. Aktualne funkcjonowanie zawodowe
- 2. Korzystanie z pomocy insytucji
- 3. Percepcja emerytury
- 4. Rówieśnicy
- 5. Emeryci – funkcjonowanie na emeryturze
- 6. Projekty dotyczące wydłużenia czasu pracy i zrównania czasu pracy kobiet i mężczyzn

Płaszczyzna pozazawdodowa:

- 1. Rodzina
- 2. Przyjaciele
- 3. Rozwój własny

**VI. Najbliższa przyszłość zawodowa i pozazawodowa:**

- 1. Życie zawodowe
- 2. Rodzina
- 3. Przyjaciele

**VII. Pogłębiona ewaluacja własnego życia:**

- 1. Hierarchia wartości
- 2. Jakości, z kórych osoba mogłaby zrezygnować
- 3. Uwarunkowania wewnętrzne obecnego funkjonowania osoby
- 4. Uwarunkowania zewnętrzne obecnego funkjonowania

**VIII. Ocena rówieśników**

**IX. Ocena pracodawców**

**X. Osoby 50+ a młodzi**

Aneks XI. Fragment schematu bazy danych (uproszczony zapis)

ko- dują- cy	nr wpi- su	ba- dają- cy	kod/ gru- pa	nr ob.	Przemiany									Życie 1 (wejście w życie)		
														Zawód 1		
					1980			Przełom			Kryzys			aktyw- ność	trudno- ści	motyw
					co robił	odnie- sienia_ osobowe	odnie- sienia_ pozaoso- bowe									

Aneks XII.    Fragment ustrukturuwanego zapisu zawartego w bazie danych (wstępna struktura bazy danych) na przykładzie kategorii: Hierarchia wartości

ko- du- jący	nr wpi- su	ba- dają- cy	Kod/ gru- pa	Nr ob	Ewaluacja 2 (życie) 6					
					89b Hierarchia wartości					
					e6 hierarchia			e6_rezygnacja	e6 _uw_wew	e6_uw_zewn
					Idea życia	Wartości	Sytuacje			
	157		Z26							
	158		Z27	K	_____	rodzina, bez- pieczeństwo, praca	nie brakuje na podstawowe potrzeby, pra- ca obydwójga małżonków	nie chce z niczego rezygnować	od siebie samej, od dobrego go- spodarowania pieniężdmi	zdrowie, wprowadzane zmiany
	159		Z28							

Aneks XIII.    Fragment ustrukturuwanego zapisu zawartego w bazie danych (ostateczna struktura bazy danych)na przykładzie kategorii: Hierarchia wartości

Kod	pleć	e6_hierarchia_89_wartości_Bóg	e6_hierarchia_89_wartości_rodzina	e6_hierarchia_89_wartości_małżeństwo	e6_hierarchia_89_wartości_stabilizacja	e6_hierarchia_89_wartości_praca
Z26	K	nie	rodzina	nie	nie	nie
Z27	K	nie	rodzina	nie	stabilizacja_życiowa	praca
Z28	K	nie	rodzina	nie	stabilizacja_życiowa	nie

Aneks XIV. Zestawienia charakterystyk opisujących osoby zagrożone utratą pracy

Tab. 1. Warianty Z<sub>1</sub>-Z<sub>3</sub>: zestawienie charakterystyk opisujących osoby zagrożone utratą pracy

Kategorie		Charakterystyki
Wariant Z <sub>1</sub> : Bliskie relacje i podejmowanie wyzwań zawodowych		
Dane osobowe		- staż pracy powyżej 30 lat, ciągłość zatrudnienia, co najmniej raz w życiu zmiana pracy
Aktywność zawodowa		- wybór zawodu: samodzielny (K) lub sugestia rodziców (M) - sukces zawodowy wiązany z podejmowaniem nowych wyzwań w pracy - sukces zawodowy dzięki własnej wytrwałości - brak trudności w miejscu pracy (K) (mimo to brak niezależności zawodowej) - trudności w pracy, których przyczyną są uwarunkowania wewnętrzne (M) Rynek: - rówieśnicy obawiają się zwolnienia (K) - kryzys gospodarczy utrudnieniem dla realizacji planów zawodowych (M)
Bliskie relacje		- dobre relacje z rodzicami, dobra atmosfera w domu rodzinnym - udana rodzina, udane, wykształcone dzieci; sukces w życiu rodzinnym - trudności w życiu rodzinnym rozwiązywane poprzez rozmowy - satysfakcja z roli męża i zapewnienia bytu materialnego rodziny (M) - spełnienie i poczucie sukcesu w relacjach z przyjaciółmi
Ewaluacje	wartości	- rodzina; zdrowie (K), Bóg (M)
	potrzeby i oczekiwania	Bliskie związki: - życie rodzinne zgodne z wcześniejszymi oczekiwaniami - satysfakcjonujące relacje z przyjaciółmi Pomoc: otrzymują pomoc i sami pomagają innym; otrzymywana pomoc jest niewystarczająca (M)
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	Praca: dostrzegają trudności w realizowaniu aktywności zawodowej Bliskie związki: myślą o przyszłości dzieci, nie pragną zmian w relacjach z przyjaciółmi (K)
	niezależność	niezależność; niezależność zawodowa (M), poczucie braku niezależności zawodowej i psychicznej (K)
	młodzi	- pozytywny stosunek; - podziw wobec młodych (K) - rady: kierowanie się wartościami, rozsądkiem; przestrogi: lekkomyślność (M)
	zdarzenia historyczno-ekonomiczne	- przemiany 1981 r. wywarły pozytywny wpływ na pracę (M) - przemiany lat 1990-tych miały pozytywny wpływ na sytuację związaną z pracą (M)
	pomoc instytucji	- nie korzystali
	czas pracy	- sprzeciwiają się wydłużeniu czasu pracy do 67 r.ż.
Wariant Z <sub>2</sub> : Bliskie relacje z przejściowymi trudnościami w rodzinie i w pracy		
Dane osobowe		tuż po 50-tce, z wyższym wykształceniem, mieszkańcy dużego miasta, co najmniej raz w życiu zmieniający miejsce pracy lecz zachowujący ciągłość zatrudnienia
Aktywność zawodowa		- samodzielny wybór drogi zawodowej - trudności w pracy (uwarunkowania wewnętrzne) (K), - sukces przestaje być związany z realizacją nowych zadań - oparcie w rodzinie pozwala osiągnąć sukces Rynek: - aktualnie trudniejsza sytuacja na rynku pracy - niewielkie szanse starszych pracowników na rynku pracy
Bliskie relacje		- w przeszłości dobre relacje z rodzicami, dobra atmosfera domu rodzinnego - udane małżeństwo, dzieci i rodzina; doświadczanie trudności rodzinnych (M) - spełnienie i eksponowanie sukcesu w relacjach z przyjaciółmi

Ewaluacje	wartości	- rodzina; zdrowie (M)
	potrzeby i oczekiwania	Bliskie związki: - spełnienie oczekiwań dotyczących życia rodzinnego i relacji przyjacielskich Pomoc: otrzymują pomoc i sami pomagają innym
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	Praca: przewidywanie utrudnień - chęć kontynuacji (K) lub zmiany (M) pracy Bliskie związki: kontynuowanie relacji z przyjaciółmi (M); nie oczekują zmian (K)
	niezależność	- poczucie braku niezależności zawodowej (K)
	młodzi	- pozytywny stosunek - rady: postępowanie zgodnie z wartościami, kierowanie się rozsądkiem; budowanie ciepłych relacji (M)
	zdarzenia historyczno-ekonomiczne	- rozpoczęcie pracy w trakcie przemian społeczno-historycznych (pozytywny wpływ na pracę) - kryzys nie przyniósł większych zmian w życiu
	pomoc instytucji	- nie korzystali
	czas pracy	- sprzeciwiają się wydłużeniu czasu pracy do 67 r.ż. (M) - nie akceptują równego czasu pracy kobiet i mężczyzn (M)
Wariant Z <sub>3</sub> : Trudności w bliskich relacjach		
Dane osobowe		zamieszkują w mieście powyżej 100 tys.; co najmniej dwa razy zmieniali pracę, brak ciągłości pracy
Aktywność zawodowa		- wybór zawodu: czyjaś sugestia lub przypadek (K) - sukces przestaje być wiązany z realizacją nowych zadań Rynek: - obecnie trudniej na rynku pracy (K) - rówieśnicy obawiają się zwolnienia z pracy (K)
Bliskie relacje		- dobre relacje z rodzicami, dobra atmosfera w domu rodzinnym - udana rodzina, udane, wykształcone dzieci; sukces w życiu rodzinnym - trudności w zakresie życia rodzinnego (M) - satysfakcja w relacjach z przyjaciółmi: niepełna (K), sukces (M)
Ewaluacje	wartości	- rodzina; zdrowie (M)
	potrzeby i oczekiwania	Pomoc: - otrzymują pomoc i udzielają jej innym; pomoc uznana za nie w pełni wystarczającą (K)
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	Praca: - chęć kontynuacji pracy - obawa przed utratą pracy - przewidywanie trudności w realizacji planów zawodowych - obawy związane ze stanem zdrowia (M) Bliskie związki: - niepełna satysfakcja z relacji z przyjaciółmi (K)
	niezależność	cenią niezależność (K)
	młodzi	- nie postrzegani jako dobrzy i pomocni - rady: kierowanie się wartościami (K); kształcenie się (M)
	zdarzenia historyczno – ekonomiczne	- rozpoczęcie pracy w trakcie przemian społeczno-historycznych - kryzys nie przyniósł większych zmian w ich życiu
	pomoc instytucji	- nie korzystali - proponują usprawnić funkcjonowanie urzędu pracy wprowadzając kursy i praktyki (M)
	czas pracy	- sprzeciwiają się wydłużeniu czasu pracy do 67 r.ż. (M)

Oznaczenia: K – charakterystyki kobiet  
M – charakterystyki mężczyzn  
Wypowiedzi bez oznaczeń – wypowiedzi występujące u kobiet i mężczyzn

Tab. 2. Warianty Z<sub>4</sub>-Z<sub>5</sub>: zestawienie charakterystyk opisujących osoby zagrożone utratą pracy

Kategorie		Charakterystyki
Wariant Z <sub>4</sub> : Rozluźnienie bliskich relacji. Poczucie braku niezależności materialnej		
Dane osobowe		-----
Aktywność zawodowa		- brak jednoznacznego określenia motywu wyboru zawodu (należało coś wybrać) - sukces zawodowy nie jest związany z realizacją nowych zadań
Bliskie relacje		- dobre relacje z rodzicami - sukces w życiu rodzinnym - nie w pełni satysfakcjonujące kontakty z przyjaciółmi - w przyszłości nie przewidują organizacji swego czasu ze względu na bliskich
Ewaluacje	wartości	- nie uznają uczciwości za najważniejszą wartość, ale nie eksponują wartości dóbr materialnych
	potrzeby i oczekiwania	- poświęcenie sobie wolnego czasu
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	Praca: - nie zgłaszają potrzeby zmiany pracy
	niezależność	- wysokie subiektywne poczucie niezależności przy odczuwaniu zależności materialnej
	młodzi	- krytyczna ocena młodych
	zdarzenia historyczno-ekonomiczne	- przemiany wpłynęły na przebieg nauki i pracy oraz na sytuację rodzinną
	pomoc instytucji	-----
	czas pracy	-----
Wariant Z <sub>5</sub> : Rozbicie bliskich relacji. Poczucie braku niezależności materialnej		
Dane osobowe		-----
Aktywność zawodowa		- brak jednoznacznego określenia motywu wyboru zawodu (należało coś wybrać) - sukces zawodowy nie jest związany z realizacją nowych zadań
Bliskie relacje		- nie dokonują oceny swoich relacji z rodzicami - niepowodzenie w życiu rodzinnym; na emeryturze – poświęcenie czasu bliskim - przyjaciele: kontakty z przyjaciółmi nie udały się
Ewaluacje	wartości	- nie uznają uczciwości za najważniejszą wartość
	potrzeby i oczekiwania	-----
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	Praca: nie zgłaszają potrzeby zmiany pracy
	niezależność	- brak poczucia niezależności materialnej
	młodzi	- krytyczna ocena młodych
	zdarzenia historyczno – ekonomiczne	-----
	pomoc instytucji	-----
	czas pracy	-----

Tab 3. Warianty Z<sub>6</sub>-Z<sub>7</sub>: zestawienie charakterystyk opisujących osoby zagrożone utratą pracy

Kategorie		Charakterystyki
Wariant Z <sub>6</sub> : Niezależność materialna i brak przyjaciół		
Dane osobowe		- wiek 54-55 lat
Aktywność zawodowa		- brak jednoznacznego określenia motywu wyboru zawodu (należało coś wybrać) - sukces zawodowy nie jest związany z realizacją nowych zadań
Bliskie relacje		- brak przyjaciół
Ewaluacje	wartości	- uczciwość nie jest najbardziej istotna
	potrzeby i oczekiwania	Praca: - nie zgłaszają potrzeby zmiany pracy
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	-----
	niezależność	- poczucie niezależności materialnej
	młodzi	- krytyczna ocena młodych
	zdarzenia historyczno – ekonom.	-----
	pomoc instytucji	wizyta w UP była trudnym doświadczeniem
Wariant Z <sub>7</sub> : Niezależność materialna i budowanie ochraniających relacji		
Dane osobowe		staż pracy poniżej 30 lat
Aktywność zawodowa		- nie wiążą osiągnięcia sukcesu z realizacją nowych zadań
Bliskie relacje		- sukces osiągnięty w relacjach z przyjaciółmi - znaczenie przyjaźni: brak samotności
Ewaluacje	wartości	- uczciwość nie jest najbardziej istotna
	potrzeby i oczekiwania	Praca: nie zgłaszają potrzeby zmiany pracy
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	-----
	niezależność	- poczucie niezależności materialnej
	młodzi	- nie postrzegani jako dobrzy i pomocni; - rada dla młodych: wyjazd za granicę
	zdarzenia historyczno- -ekonomiczne	-----
	pomoc instytucji	-----
	czas pracy	-----

Aneks XV. Zestawienia charakterystyk opisujących osoby zagrożone utratą pracy

Tab. 1. Warianty B<sub>1</sub>-B<sub>2</sub>: zestawienie charakterystyk opisujących osoby bezrobotne

Kategorie		Charakterystyki
Wariant B <sub>1</sub> : Sukcesy rodzinne i zawodowe, plany na przyszłość		
Dane osobowe		- częste zmiany pracy (3-4 miejsca pracy)
Aktywność zawodowa		- osiągnięcia zawodowe - przypisywanie dużego znaczenia sukcesom zawodowym - trudności w pracy Rynek: pracodawcy postrzegani jako wymagający podporządkowania się
Bliskie relacje		- dobra atmosfera w domu rodzinnym - sukces w życiu rodzinnym; rozwiązywanie problemów rodzinnych za pomocą rozmowy - duże znaczenie rodziny - sukces w relacjach z przyjaciółmi; duża wartość spotkań z przyjaciółmi
Ewaluacje	wartości	- rodzina
	potrzeby i oczekiwania	-wysoka zgodność osiągnięć zawodowych z oczekiwaniami - zgodność oczekiwań dotyczących relacji z przyjaciółmi
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	- tworzenie planów na przyszłość - brak lęku przed przyszłością zawodową - planowanie powrotu do pracy; liczenie się z utrudnieniami (pracodawcy postrzegani jako wymagający podporządkowania się) - pragnienie zachowania dotychczasowych relacji z przyjaciółmi
	niezależność	- niezależność zawodowa - niezależność psychiczna Pomoc: -----
	młodzi	- pozytywny stosunek do młodych, a zarazem krytyczna ocena młodych
	zdarzenia historycz- no – ekonom.	- przemiany lat 1989/90 wywarły wpływ na pracę zawodową - reakcja na kryzys: brak zmian lub utrata pracy spowodowana kryzysem gospodarczym
	pomoc instytucji	- korzystanie z pomocy UP - korzystanie z zasiłku
	czas pracy	- brak akceptacji wyrównania czasu pracy kobiet i mężczyzn
Wariant B <sub>2</sub> : Trudne relacje rodzinne. Zorientowani na przyszłość		
Dane osobowe		- wiek: 50-53
Aktywność zawodowa		- posiadanie osiągnięć zawodowych - występowanie trudności zawodowych - pozytywna ocena sukcesów zawodowych - utrata pracy spowodowana kryzysem
Bliskie relacje		- sukces w życiu rodzinnym, ale nieudane małżeństwo - sukces w relacjach z przyjaciółmi

Ewaluacje	wartości	- rodzina
	potrzeby i oczekiwania	- realizacja z aspiracji zawodowych (K) (dopisałem „z”)
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	-----
	niezależność	Pomoc: otrzymywanie pomocy i udzielanie pomocy
	młodzi	- pozytywny stosunek do młodych (K) - oceniają młodych jako dobrych i pomocnych - nie dają młodym rad by byli pracowici
	zdarzenia historyczno-ekonomiczne	- kryzys przyczyną utraty pracy
	pomoc instytucji	- korzystanie z pomocy UP lub innych instytucji
	czas pracy	- brak akceptacji wydłużenia czasu pracy do 67 r. ż.

Tab. 2. Warianty B<sub>3</sub>-B<sub>5</sub>: zestawienie charakterystyk opisujących osoby bezrobotne

Kategorie		Charakterystyki
Wariant B <sub>3</sub> : Skoncentrowani na bieżących potrzebach rodziny i kontynuowaniu pracy		
Dane osobowe		-----
Aktywność zawodowa		-----
Bliskie relacje		- udane relacje małżeńskie - trudności w relacjach z przyjaciółmi
Ewaluacje	wartości	-----
	potrzeby i oczekiwania	-----
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	- brak lęku przed przyszłością (M); nie oceniają pracodawców jako mających nadmierne wymagania
	niezależność	- brak poczucia niezależności - poczucie niezależności psychicznej - brak poczucia niezależności zawodowej Pomoc: nie udzielają, nie otrzymują
	młodzi	- nie oceniają młodych jako dobrych i pomocnych
	zdarzenia historyczno – ekonomiczne	-----
	pomoc instytucji	-----
	czas pracy	-----
Wariant B <sub>4</sub> : Skoncentrowani na potrzebach rodziny. Zaniepokojeni o utrzymanie pracy		
Dane osobowe		mieszkanie w mieście od 21 do 50 tys. mieszkańców.
Aktywność zawodowa		-----
Bliskie relacje		- zadowolenie z rodziny, dzieci; podkreślają znaczenie rodziny
Ewaluacje	wartości	-----
	potrzeby i oczekiwania	-----
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	- widzą utrudnienia w kontynuowaniu aktywności zawodowej
	niezależność	- niezależność psychiczna, ale wyobrażeniom przyszłości towarzyszy lęk Pomoc: udzielają pomocy innym
	młodzi	- młodzi nie są oceniani jako dobrzy i pomocni
	zdarzenia historyczno – ekonomiczne	- przemiany wpłynęły na pracę - w wyniku kryzysu utracili pracę
	pomoc instytucji	-----
	czas pracy	- nie chcą zrównania czasu pracy K i M; nie akceptują pracy do 67 r.ż.
Wariant B <sub>5</sub> : Choroba w rodzinie. Pomoc bliskich i wyjazdy za granicę		
Dane osobowe		-----
Aktywność zawodowa		- wybór zawodu był ważnym wydarzeniem; niedookreślony motyw wyboru zawodu - przerwy w zatrudnieniu: choroba dzieci (K); wyjazdy za granicę w celach zarobkowych (M)



Ewaluacje	Bliskie relacje	- trudności w rodzinie (K)
	wartości	-----
	potrzeby i oczekiwania	-----
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	-----
	niezależność	- brak poczucia niezależności psychicznej Pomoc: otrzymują pomoc
	młodzi	- młodzi nie są oceniani jako dobrzy i pomocni
	zdarzenia historyczno – ekonom.	-----
	pomoc instytucji	-----
	czas pracy	-----

Tab. 3. Warianty B<sub>6</sub>-B<sub>7</sub>: zestawienie charakterystyk opisujących osoby bezrobotne

Kategorie		Charakterystyki
Wariant B <sub>6</sub> : Quasi-aktywni. Nabycie umiejętności nie utożsamiane z sukcesem		
Dane osobowe		-----
Aktywność zawodowa		- wybór zawodu był ważnym wydarzeniem; niedookreślony motyw wyboru zawodu - podkreślanie posiadania kompetencji, ale nie utożsamianie ich nabycia z sukcesem
Bliskie relacje		- wychowanie dzieci przyczyną przerw w zatrudnieniu
Ewaluacje	wartości	-----
	potrzeby i oczekiwania	-----
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	-----
	niezależność	- brak poczucia niezależności psychicznej Pomoc: nie udzielają, nie korzystają z pomocy
	młodzi	- młodzi nie są oceniani jako dobrzy i pomocni
	zdarzenia historyczno – ekonom.	-----
	pomoc instytucji	-----
	czas pracy	- nie mają zdania na temat wydłużenia czasu pracy (K)
Wariant B <sub>7</sub> : Quasi-aktywni. Umiejętności traktowane jako substytut sukcesu		
Dane osobowe		-----
Aktywność zawodowa		- wybór zawodu był ważnym wydarzeniem; niedookreślony motyw wyboru zawodu - podkreślanie posiadania kompetencji; postrzeganie ich w kategoriach sukcesu
Bliskie relacje		- wychowanie dzieci przyczyną przerw w zatrudnieniu
Ewaluacje	wartości	-----
	potrzeby i oczekiwania	-----
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	-----
	niezależność	- brak poczucia niezależności psychicznej Pomoc: otrzymują pomoc
	młodzi	- młodzi nie są oceniani jako dobrzy i pomocni
	zdarzenia historyczno – ekonom.	-----
	pomoc instytucji	-----
	czas pracy	-----

Tab. 4. Warianty B<sub>8</sub>-B<sub>9</sub>: zestawienie charakterystyk opisujących osoby bezrobotne

Kategorie		Charakterystyki
Wariant B <sub>8</sub> : Skoncentrowani na trudnościach w znalezieniu pracy		
Dane osobowe		-----
Aktywność zawodowa		- wybór zawodu był ważnym wydarzeniem; niedookreślony motyw wyboru zawodu - brak aktywnego zaangażowania - trudności w znalezieniu pracy przyczyną przerw w zatrudnieniu
Bliskie relacje		- duże znaczenie rodziny
Ewaluacje	wartości	- rodzina
	potrzeby i oczekiwania	-----
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	-----
	niezależność	- brak poczucia niezależności psychicznej - poczucie niezależności zawodowej Pomoc: otrzymują pomoc
	młodzi	- młodzi nie są oceniani jako dobrzy i pomocni
	zdarzenia historyczno-ekonomiczne	-----
	pomoc instytucji	-----
	czas pracy	-----
Wariant B <sub>9</sub> : Skoncentrowani na trudnościach w znalezieniu pracy		
Dane osobowe		-----
Aktywność zawodowa		- wybór zawodu był ważnym wydarzeniem; niedookreślony motyw wyboru zawodu - trudności w znalezieniu pracy przyczyną przerw w zatrudnieniu
Bliskie relacje		- rodzina ma najważniejsze znaczenie (M)
Ewaluacje	wartości	- rodzina
	potrzeby i oczekiwania	-----
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	-----
	niezależność	- brak poczucia niezależności psychicznej - brak poczucia niezależności zawodowej Pomoc: otrzymują pomoc
	młodzi	- młodzi nie są oceniani jako dobrzy i pomocni
	zdarzenia historyczno-ekonomiczne	-----
	pomoc instytucji	-----
	czas pracy	-----

Tab. 5. Warianty B<sub>10</sub>-B<sub>11</sub>: zestawienie charakterystyk opisujących osoby bezrobotne

Kategorie		Charakterystyki
Wariant B <sub>10</sub> : Bierni, zdani na pomoc innych		
Dane osobowe		-----
Aktywność zawodowa		- ważnym wydarzeniem wybór zawodu; niedookreślony motyw wyboru zawodu - zwolnienie powodem przerw w zatrudnieniu
Bliskie relacje		- rodzina ma znaczenie
Ewaluacje	wartości	- rodzina
	potrzeby i oczekiwania	-----
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	-----
	niezależność	- brak poczucia niezależności psychicznej Pomoc: otrzymują pomoc, sami nie udzielają pomocy
	młodzi	- młodzi nie są oceniani jako dobrzy i pomocni - rady: nie doradzają młodym wytrwałości
	zdarzenia historyczno-ekonomiczne	-----
	pomoc instytucji	-----
	czas pracy	-----
Wariant B <sub>11</sub> : Bierni, nie otrzymujący pomocy		
Dane osobowe		-----
Aktywność zawodowa		- ważnym wydarzeniem wybór zawodu; niedookreślony motyw wyboru zawodu - zwolnienie powodem przerw w zatrudnieniu
Bliskie relacje		- duże znaczenie rodziny
Ewaluacje	wartości	- rodzina
	potrzeby i oczekiwania	-----
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	-----
	niezależność	- brak poczucia niezależności psychicznej Pomoc: nie udzielają, nie otrzymują
	młodzi	- młodzi nie są oceniani jako dobrzy i pomocni
	zdarzenia historyczno-ekonomiczne	-----
	pomoc instytucji	-----
	czas pracy	-----

Tab. 1. Wariant E<sub>1</sub>: zestawienie charakterystyk opisujących osoby na wcześniejszej emeryturze

Kategorie		Charakterystyki
Wariant E <sub>1</sub> : Najmłodszy emeryci. Definiowanie się w nowej roli		
Dane osobowe		wiek 50-53 lat, długi staż pracy (M), staż pracy do 30 lat (M), co najmniej trzy miejsca pracy
Aktywność zawodowa		- sukces ma znaczenie - osiągnięcia zawodowe, poczucie sukcesu, spełnienie zawodowe - sukces osiągnięty dzięki własnej pracy, dzięki dobrym relacjom (K) - doświadczanie trudności zawodowych; przyczyna trudności lokalizowana jest na zewnątrz Rynek: - obecnie jest gorzej na rynku pracy - pracodawcy poszukują pracowników podporządkowanych (K) - pracodawcy wykorzystują pracowników - przy poszukiwaniu zatrudnienia ważne są znajomości - dla rówieśników ważne jest posiadanie pracy - rówieśnicy obawiają się utraty pracy
Bliskie relacje		- udana rodzina, udało się wykształcić dzieci; poczucie sukcesu, dobry kontakt z rodziną - eksponowanie sukcesu w relacjach przyjacielskich zaufanie
Ewaluacje	wartości	rodzina, przyjaciele, zdrowie
	potrzeby i oczekiwania	Emerytura: kojarzona ze spokojem Praca: spełnione oczekiwania zawodowe Bliskie związki: sukces w relacjach rodzinnych i przyjacielskich Pomoc: otrzymują pomoc i sami jej udzielają
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	Praca: ----- Bliskie związki: - widzą dużą szansę na realizację planów rodzinnych (M) - myślą o przyszłości dzieci (M)
	niezależność	- wysoko oceniają własną niezależność (M) - brak poczucia niezależności zawodowej (K) - poczucie niezależności materialnej (K) - organizacja czasu dla siebie na emeryturze - nie przywiązują wagi do decydowania o swoim czasie na emeryturze
	młodzi	- pozytywny stosunek do młodych - rady: kierowanie się wartościami i uczciwością
	zdarzenia historyczno-ekonomiczne	- w okresie intensywnych przemian społeczno-gospodarczych wchodzili w pracę zawodową (M) - kryzys nie przyniósł zmian w ich życiu (K)
	pomoc instytucji	- nie korzystali z pomocy urzędu pracy i innych instytucji, ani z pomocy doradcy zawodowego (M)
	czas pracy	-----

Oznaczenia:  
K – charakterystyki kobiet  
M – charakterystyki mężczyzn  
Wypowiedzi bez oznaczeń – wypowiedzi występujące u kobiet i mężczyzn

Tab. 2. Warianty E<sub>2</sub>-E<sub>4</sub> : zestawienie charakterystyk opisujących osoby na wcześniejszej emeryturze

Kategorie		Charakterystyki
Wariant E <sub>2</sub> : Sukcesy w bliskich relacjach. Zgoda na wydłużenie wieku emerytalnego (kobiety)		
Dane osobowe		61 lat i więcej, w związku małżeńskim, 2 dzieci , co najmniej dwa miejsca pracy
Aktywność zawodowa		- poczucie sukcesu zawodowego, sukcesom przypisują znaczenie - mają za sobą doświadczenia trudności zawodowych (przyczyn trudności upatrują w sobie)
Bliskie relacje		dzieciństwo oceniane jako co najmniej dobre - sukcesy w życiu rodzinnym, udane dzieci, spełnienie w życiu rodzinnym - poczucie sukcesu w relacjach z przyjaciółmi
Ewaluacje	Wartości	- rodzina
	potrzeby i oczekiwania	Emerytura: ----- Praca: ----- Bliskie związki: - osiągnięcia w życiu rodzinnym zgodne z oczekiwaniami - osiągnięcia w relacjach z przyjaciółmi zgodne z oczekiwaniami Pomoc: otrzymują pomoc, nie udzielają jej innym
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	Praca: ----- Bliskie związki: - nie oczekują zmian związanych z życiem rodzinnym - widzą dużą szansę na realizację życia rodzinnego w przyszłości zgodnie z zamierzeniami - nie oczekują zmian w relacjach z przyjaciółmi
	Niezależność	- wysoka ocena własnej niezależności - poczucie niezależności materialnej - nie uznają za istotne decydowania o swoim czasie na emeryturze
	Młodzi	- młodych przestrzegają przed zbyt łatwym sukcesem
	zdarzenia historyczno-ekonomiczne	- w trakcie intensywnych przemian społeczno-gospodarczych wchodziły w aktywność zawodową - kryzys ostatnich lat nie przyniósł szczególnych zmian w ich życiu
	pomoc instytucji	-----
	czas pracy	- oczekują formalnego wydłużenia czasu pracy
Wariant E <sub>3</sub> : Problemy w relacjach rodzinnych. Aktywne. Aprobata wydłużenia czasu pracy, ale każdy decyduje indywidualnie (kobiety)		
Dane osobowe		56-60 lat; jedno miejsce pracy, staż powyżej 30 lat, mężatka troje dzieci lub więcej
Aktywność zawodowa		- doświadczanie trudności zawodowych - osiągnięcia zawodowe: poczucie sukcesu związanego z awansem - przyczyny sukcesu upatrują w sobie Rynek: - przy szukaniu zatrudnienia ważne jest posiadanie znajomości
Bliskie relacje		- dobre dzieciństwo, dobre relacje z rodzicami - udana rodzina i dzieci, poczucie sukcesu w życiu rodzinnym - poczucie sukcesu w relacjach z przyjaciółmi, eksponowanie relacji z przyjaciółmi - otrzymują pomoc i udzielają jej innym - doświadczały trudności rodzinnych

Ewaluacje	wartości	- rodzina
	potrzeby i oczekiwania	Emerytura: kojarzona ze spokojem, ale też stratą, głównie kontaktów z ludźmi Praca: zgodność życia zawodowego z oczekiwaniami Bliskie związki: ----- Pomoc: pomagają innym, same nie otrzymują pomocy
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	Praca: ----- Bliskie związki: zgodność relacji z przyjaciółmi z oczekiwaniami
	niezależność	- niezależność zwłaszcza materialna - nie jest istotne decydowanie o swoim czasie na emeryturze
	młodzi	- pozytywny stosunek do młodych - młodzi postrzegani jako osoby z wartościami - rady: kierowanie się wartościami
	zdarzenia historyczno-ekonomiczne	- na etapie intensywnych przemian społeczno-gospodarczych wchodziły w aktywność zawodową - przemianom politycznym towarzyszyła nadzieja - kryzys nie przyniósł większych zmian w życiu - reakcją na obecny kryzys był wyjazd za granicę
	pomoc instytucji	- pozytywna ocena skuteczności pomocy przez urząd pracy - nie korzystały z pomocy doradcy zawodowego - podkreślały znaczenie wiarygodności w kontakcie ze służbami pomocowymi
	czas pracy	- wydłużenie czasu pracy postrzegają jako decyzję indywidualną - zgoda na wydłużenie czasu pracy do 67 r.ż.
Wariant E <sub>4</sub> : Trudności na różnych płaszczyznach. Dążenie do realizacji celów zawodowych		
Dane osobowe		56-60 lat, długi staż pracy, jedno lub maks. dwa miejsca pracy, ciągłość pracy; kilkoro dzieci
Aktywność zawodowa		- wyborem zawodu pokierował przypadek - praca zgodna z wykształceniem - wykształcenie wyznaczyło wybór ścieżki zawodowej - praca traktowana jako kolejny etap życia - doświadczanie trudności zawodowych; przyczynę trudności zawodowych lokalizują wewnątrz - eksponowanie osiągnięć zawodowych, sukcesu zawodowego Rynek: - przekonanie, że teraz na rynku jest lepiej - pracodawcy oczekują pracowników dyspozycyjnych, profesjonalnych, zaangażowanych, uczciwych; zwracają uwagę na wykształcenie - przy zatrudnieniu ważne jest posiadanie znajomości - pracownik spotyka się wykorzystywaniem, brakiem szacunku
Bliskie relacje		- dzieciństwo co najmniej dobre, dobre relacje z rodzicami - udana rodzina, udane dzieci (M) poczucie osiągnięć, - doświadczanie trudności rodzinnych - obecne warunki w niewielkim stopniu pozwalają na realizację celów (M) - doświadczanie trudności w relacjach przyjacielskich - udane relacje z przyjaciółmi, eksponowanie sukcesu w relacjach przyjacielskich
Ewaluacje	wartości	- rodzina, zdrowie (M)
	potrzeby i oczekiwania	Emerytura: kojarzona ze spokojem, ale też utratą kontaktów z innymi ludźmi Praca: wysoka zgodność osiągnięć zawodowych z oczekiwaniami Bliskie związki: - rodzina – obecne warunki w niewielkim stopniu pozwalają na realizację celów (M) - zgodność relacji z przyjaciółmi z oczekiwaniami Pomoc: otrzymują pomoc i udzielają jej innym

Ewaluacje cd.	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	Praca: - chcą kontynuować pracę - stan zdrowia może utrudnić realizację celów zawodowych - przewidują utrudnienia w kontynuowaniu aktywności zawodowej - realizacja celów zawodowych jest możliwa (M) Bliskie związki: - nie wiedzą, czy przyszłość rodziny potoczy się zgodnie z ich planami (M) - nie oczekują zmian w relacjach z przyjaciółmi (M)
	niezależność	- wysoka ocena własnej niezależności, zwłaszcza materialnej - nie opisują siebie jako osób, dla których istotne jest decydowanie o swoim czasie na emeryturze
	młodzi	- pozytywny stosunek do młodych - postrzeganie ich jako ludzi z wartościami (M) - podziw, tolerancja, zrozumienie - rady: kierowanie się wartościami i uczciwością
	zdarzenia historyczno-ekonomiczne	- w trakcie intensywnych przemian społeczno –gospodarczych wchodził w aktywność zawodową - obecny kryzys zastał ich jako osoby pracujące; nie przyniósł większych zmian w życiu (M)
	pomoc instytucji	- nie korzystali z pomocy doradcy zawodowego (K)
	czas pracy	- nie oczekują wydłużenia czasu pracy do 67 r.ż.; ani zrównania czasu pracy kobiet i męż- - czyn - wydłużenie czasu pracy pozostawiają indywidualnej decyzji

Oznaczenia:  
K – charakterystyki kobiet  
M – charakterystyki mężczyzn  
Wypowiedzi bez oznaczeń – wypowiedzi występujące u kobiet i mężczyzn

Tab. 3. Warianty E<sub>5</sub>-E<sub>7</sub>: zestawienie charakterystyk opisujących osoby na wcześniejszej emeryturze

Kategorie		Charakterystyki
Wariant E <sub>5</sub> : Krytyczna ocena rynku. Chęć realizowania się w życiu rodzinnym		
Dane osobowe		wiek 56-60 lat, staż pracy powyżej 30 lat, ciągłość zatrudnienia przy co najmniej dwóch zmianach miejsca pracy, żonaty, dwoje dzieci,
Aktywność zawodowa		- wybór zawodu związany z zainteresowaniami - osiągnięcia zawodowe i poczucie samodzielnie wypracowanego sukcesu zawodowego - przyczyny trudności zawodowych upatrywali w sobie Rynek pracy: - pracodawcy oczekują pracowitych pracowników, podporządkowanych, zaangażowanych - wykorzystywanie pracowników, brak szacunku - utrudnienia w podejmowaniu pracy - ułatwieniem w życiu zawodowym jest posiadanie znajomości
Bliskie relacje		- dobre dzieciństwo, co najmniej dobre relacje z rodzicami - posiadanie udanej rodziny, udane dzieci - spełnienie się w roli męża - eksponowanie sukcesu w relacjach z przyjaciółmi (spotkania)
Ewaluacje	wartości	Bóg, rodzina, zdrowie
	potrzeby i oczekiwania	Emerytura: - kojarzona ze spokojem, a zarazem stratą (utrata bezpieczeństwa finansowego) - funkcjonowanie na emeryturze zgodne z oczekiwaniami Praca: przewidują utrudnienia w kontynuacji życia zawodowego Bliskie związki: - poczucie sukcesu w życiu rodzinnym - nie oczekują zmian w relacjach z przyjaciółmi Pomoc: otrzymują pomoc od innych, nie udzielają jej innym
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	Praca: ----- Bliskie związki: duże szanse na podtrzymywanie dobrych relacji małżeńskich
	niezależność	- wysoka ocena własnej niezależności - poczucie niezależności materialnej - nie uznają za istotne decydowanie o swoim czasie na emeryturze
	młodzi	- pozytywny stosunek do młodych: podziw wobec młodych , tolerancja wobec zachowań młodych - rady: dążenie do samodzielności, zachowanie rozsądku, wytrwałość
	zdarzenia historyczno-ekonomiczne	- w trakcie intensywnych przemian społeczno-gospodarczych wchodzili w aktywność zawodową - kryzys ostatnich lat nie przyniósł szczególnych zmian w ich życiu
	pomoc instytucji	- nie korzystali z pomocy doradcy zawodowego - wiarygodność służb społecznych istotnym wyznacznikiem jakości kontaktu
	czas pracy	- nie godzą się na wydłużenie czasu pracy, ani na zrównanie czasu pracy kobiet i mężczyzn
	Wariant E <sub>6</sub> : Pozytywny bilans życiowy. Różne kierunki przyszłej aktywności	
Dane osobowe		56-60 lat, staż pracy do 30 lat, ciągłość pracy (M), jedno miejsce pracy (M), mieszkanie w mieście powyżej 100 tys.
Aktywność zawodowa		- samodzielny wybór zawodu - trudności zawodowe; przyczyny trudności badani lokalizują w sobie - poczucie sukcesu i spełnienia zawodowego (M) Rynek: - obecnie jest gorzej na rynku pracy

Bliskie relacje		- dobre dzieciństwo, co najmniej dobra relacja z rodzicami - doświadczanie trudności w życiu rodzinnym (K) - przyczyna powodzenia w życiu rodzinnym lokalizowana wewnątrz - poczucie sukcesu w życiu rodzinnym, dała się rodzina, dzieci - udane relacje z przyjaciółmi, relacje przyjacielskie jako sukces
Ewaluacje	wartości	- rodzina i zdrowie
	potrzeby i oczekiwania	Emerytura: - kojarzona jest z koniecznością, ze stratą (K) - na emeryturze ważne jest bezpieczeństwo - przebieg emerytury zgodny z oczekiwaniami Praca: co najmniej wysoka zgodność oczekiwań i osiągnięć zawodowych (K) Bliskie związki: - zgodność oczekiwań i osiągnięć w życiu rodzinnym (K) - zgodność w realizacji oczekiwań i relacji z przyjaciółmi (M) Pomoc: otrzymują pomoc od innych i sami jej udzielają
	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	Praca: przewidują utrudnienia w kontynuowaniu życia zawodowego (M) Bliskie związki: - chcą częściej spotykać się z przyjaciółmi w przyszłości (M) - nie chcą zmian w relacjach z przyjaciółmi (K)
	niezależność	- wysoka ocena własnej niezależności - poczucie niezależności psychicznej (M) - poczucie braku niezależności zawodowej (K) - na emeryturze ważne jest organizowanie czasu: decydowanie i planowanie
	młodzi	- pozytywny stosunek do młodych
	zdarzenia historyczno-ekonomiczne	- w okresie intensywnych przemian społeczno-gospodarczych wchodzili w życie zawodowe - kryzys nie przyniósł większych zmian w ich życiu
	pomoc instytucji	- brak informacji na temat korzystania z pomocy UP i innych instytucji pomocowych oraz z pomocy doradcy zawodowego (K)
	czas pracy	- nie chcą wydłużenia czasu pracy do 67 r.ż. - nie akceptują zrównania czasu pracy kobiet i mężczyzn
Wariant E <sub>7</sub> : Dodatni bilans życiowy. Nie określają kierunków przyszłej aktywności		
Dane osobowe		61 i więcej, staż pracy powyżej 30 lat, co najmniej 3 miejsca pracy, ciągłość zatrudnienia
Aktywność zawodowa		- samodzielny wybór drogi zawodowej - doświadczali trudności zawodowych - poczucie sukcesu zawodowego - wewnętrzna lokalizacja osiągnięć zawodowych
Bliskie relacje		- dobra atmosfera w domu rodzinnym, co najmniej dobre relacje z rodzicami - spełnienie w życiu rodzinnym, udane dzieci, poczucie sukcesu - spełnienie w relacjach z przyjaciółmi, przypisywanie znaczenia relacjom z przyjaciółmi
Ewaluacje	wartości	- rodzina, zdrowie
	potrzeby i oczekiwania	Emerytura: - kojarzona jest ze spokojem; oceniana jako strata - przebieg emerytury zgodny z oczekiwaniami Praca: - spełnione oczekiwania zawodowe - utrudnienia w kontynuowaniu aktywności zawodowej Bliskie związki: ----- Pomoc: pomagają innym, sami nie otrzymują pomocy

Ewaluacje cd.	obszary rozwoju szanse – zagrożenia	Praca: ----- Bliskie związki: -----
	niezależność	- dość wysoko oceniają własną niezależność - nie jest istotne decydowanie o swoim czasie na emeryturze
	młodzi	-----
	zdarzenia historycz- no-ekonomiczne	- rozpoczynali pracę zawodową w czasach intensywnych przemian społeczno-gospodarczych
	pomoc instytucji	- nie korzystali z pomocy doradcy zawodowego
	czas pracy	- brak zgody na wydłużenie czasu pracy oraz zrównanie czasu pracy kobiet i mężczyzn

Oznaczenia:  
K – charakterystyki kobiet  
M – charakterystyki mężczyzn  
Wypowiedzi bez oznaczeń – wypowiedzi występujące u kobiet i mężczyzn

**C. Analiza wyników badań pracowników służb społecznych (cz. I)**  
*(Analiza wyników badań pojedynczej osoby)*

OSOBY 50+ Z PERSPEKTYWY PRACOWNIKA SŁUŻB SPOŁECZNYCH  
(kwestionariusz)

Ostatnie lata przyniosły wzrost liczby osób po pięćdziesiątce zmuszonych do odejścia na wcześniejszą emeryturę, bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy. Jak spostrzega Pani/Pan sytuację osób 50+ na rynku pracy? Jaka powinna być według Pani/Pana skuteczna pomoc oferowana pięćdziesięciolatkom? Państwa doświadczenie zawodowe będzie dla nas cenną wskazówką w projektowaniu adekwatnych form pomocy adresowanej do osób 50+.

Uprzejmie prosimy o dokładne wypełnienie kwestionariusza zgodnie z osobistym doświadczeniem. Badania są anonimowe, a ich wyniki będą wykorzystane do analiz grupowych, a nie indywidualnych.

DANE OSOBOWE

1. Proszę podać swoje podstawowe dane niezbędne dla dokonywania zbiorowych analiz

Miejsce pracy: <i>MOPR Lublin</i>	Stanowisko: <i>pracownik socjalny</i>	Staż pracy: <i>1 rok</i>
Płeć: <i>K</i>	Wiek: <i>26</i>	
Wykształcenie: <i>wyższe magisterskie</i>		
Kierunek studiów (proszę wymienić także studia podyplomowe): <i>praca socjalna w obrębie pedagogiki</i>		
Ukończone kursy, szkolenia w zakresie doradztwa zawodowego: <i>brak</i>		

POMOC DORADCZA

2. Ile (w przybliżeniu) osób korzystało z Pani/Pana pomocy w ostatnim roku (2009)

*ok. 70 osób*

3. Jaki procent wśród nich stanowiły osoby w wieku 50+?

*ok. 20%*



4. Jakim osobom w wieku 50+ i jak często udziela Pani/Pan pomocy doradczej?

Lp	Grupa osób	Częstość udzielania pomocy				
		stale	bardzo często	często	czasami	nigdy
1.	Osoby zatrudnione zagrożone utratą pracy	5	4	3	2	1
2.	Osoby bezrobotne	5	4	3	2	1
3.	Osoby zatrudnione poszukujące innej pracy z własnej woli	5	4	3	2	1
4.	Osoby na wcześniejszej emeryturze zainteresowane podjęciem dodatkowej pracy	5	4	3	2	1
5.	Inna sytuacja (proszę opisać):	5	4	3	2	1

CHARAKTERYSTYKA OSÓB 50+

5. Jak opisałaby/łby Pani/Pan osoby w wieku 50+?

Osoby reprezentujące postawę typowo roszczeniową, uchylając się od podejmowania prac dorywczych. Obniżają świadomie ocenę własnej osoby (stan zdrowia, wiek) celem uzyskania większych świadczeń. Samoocena klientów jest nieadekwatna do rzeczywistego stanu rzeczy

6. Jakie są według Pani/a mocne i słabe strony osób 50+ w wymienionych obszarach?

Mocne strony osób 50+	Słabe strony osób 50+
W zakresie wykształcenia	
-----	niskie wykształcenie
W zakresie doświadczenia zawodowego	
-----	zawód nieadekwatny na rynku pracy
W zakresie umiejętności zawodowych	
komunikatywność	niechęć do przekwalifikowania się
W zakresie umiejętności życiowych	
doświadczenie życiowe	przyszwyczenie, stereotypy PRL
W zakresie sytuacji zdrowotnej	
-----	pogarszający się stan zdrowia w związku ze zbliżającym się podeszłym wiekiem, często choroby zawodowe
W zakresie sytuacji rodzinnej	
wsparcie ze strony rodziny	-----
Inne	
-----	-----

7. Jakie oczekiwania zgłaszają osoby w wieku 50+ względem:

- a) pracy zawodowej  
*praca adekwatna do stanu zdrowia, niewymagająca nakładu fizycznego*
- b) samego miejsca pracy  
*dostosowane stanowisko pracy do umiejętności oraz wysiłku fizycznego, zachowanie ergonomii pracy*

8. Jakie są według Pani/a szanse rozwoju pracowników 50+? Jakie dostrzega Pani/Pan zagrożenia?

Szanse rozwoju pracowników 50+	Zagrożenia dla sytuacji pracowników 50+
Związane z sytuacją gospodarczą kraju	
niskie	duża ilość młodych osób poszukujących pracy może dyskwalifikować osoby starsze
Związane z polityką społeczną, z programami pomocowymi	
uczestnictwo w programie, dobre chęci do zmiany mogą pomóc w znalezieniu pracy	za mało jest programów pomocowych, są mało nagłośnione przez co nie docierają doza interesowanych lub za późno
Związane z sytuacją prawną osób 50+	
-----	brak unormowań prawnych dot. osób w tym wieku powoduje niechęć pracodawców do zatrudniania i inwestowania w nich. Zwiększający się wiek emerytalny.
Inne	
-----	-----

OCZEKIWANIA OSÓB 50+ A MOŻLIWOŚCI ICH REALIZACJI

9. Czego od pracowników służb społecznych oczekują osoby w wieku 50+?

Czy ich oczekiwania różnią się od oczekiwań młodszych osób? Czym?

Oczekiwania wygórowane (postawa roszczeniowa, twierdzą iż są w wieku poprodukcyjnym, należą się największy zakres świadczeń)

10. Co według Pani/Pana jest najważniejsze w pomocy doradczej oferowanej starszym pracownikom?

Co należałoby zmienić (co dodać, z czego zrezygnować) w usługach oferowanych osobom 50+?

Forma wspierająca przez doradcę zawodowego, praca psychologa nad podnoszeniem własnej samooceny osób 50+

11. Na co zdaniem Pani/Pana należałoby zwrócić szczególną uwagę w pracy z osobami w wieku 50+? Na czym koncentruje się pomoc udzielana młodszyom osobom?

Skłonność do zmian społeczno-kulturowych, edukacja w celu uświadamiania postępu technologicznego dot. osób 50+. U osób młodszych- pomoc skoncentrowana jest na rozwijaniu i zwiększaniu kwalifikacji zawodowych



OFEROWANA POMOC DORADCZA

12. Jeśli osoba po 50 roku życia straciła pracę szuka pomocy, co warto jej zaproponować?

*spotkania u dorady zawodowego, nowe kursy i szkolenia zwiększające umiejętności i kwalifikacje, wspieranie w kierunku podejmowania własnej działalności gospodarczej*

13. Jakie sposoby pracy na rzecz osób po pięćdziesiątce są wg Pani/Pana najbardziej skuteczne?

*prace interwencyjne, prace społecznie użyteczne*

14. Jak ocenia Pani skuteczność usług pomocowych oferowanych różnym grupom osób 50+?

Niska skuteczność			1	2	3	4	5	Wysoka skuteczność			
Zatrudnieni, zagrożeni utratą pracy						Zatrudnieni, poszukujący innej pracy					
Podjęcie pracy	1	2	3	4	5	Podjęcie pracy	1	2	3	4	5
Podjęcie samozatrudnienia	1	2	3	4	5	Podjęcie samozatrudnienia	1	2	3	4	5
Udział w szkoleniu zawodowym	1	2	3	4	5	Udział w szkoleniu zawodowym	1	2	3	4	5
Skorzystanie z pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy	1	2	3	4	5	Skorzystanie z pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy	1	2	3	4	5
Skierowanie do centrum informacji i planowania kariery	1	2	3	4	5	Skierowanie do centrum informacji i planowania kariery	1	2	3	4	5
Podjęcie studiów podyplomowych	1	2	3	4	5	Podjęcie studiów podyplomowych	1	2	3	4	5
Bezrobotni						Emeryci 50+ zainteresowani podjęciem dodatkowej pracy					
Podjęcie pracy	1	2	3	4	5	Podjęcie pracy	1	2	3	4	5
Podjęcie samozatrudnienia	1	2	3	4	5	Podjęcie samozatrudnienia	1	2	3	4	5
Udział w szkoleniu zawodowym	1	2	3	4	5	Udział w szkoleniu zawodowym	1	2	3	4	5
Skorzystanie z pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy (klub pracy)	1	2	3	4	5	Skorzystanie z pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy (klub pracy)	1	2	3	4	5
Skierowanie do centrum informacji i planowania kariery zawodowej	1	2	3	4	5	Skierowanie do centrum informacji i planowania kariery zawodowej	1	2	3	4	5
Podjęcie studiów podyplomowych	1	2	3	4	5	Podjęcie studiów podyplomowych	1	2	3	4	5

15. Co zmniejsza skuteczność pomocy oferowanej osobom 50+?

- a) czynniki związane z osobą 50+  
*przyzwyczajenie życiowe, mentalność wychowania (czynnik społeczno-ustrojowy)*
- b) inne czynniki  
*czynniki społeczno-ekonomiczne i tendencja do dużych wahań na rynku gospodarczym, brak stabilizacji rozwojowych poszczególnych gałęzi gospodarki rynkowej*

16. Co mogą robić pracodawcy by pomóc w powrocie do pracy lub zatrzymać w pracy pracowników 50+?

*doceniając staż pracy, zwiększać wynagradzanie*

NARZĘDZIA

17. Jakie narzędzia diagnostyczne wykorzystuje Pan/Pani w poradnictwie dla osób 50+? (pytanie tylko dla doradców)

-----

SZKOLENIA

18. Jakiej wiedzy/umiejętności oczekuje Pan/Pani od szkoleń skierowanych do osób pracujących z osobami 50+?

*kompetencja w zakresie psychologii oraz edukacji zdrowotnej*

Charakterystyki			Odpowiedzi osoby badanej
Charakterystyki osoby 50+ przez pracownika służb społecznych	OPIS OSÓB 50+		osoby reprezentujące postawę typowo roszczeniową, uchylając się od podejmowania prac dorywczych. Obniżają świadomie ocenę własnej osoby (stan zdrowia, wiek) celem uzyskania większych świadczeń. Samoocena osób jest nieadekwatna do rzeczywistego stanu rzeczy
	WYKSZTAŁCENIE OSÓB 50+	slabe strony	niskie wykształcenie
		mocne strony	-----
	DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE OSÓB 50+	slabe strony	zawód nieadekwatny do potrzeb na rynku pracy
		mocne strony	-----
	UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE OSÓB 50+	slabe strony	niechęć do przekwalifikowania się
		mocne strony	komunikatywność
	UMIEJĘTNOŚCI ŻYCIOWE OSÓB 50+	slabe strony	przystwyczenie, stereotypy PRL
		mocne strony	doświadczenie życiowe
	ZDROWIE OSÓB 50+	slabe strony	pogarszający się stan zdrowia w związku ze zbliżającym się podeszłym wiekiem, często choroby zawodowe
		mocne strony	-----
	RODZINA OSÓB 50+	slabe strony	-----
		mocne	często są to osoby z rodzin pełnych tradycyjnych poglądach
	OCZEKIWANIA OSÓB 50+	praca	praca adekwatna do stanu zdrowia, niewymagająca nakładu fizycznego
		miejsce pracy	dostosowane stanowisko pracy do umiejętności oraz wysiłku fizycznego, zachowanie ergonomii pracy
	GOSPODARKA	szanse	niskie
		zagrożenia	duża ilość młodych osób poszukujących pracy może dyskwalifikować osoby starsze
	POMOC	szanse	uczestnictwo w programie, dobre chęci do zmiany mogą pomóc w znalezieniu pracy
		zagrożenia	za mało jest programów pomocowych, są mało nagłośnione przez co nie docierają doza interesowanych lub za późno
	PRAWO	szanse	-----
		zagrożenia	brak unormowań prawnych dot. osób w tym wieku powoduje niechęć pracodawców do zatrudniania i inwestowania w nich, zwiększający się wiek emerytalny

Oczekiwania osób 50+ a możliwości ich realizacji	OCZEKIWANIA SŁUŻB WZGLĘDEM WIEKU		osoby 50+ mają oczekiwania wygórowane (postawa roszczeniowa, twierdzą iż są w wieku poprodukcyjnym, należą się największy zakres świadczeń)
	CO JEST NAJWAŻNIEJSZE W POMOCY OSOBOM 50+		forma wspierająca przez doradcę zawodowego, praca psychologa nad podnoszeniem własnej samooceny osób 50+
	OBSZARY SZCZEGÓLNEJ UWAGI W POMOCY OSOBOM 50+		skłonność do zmian społeczno-kulturowych, edukacja w celu uświadamiania postępu technologicznego dot. osób 50+. U osób młodszych- pomoc skoncentrowana jest na rozwijaniu i zwiększaniu kwalifikacji zawodowych
	PROPOZYCJE POMOCY DLA OSÓB 50+		spotkania u dorady zawodowego, nowe kursy i szkolenia zwiększające umiejętności i kwalifikacje, wspieranie w kierunku podejmowania własnej działalności gospodarczej
	SKUTECZNE SPOSOBY POMOCY		prace interwencyjne, prace społecznie użyteczne.
	CZYNNIKI ZMNIEJSZAJĄCE SKUTECZNOŚĆ POMOCY	czynniki związane z osobą	przyzwyczajenie życiowe, mentalność wychowania (czynnik społeczno-ustrojowy)
inne czynniki		czynniki społeczno-ekonomiczne i tendencja do dużych wahań na rynku gospodarczym. Brak stabilizacji rozwojowych poszczególnych gałęzi gospodarki rynkowej	
NARZĘDZIA PRACY			-----
SZKOLENIA			kompetencja w zakresie psychologii oraz edukacji zdrowotnej.

**C. Analiza wyników badań pracowników służb społecznych (cz. II)**

*(Analiza wyników wszystkich badanych)*

Aneks XIX. Kategoryzacja wypowiedzi stanowiących punkt wyjścia dla przyszłej bazy danych, na przykładzie kategorii:  
Opis osób 50+

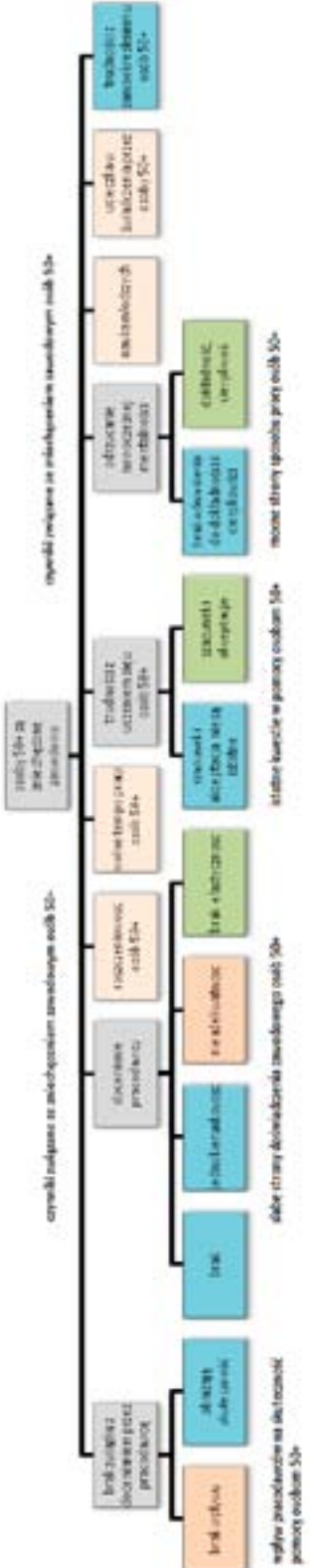
Osoba	Wypowiedzi
Osoba 1	osoby reprezentujące postawę typowo roszczeniową, uchylając się od podejmowania prac dorywczych, obniżają świadomie ocenę własnej osoby (stan zdrowia, wiek) celem uzyskania większych świadczeń. Samoocena klientów jest nieadekwatna do rzeczywistego stanu rzeczy
Osoba 2	chętne do korzystania ze szkoleń językowych i komputerowych, brak zainteresowania szkoleniami zawodowymi
Osoba 3	Są to osoby, które bardzo często pracowały przez wiele lat w jednym zakładzie pracy w dodatku na jednym stanowisku, jest też grupa osób, głównie kobiety, które nie pracowały z racji pełnienia roli macierzyńskiej, pozostając na utrzymaniu mężów, kwalifikacje zawodowe tej grupy osób są często zdezaktualizowane, część z nich uzupełnia swoje kwalifikacje we własnym zakresie, natomiast większość tych osób nie potrafi odnaleźć się na obecnym rynku pracy, są osobami nieufnymi z niską samooceną, brakiem wiary we własne możliwości
Osoba 4	żeby dopracować do emerytury, to jest teraz najważniejsze, najważniejsze jest też teraz dla mnie zdrowie
Osoba 5	osoby zagubione, często nierozumiejące tendencji rynku pracy, bez motywacji do zmiany sytuacji życiowej
Osoba 6	najważniejsze że tego co mam dorobiłam się sama, nikt nie może powiedzieć, że coś mu zawdzięczam
Osoba ...	...
Osoba ...	...
Osoba ...	...
Osoba 500	obecnie są to osoby w pełni sił i bardzo kompetentne, ale jednocześnie bardzo wystraszone zmianami formalnymi na rynku pracy, także albo nie wierzą w swoje kompetencje, stykając się na każdym kroku z „omnipotencyjnymi” wzorcami sylwetki zawodowej w mediach i reklamach, albo- jeśli nawet mimo tego pewne swojej wartości, to na odmianę są przekonane, że i tak nie znajdą zatrudnienia, bo się je będzie dyskryminować ze względu na wiek- bez dania szansy na zaprezentowanie się

Lp.	Dane osobowe							Pomoc doradcza		
	Miejsce pracy	Wielkość miasta w tys.	Płeć	Wiek	Stanowisko	Staż	Wykształcenie, kierunek studiów	Kursy szkolenia	Usługi doradcze liczba w 2009 r.	Procent klientów 50+
176	MOPR – Filia nr 4 w Lublinie	pow. 100	K	38	pracownik socjalny	17	wyższe mgr-pedagogika	Brak	100	50%
177	MOPR – Filia nr 4 w Lublinie	pow. 100	K	39	pracownik socjalny	3	wyższe zawodowe	Brak	70	29%
178	MOPR	pow. 101	K	34	starszy pracownik socjalny	13	średnie	Brak	80	6%
179	MOPR – SPS 17	pow. 102	K	53	starszy pracownik socjalny	35	średnie	Brak	218	7%
180	MOPR – SPS 17	pow. 100	K	26	pracownik socjalny	1	wyższe mgr pedagogika	Brak	70	21%
181	MOPR	pow. 100	K	31	pracownik socjalny	4,5	wyższe mgr-pedagogika specjalna	mediacje-podyplomowe	90	22%
182	MOPR	pow. 100	K	35	pracownik socjalny	11	wyższe zawodowe-socjologia	doradztwo zawodowe	270	13%
183	MOPR	pow. 100	K	34	starszy pracownik socjalny	13	średnie	Brak	300	9%
184	MOPR	pow. 100	K	32	starszy pracownik socjalny	12	średnie	promocja zdrowia	120	50%
185	MOPR – Filia nr 1	pow. 100	K	49	starszy specjalista pracy socjalnej	<20	wyższe mgr- pedagogika	specjalizacja II stopnia-praca socjalna	172	60,00%

Aneks XXI. Fragment ustrukturuwanego zapisu zawartego w bazie danych (wstępna struktura bazy danych) na przykładzie kategorii: Opis osoby 50+

Lp.	Opis osoby 50+	Określenie potrzeb osób 50+		Rodzaje potrzeb				
		określenie potrzeb osób 50+	określenie potrzeb rynku pracy	p_kwalifikacje	p_miejsce pracy	p_szkolenia	p_informacja świadczenia	p_informacja prawna
176	W większości przypadków są to osoby, które z przyczyn powodowanych chorobą, uzależnieniem od alkoholu nie podejmowały od wielu lat pracy. A jej znalezienie w chwili obecnej nie jest łatwe gdyż wiek nie jest atrakcyjny na rynku pracy	nie	tak	nie	nie	nie	nie	nie
177	Rozżalone brakiem stanowisk pracy dla osób po 50 r. ż. , niechęć pracodawców do zatrudniania takich osób. Roszczeniowe, zniechęcone do zmiany swojej sytuacji, nie widzące perspektyw na poprawę swojej sytuacji na rynku pracy	nie	tak	nie	nie	nie	nie	nie
178	Osoby bezrobotne, pracujące na jednym stanowisku pracy i w jednym zakładzie pracy, kwalifikacje są nie atrakcyjne na obecnym rynku pracy, osoby które nie wierzą we własne siły, nie potrafią odnaleźć się na obecnym rynku pracy	nie	tak	tak	nie	nie	nie	nie
179	Są to osoby, które bardzo często pracowały przez wiele lat w jednym zakładzie pracy w dodatku na jednym stanowisku. Jest też grupa osób, głównie kobiety, które nie pracowały z racji pełnienia roli macierzyńskiej, pozostając na utrzymaniu mężów. Kwalifikacje zawodowe tej grupy osób są często zdezaktualizowane. Część z nich uzupełnia swoje kwalifikacje we własnym zakresie, natomiast większość tych osób nie potrafi odnaleźć się na obecnym rynku pracy. Są osobami nieufnymi z niską samooceną, brakiem wiary we własne możliwości	nie	tak	tak	nie	nie	nie	nie

- grupy pracowników służb społecznych według miejsca ich zatrudnienia
- grupy pracowników służb społecznych według rodzaju ich zatrudnienia
- grupy pracowników służb społecznych według rodzaju ich zatrudnienia





## Wczesna dezaktywizacja zawodowa osób 50+ a otwieranie rynku pracy dla dojrzałych pracowników. Czynniki sprzyjające społecznej inkluzji jako zabezpieczenie przed wykluczeniem społecznym.

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Projekt jest realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – Priorytet VII.

Działanie 7.2: Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej;

Poddziałanie 7.2.1: Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Projekt jest realizowany w okresie 01.09.2009-31.03.2011.

„...W aspekcie metodologicznym raport oparty jest na dojrzałych i sprawdzonych w psychologii koncepcjach teoretycznych oraz na wynikających z nich metodach badań, które zostały zaadaptowane w sposób oryginalny do problemów i celów postawionych w recenzowanym raporcie. Najbardziej oryginalne metodologicznie jest przede wszystkim to, że podejście procesualne, które E. Rzechowska rozwinęła na gruncie psychologii rozwojowej, zostało poprawnie zaadaptowane do analizy rozwoju zawodowego osób 50+ funkcjonujących na rynku pracy.

... Autorki przedstawiły własny model wspierania dojrzałych pracowników zagrożonych wykluczeniem społecznym. Model ten ma nie tylko znaczenie teoretyczne dla psychologii społecznej, lecz przede wszystkim praktyczne, gdyż wskazuje na systemowe relacje w bardziej efektywnym sposobie funkcjonowania pracowników socjalnych w rozwiązywaniu problemu wykluczenia społecznego pracowników, przed którymi stoi jeszcze realna możliwość pełnego życia zawodowego ze wszystkimi tego konsekwencjami społecznymi i gospodarczymi.”

Prof. dr hab. Adam Biela

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

„(...) Dokładna analiza zróżnicowanych sposobów ujmowania problemów pracowników w średnim wieku odzwierciedla sposób przygotowania pracowników służb społecznych do świadczenia pomocy. (...) w raporcie przedstawiono bardzo aktualne problemy. Raport jest dobrze skonstruowany, opiera się na dokładnej analizie literatury przedmiotu, przedstawia metodologię oraz wyniki badań własnych Autorów, opartych na współczesnej metodologii badań społeczno-psychologicznych. Istotną zaletę raportu stanowią opracowane na podstawie badań rekomendacje.”

Prof. dr hab. Yuri Karandashev

Uniwersytet Śląski w Katowicach



ISBN 978-83-61671-14-5

Biuro projektu: Lubelska Szkoła Biznesu, ul. Konstantynów 1H, 20-708 Lublin,  
Tel. 81 445 46 60, Tel. 81 445 46 68, E-mail: info@lbs.pl

**PUBLIKACJA JEST DYSTRYBUOWANA BEZPŁATNIE**

[www.lbs.pl](http://www.lbs.pl)