



BIOFEEDBACK

SZANSĄ NA AKTYWIZACJĘ OSÓB 50+



Człowiek - najlepsza inwestycja

BIOFEEDBACK

SZANSĄ NA AKTYWIZACJĘ OSÓB 50+

Krzysztof Bondyra (red.)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Człowiek – najlepsza inwestycja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



REDAKCJA NAUKOWA:

DR KRZYSZTOF BONDYRA

RECENZJA:

DR ANNA ŚWIDURSKA

OPRACOWANIE GRAFICZNE:

ANNA NAPIERAŁA

PROJEKT OKŁADKI:

ANNA NAPIERAŁA

WYKORZYSTANE ZDJĘCIA W WIĘKSZOŚCI POCHODZĄ Z SERWISU PIXABAY.COM

WYDAWNICTWO:

M-DRUK ZAKŁAD POLIGRAFICZNO-WYDAWNICZY JANUSZ MUSZYŃSKI,
UL. M. KONOPNICKIEJ 50, 62-100 WĄGROWIEC

ISBN: 978-83-64604-19-5

NAKLAD: 1000 EGZEMPLARZY

Poznań 2015

PUBLIKACJA BEZPŁATNA

PUBLIKACJA WSPÓŁFINANSOWANA ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

SPIS TREŚCI

O PROJEKCIE	7
O EEG BIOFEEDBACK	8
SYTUACJA NA RYNKU PRACY OSÓB 50+ W POLSCE I WYBRANYCH PAŃSTWACH UNII EUROPEJSKIEJ AGNIESZKA KULCZYŃSKA	9
SYTUACJA I POTRZEBY RYNKU PRACY W POWIECIE KOSZALIŃSKIM MIRELLA KOZŁOWSKA	29
PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYK W AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB 50+ DOROTA KOŁTONIAK	41
EEG BIOFEEDBACK JAKO METODA WSPARCIA OSÓB BEZROBOTNYCH 50+ ANDRZEJ MIARKA	53
MODEL DORADZTWA ZAWODOWEGO Z WYKORZYSTANIEM METODY EEG BIOFEEDBACK HELENA ZADUMIŃSKA	71
WYZWANIA W PROCESIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB 50+ ELŻBIETA GŁOWACKA, MAŁGORZATA LEMKE	87
ZNACZENIE UMIEJĘTNOŚCI POSŁUGIWANIA SIĘ ICT W AKTYWIZACJI OSÓB 50+ ANDRZEJ MICHALSKI	101
TRENING MÓZGU – EEG BIOFEEDBACK W ROZWOJU ZAWODOWYM DOMINIK POSTAREMCZAK	121
OPINIE UCZESTNIKÓW PROJEKTU NA TEMAT ZASTOSOWANIA EEG BIOFEEDBACK W AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB BEZROBOTNYCH PO 50 ROKU ŻYCIA TOMASZ FAJGIER	137
LEPSZE JEST WROGIEM DOBREGO. CZYLI JAK EWALUACJA MOŻE UDOSKONALIĆ PROJEKT MARTA PRUSIŃSKA	151

REALIZATORZY PROJEKTU

BIOFEEDBACK

SZANSĄ NA AKTYWIZACJĘ OSÓB 50+

PROJEKT „BIOFEEDBACK SZANSĄ NA AKTYWIZACJĘ OSÓB 50+” REALIZOWANY JEST PRZEZ PARTNERSTWO PODMIOTÓW W SKŁADZIE:

LIDER PROJEKTU:

KOSZALIŃSKA WYŻSZA SZKOŁA NAUK HUMANISTYCZNYCH, BATALIONÓW CHŁOPSKICH 79, 75-333 KOSZALIN



OKRES REALIZACJI PROJEKTU:

01.06.2012 – 31.12.2015

OBSZAR REALIZACJI:

WOJEWÓDZTWO ZACHODNIOPOMORSKIE

BIOFEEDBACK

SZANSĄ NA AKTYWIZACJĘ OSÓB 50+

O PROJEKCIE

Projekt „**Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+**” współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego – Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet VI. „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”, Działanie 6.1. „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie”, Poddziałanie 6.1.1. „Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy”. Program projektu realizowany jest od 1 czerwca 2012 r. do 31 grudnia 2015 r. Liderem projektu jest **Koszalińska Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych**. Grupą docelową są bezrobotni 50+ z województwa zachodniopomorskiego. Efekty projektu mogą być wykorzystane w aktywizacji zawodowej wszystkich bezrobotnych 50+ w skali kraju. Produktem finalnym jest innowacyjny model aktywizacji zawodowej osób 50+ z wykorzystaniem metody EEG biofeedback. Jego uzupełnienie stanowią następujące elementy:

- model doradztwa zawodowego dla osób 50+;
- diagnostyka predyspozycji zawodowych oraz pośrednictwo pracy;
- programy treningowe dla osób 50+ przy wykorzystaniu metody EEG biofeedback;
- platforma szkoleniowa składająca się z portalu oraz platformy e-learningowej;
- program szkoleniowy dotyczący technologii informacyjno-komunikacyjnych dla osób 50+ w wersjach do szkoleń e-learningowych i blended learning.

Celem projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+” jest opracowanie, przetestowanie oraz upowszechnienie i wprowadzenie do polityki rozwoju innowacyjnego **modelu aktywizacji zawodowej osób po 50 roku życia z terenu województwa zachodniopomorskiego z wykorzystaniem metody EEG biofeedback**.

O EEG BIOFEEDBACK

EEG biofeedback jest metodą diagnostyczno-terapeutyczną zalecaną osobom, u których występują:

- trudności w przyswajaniu wiedzy, uczeniu się;
- kłopoty z planowaniem pracy i właściwą organizacją, z pamięcią i koncentracją;
- mała odpornością na stres;
- niska samoocena.

Innowacja ma na celu aktywizację osób 50+. Opracowany w ramach **projektu Model aktywizacji zawodowej osób po 50 roku życia z terenu województwa zachodniopomorskiego z wykorzystaniem metody EEG biofeedback** dostarcza nowych, niestosowanych dotychczas na polu aktywizacji zawodowej narzędzi służących rozwiązywaniu problemów osób bezrobotnych 50+. Model uwzględnia również specyfikę grupy docelowej – mniejsze umiejętności korzystania z technologii ICT. Elementy Modelu (platforma oraz szkolenia ICT) ograniczają zagrożenia związane z wykluczeniem cyfrowym. **Dzięki kompleksowości Modelu stosowane dotychczas aktywne formy wsparcia zostały zmodyfikowane w sposób umożliwiający osiągnięcie nie tylko większych, ale przede wszystkim trwalszych efektów.** Innowacyjność formy wsparcia wynika przede wszystkim z zastosowania metody EEG biofeedback w procesie aktywizacji zawodowej w ramach modelu doradztwa zawodowego dla osób 50+. Metoda biofeedback (nie tylko EEG) jest wykorzystywana w USA i Europie Zachodniej od lat 70 XX wieku i relatywnie od niedawna w Polsce.



Terapia trwa kilka tygodni i wymaga regularnych treningów.

Efekty nie są natychmiastowe i zależą od motywacji i zaangażowania trenującego. Dlatego zadaniem doradcy zawodowego jest skierowanie do treningu biofeedback osoby zmotywowanej, która jest w stanie sprostać opisanym wymaganiom.

**SYTUACJA NA RYNKU PRACY
OSÓB 50+ W POLSCE
I WYBRANYCH PAŃSTWACH
UNII EUROPEJSKIEJ**

AGNIESZKA KULCZYŃSKA

SILNE STRONY SŁABE STRONY

1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
6.	6.

*To, że każdy z nas kiedyś będzie 50+
jest pewne jak... podatki.*

Małgorzata Kalicińska,
powieściopisarka

Przedstawienie sytuacji osób 50+ na rynku pracy powinno zostać poprzedzone odpowiednimi wyjaśnieniami. Termin „osoby 50+” jest w tym kontekście stosowany z myślą o uczestnikach rynku pracy – zarówno aktywnych, jak i biernych – którzy przekroczyli 50 rok życia. Jest to szczególnie wiek, w którym osoby te z jednej strony powoli wchodzi w schyłek swojej kariery zawodowej, a z drugiej strony mają przed sobą jeszcze kilkanaście lat aktywności zawodowej. Reprezentanci grupy 50+ niejednokrotnie napotykać na liczne trudności i bariery na rynku pracy warunkowane czynnikiem, na który nie mają żadnego wpływu – właśnie ich wiekiem.

Dlaczego to właśnie osoby 50+ stały się przedmiotem niniejszych rozważań? Jest to wyjątkowa grupa charakteryzująca się bardzo skrajnymi, często pozornie wykluczającymi się cechami. Z jednej strony są to osoby doświadczone na rynku pracy, kompetentne i rzetelne, jednak przez pracodawców często postrzegane jako słabiej wykształcone i posiadające nieaktualne kwalifikacje (zob. S. Matuszewska, M. Wojtkowiak, 2013). Obserwując zmiany zachodzące na rynku pracy, jak również prognozy demograficzne, nie sposób nie zwrócić uwagi na znaczną grupę, którą tworzą osoby 50+ nieaktywne zawodowo.

Poprawa sytuacji zawodowej osób z grupy 50+ wydaje się kluczowa nie tylko ze względu na poprawę jakości życia kobiet i mężczyzn w tym wieku. Jest to kwestia niezwykle istotna również w szerszym kontekście społeczno-ekonomicznym, wpływająca na kondycję rynku pracy, gospodarki czy finansów publicznych. Celem artykułu jest przedstawienie sytuacji na rynku pracy osób 50+ w Polsce, jak również w wybranych krajach Unii Europejskiej, w dwóch aspektach: statystyczno-porównawczym oraz w perspektywie ich potencjału, jak i panujących stereotypów.

Przedmiotem rozważań powinny być również osoby, które ukończyły 45 roku życia. To właśnie one za kilka lat zasilą grono osób 50+ i tym samym to na ich potrzebach i oczekiwaniach również powinny się skupiać obecne działania aktywizujące.

PRZEWAGI I SŁABOŚCI, FAKTY I MITY

Charakterystykę osób 50+ warto rozpocząć od analizy mocnych stron i kompetencji tej grupy na rynku pracy. Doświadczenie i wiedza zawodowa osób po 50 roku życia mogą stanowić szczególną wartość we współczesnym świecie. Wiele osób po 50 roku życia posiada kilkunasto-, a nawet kilkudziesięcioletni staż pracy, co wpływa na posiadanie przez nich wielu wysoko rozwiniętych cech, pożądanych przez pracodawców. W badaniach dotyczących sytuacji osób 50+ na rynku pracy (m.in. badania zrealizowane w ramach projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+”, zob. K. Bondyra, H. Dolata, W. Jagodziński, D. Postaremczak (red.), 2013), pracodawcy podkreślają, że doceniają pracowników po 50 roku życia za ich wartościowe cechy związane z podejściem do pracy. Wielu pracodawców uważa, że są to osoby uczciwe, które w sposób sumienny i solidny podchodzą do powierzanych im zadań. Istotne cechy, które często wyróżniają dojrzałych pracowników, to skrupulatność i zdyscyplinowanie. Pracodawcy komunikują również, że starszych pracowników często wyróżnia umiejętność rozwiązywania powtarzalnych problemów. Zaangażowaniu i oddaniu w pracy osób po 50 roku życia sprzyja również często ustabilizowana sytuacja życiowa – rodzinna i mieszkaniowa. Na uwagę zasługuje również fakt, że znaczna część grupy osób 50+ w Polsce posiada wykształcenie zawodowe, coraz częściej poszukiwane wśród kandydatów na pracowników na współczesnym rynku pracy.

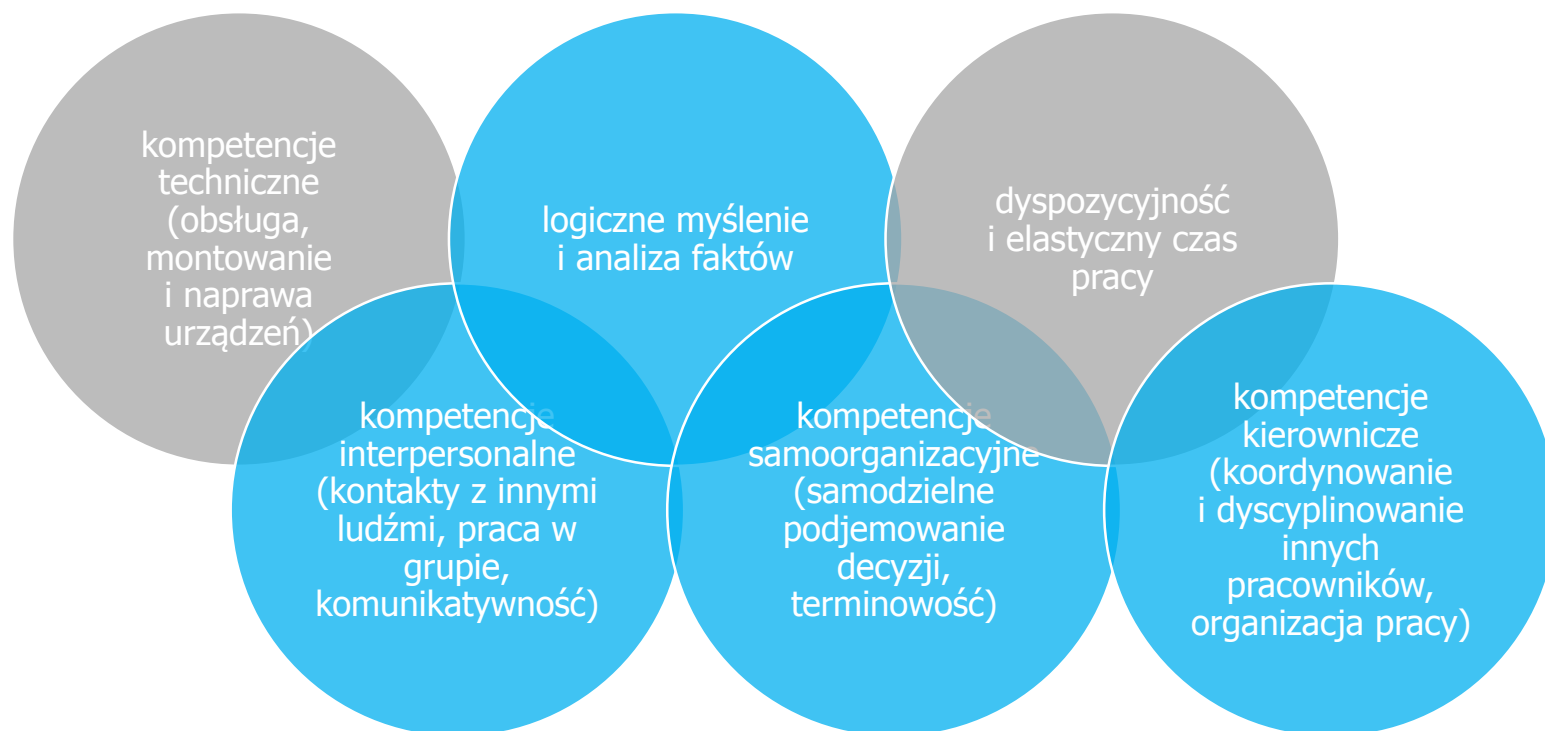
Jak swoje kompetencje oceniają sami zainteresowani? Aby poznać odpowiedź na to pytanie, warto sięgnąć po wyniki zebrane w raporcie podsumowującym III edycję badań Bilans Kapitału Ludzkiego (J. Górniak (red.), 2013). Choć wraz z wiekiem spada ocena większości kompetencji własnych, można wyszczególnić kilka obszarów, w których zauważono relację odwrotną – wyraźny relatywny wzrost w kolejnych grupach wiekowych przy jednoczesnej niskiej ocenie tych cech wśród osób młodszych. Kompetencje, które osoby starsze oceniły u siebie najwyżej, zostały zaprezentowane na schemacie 1.

W konfrontacji z rzeczywistością okazuje się jednak, że całe to spectrum mocnych cech wyróżniających osoby 50+ na rynku pracy zostaje przekreślone w obliczu dostrzeganych słabych stron i panujących stereotypów. Zarówno eksperci, jak i wyniki płynące z badań poruszanego obszaru (K. Bondyra, H. Dolata, W. Jagodziński, D. Postaremczak (red.), 2013) potwierdzają, że rynek pracy jest niezwykle surowy dla osób po 50 roku życia. Mając do wyboru utrzymanie starszego pracownika lub zatrudnienie na staż młodej, studiującej osoby, niejednokrotnie wybór pada na tę drugą. Osoby będące w ostatniej fazie swojej aktywności zawodowej mogą być postrzegane jako pracownicy, którzy – w obliczu zbliżającej się emerytury – będą niechętni do zmian, przekwalifikowywania się i zdobywania nowych umiejętności. Pracodawcy obawiają się również, że pracownicy po 50 roku życia nie będą posiadać zdolności myślenia innowacyjnego. Często powtarzanym argumentem jest

również brak umiejętności korzystania z nowoczesnych technologii oraz znajomości języków obcych. Tymczasem, wystarczy sięgnąć do wyników najbardziej aktualnej edycji raportu „Diagnoza społeczna. Warunki i jakość życia Polaków” (J. Czapiński, T. Panek, 2013), by dowiedzieć się, że liczba użytkowników technologii informacyjno-komunikacyjnych po 50 roku życia stale rośnie. W 2003 roku z Internetu korzystało 12,4% Polaków w wieku od 45 do 59 lat i zaledwie 2,8% osób z przedziału wiekowego od 60 do 64 lat, a dziesięć lat później, w 2013 roku, już 55,2% osób w wieku 45–59% i 35,5% osób w wieku 60–64. Zachodząca dynamika zmian jest oczywiście mniejsza, niż wśród młodszych grup, jednak przyrost użytkowników Internetu wśród starszych osób jest jak najbardziej wyraźny.

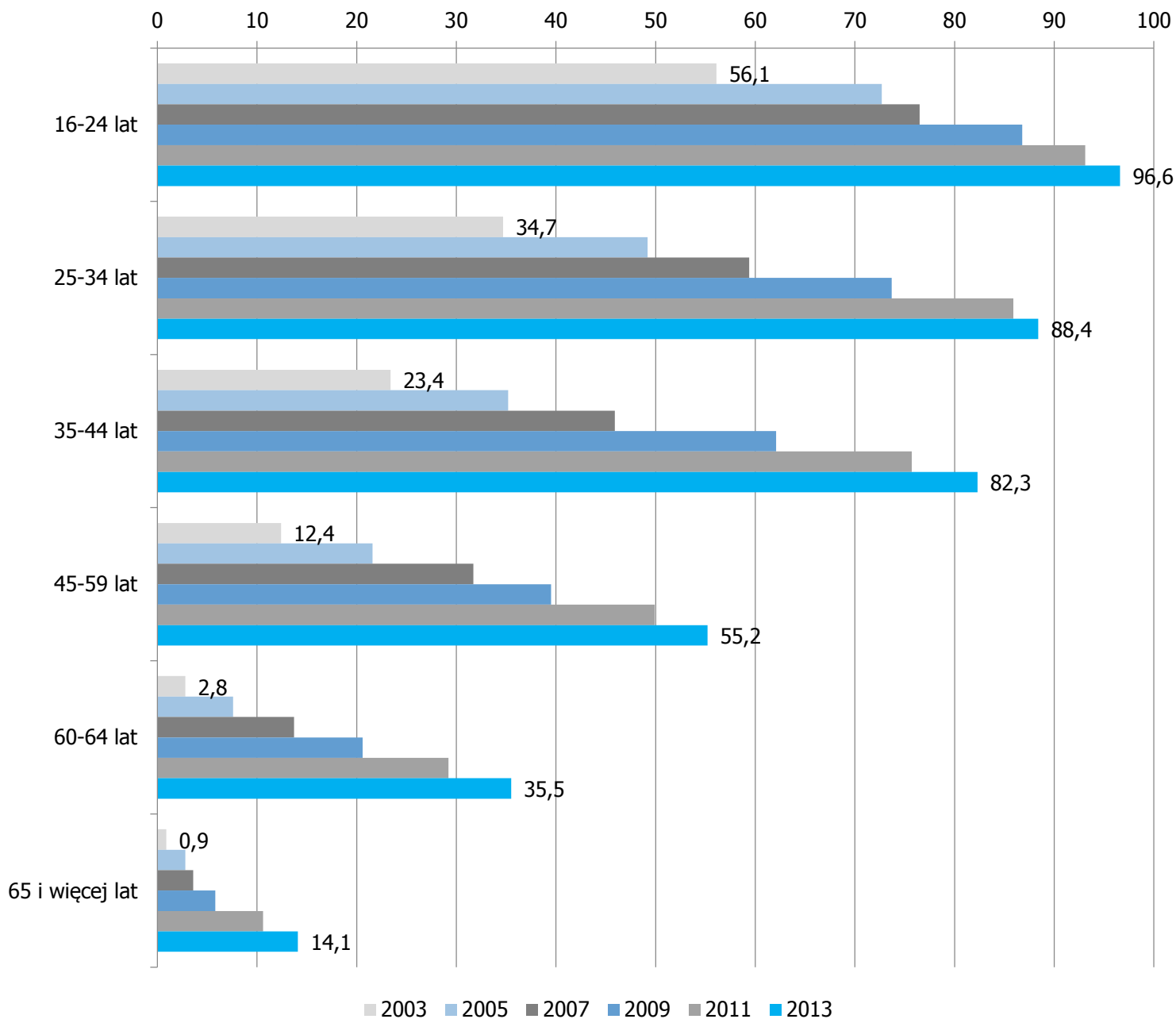
Okazuje się, że wizerunek osób 50+ „w oczach” pracodawców jest uproszczony i bardzo jednorodny. Skutkuje to często utratą szans na odzyskanie przewagi konkurencyjnej w oparciu o wiedzę i doświadczenie osób, które przekroczyły 50 rok życia, czy chociażby uzupełnienie deficytów kadrowych (K. Bondyra, H. Dolata, W. Jagodziński, D. Postaremczak (red.), 2013).

Schemat 1. Kompetencje własne ocenione wysoko wśród osób starszych



Źródło: J. Górniak (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*, Warszawa 2013, opracowanie własne.

Wykres 1. Osoby korzystające z Internetu w różnych grupach wiekowych w latach 2003–2013 (%)



Źródło: J. Czapiński, T. Panek, Diagnoza społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków, dostępny: www.diagnoza.com, [data dostępu: 12.03.2015], opracowanie własne.

Poniżej został przytoczony cytat, w którym dyrektor PUP w Lubawie trafnie podsumowuje problemy grupy 50+ na rynku pracy z perspektywy pracodawców:

W wypowiedzi wymienione zostały trzy najbardziej wyraźne cechy, przypisywane osobom po 50 roku życia na rynku pracy:

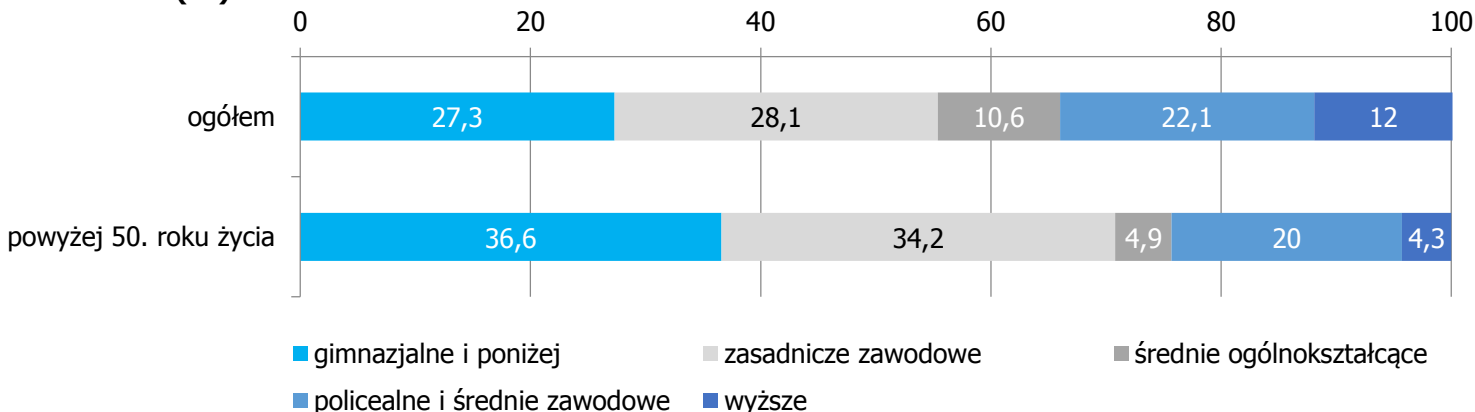
- brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych;
- brak doświadczenia na stanowiska pracy, na które obecnie istnieje zapotrzebowanie;
- niski poziom wykształcenia osób w wieku 50+.

Jednym z istotnych powodów, dla których ludzie po 50 roku życia mają tak wielki problem z zaistnieniem na rynku pracy, jest nieposiadanie pożądaných przez pracodawców kwalifikacji zawodowych i doświadczenia na stanowiskach pracy, na które istnieje zapotrzebowanie. Przyczyną jest bardzo niski poziom wykształcenia tej grupy bezrobotnych.

dyrektor PUP w Lubawie
Aktywizacja zawodowa i łagodzenie skutków bezrobocia osób powyżej 50 roku życia, Warszawa 2014

Odnosząc się do tych obszarów, spróbujemy przeanalizować ostatni z nich – wykształcenie. Wskaźnik zatrudnienia osób po 50 roku życia jest silnie zróżnicowany w zależności od poziomu wykształcenia. Osoby z wykształceniem wyższym mają nieporównywalnie większe szanse na zdobycie zatrudnienia, niż osoby z wykształceniem podstawowym i średnim, które z kolei stanowią najbardziej liczącą grupę wśród pięćdziesięciolatków. Jak wynika z danych MPiPS (wykres 2), w 2013 roku najliczniejszą grupę wśród bezrobotnych powyżej 50 roku życia stanowiły osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne i poniżej (36,6%). Porównywalnie wiele osób posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe (34,2%). Wykształceniem średnim ogólnokształcącym legitymowało się zaledwie 4,9% osób po 50 roku życia, policealnym i średnim zawodowym 22,1%, a wyższym – 4,3%. Dla porównania warto dodać, że wśród wszystkich bezrobotnych zarejestrowanych w tym czasie, w urzędach pracy w całej Polsce osoby z wykształceniem wyższym stanowiły 12,0% (zob. *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2013 roku*, MPiPS).

Wykres 2. Struktura bezrobotnych ogółem i bezrobotnych powyżej 50 roku życia według poziomu wykształcenia w 2013 roku (%)

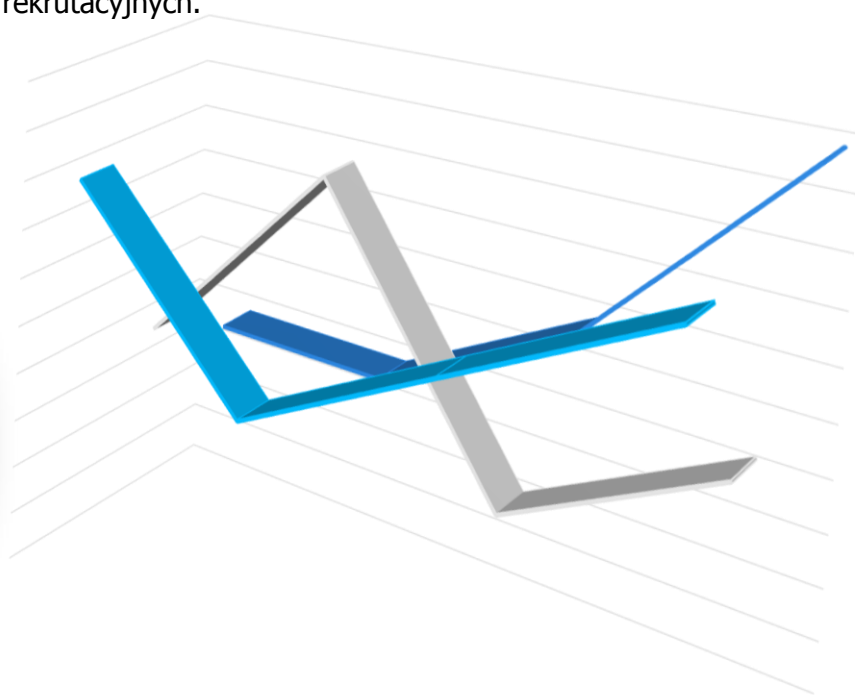


Źródło: Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2013 roku, MPiPS, opracowanie własne.

Z badań społecznych prowadzonych wśród pracodawców wynika, że popularne wśród nich jest **przekonanie o częstej absencji pracowników 50+** w pracy w związku ze złym stanem zdrowia. Statystyki dotyczące stale wzrastającej średniej długości życia w Polsce, jak również dokonania w dziedzinach medycyny i farmacji sprawiają jednak, że ten stereotyp nie ma uzasadnienia w rzeczywistości. Można tu zaobserwować wręcz odwrotną tendencję. Osoby starsze mają już ustabilizowaną sytuację rodzinną. Ich dzieci są samodzielne, a sytuacja mieszkaniowa zwykle jest bardziej pewna. Wszystko to sprawia, że nie potrzebują tak wielu dni wolnych, jak młodszy pracownicy i mogą w większym stopniu poświęcać się pracy.

Istnieje również silne **przekonanie o niskiej produktywności pracowników z grupy 50+**. Jako bezpośredni wyraz takiego podejścia można wskazać dyskryminację ze względu na wiek w procesach rekrutacyjnych. Z danych przedstawionych w raporcie Bilans Kapitału Ludzkiego 2013 wynika, że dla pracodawców wiek stanowi jedną z najistotniejszych cech podczas poszukiwania nowych pracowników. Wskaźnik ten był nawet istotniejszy od doświadczenia zawodowego kandydatów: podczas gdy na doświadczenie zwracało uwagę 65% firm poszukujących pracownika, to wiek był znaczącą cechą dla 74% przedsiębiorstw. Średnia wartość minimalnego preferowanego wieku kandydatów wyniosła 24 lata, zaś średnia wartość górnej granicy wieku to 44 lata (próba N=6155). Oczekiwany wiek 50 i więcej lat został przekroczony jedynie w przypadku trzech grup zawodowych: władz publicznych, urzędów i dyrektorów, specjalistów ds. zdrowia oraz pracowników usług ochrony i stróżów (za: J. Górniak (red.), 2013). I choć zgodnie z polskim prawem umieszczanie preferencji wiekowych w ogłoszeniach o pracę jest niedozwolone, to przedstawione dane wskazują na znaczną rolę wieku jako determinującego wskaźnika w procesach rekrutacyjnych.

0%



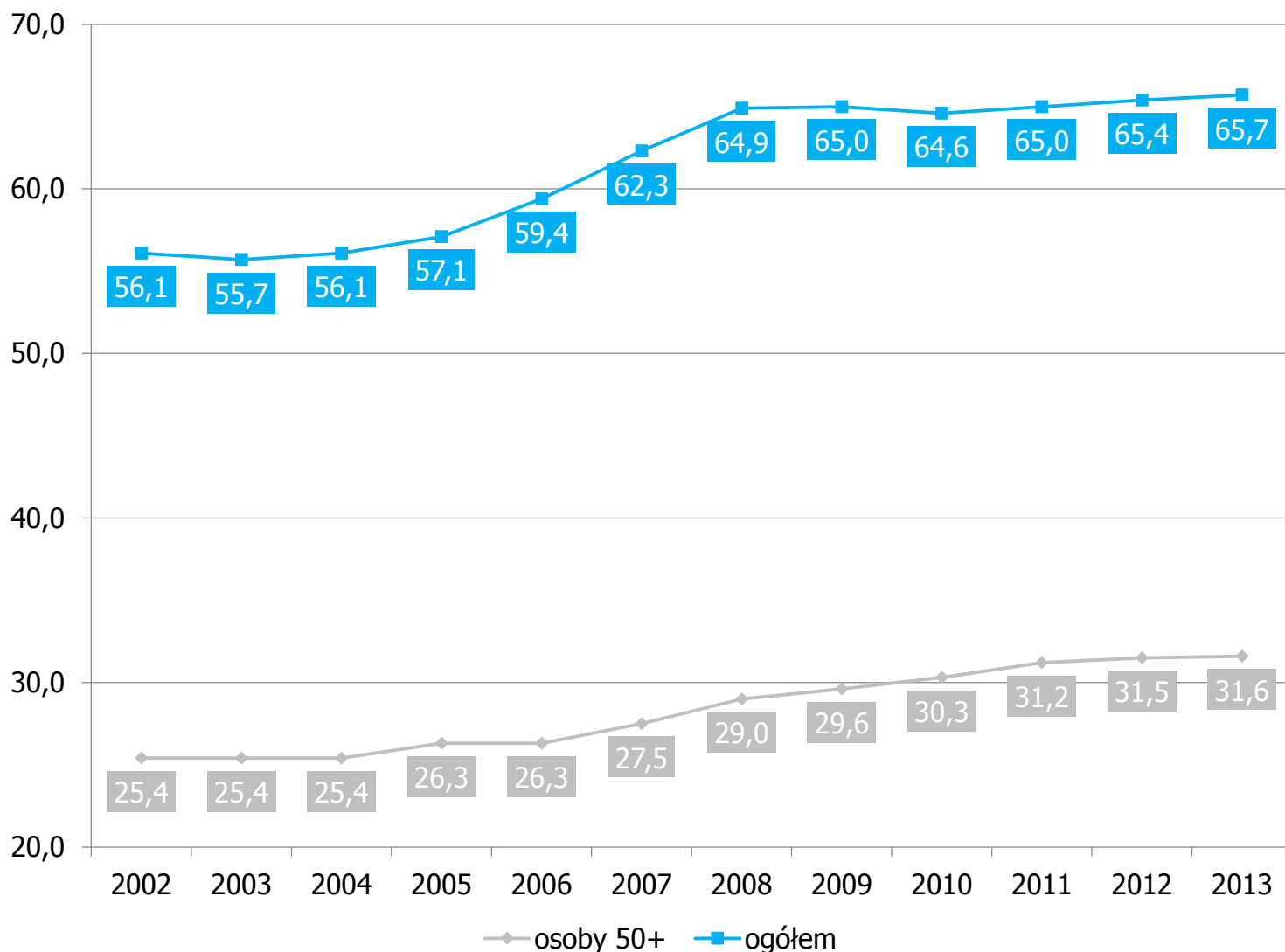
SYTUACJA OSÓB 50+ NA RYNKU PRACY W POLSCE W UJĘCIU STATYSTYCZNYM

Jak wygląda struktura osób po 50 roku życia pozostających bez pracy w Polsce? W 2013 roku spośród 524 588 zarejestrowanych bezrobotnych reprezentujących tę grupę 39,9% stanowiły kobiety, a 60,1% mężczyźni. Zdecydowana większość (79,4%) pozostawała bez prawa do zasiłku. Prawie 2/3 bezrobotnych osób po 50 roku życia to mieszkańcy miast (63,6%). Analizując czas pozostawania bez pracy uwidacznia się tendencja do długotrwałego bezrobocia osób starszych. Gdy trafiają do ewidencji osób bezrobotnych, pozostają w niej zdecydowanie dłużej, niż pozostali bezrobotni. Bez pracy powyżej 24 miesięcy w 2013 roku pozostawało 26,8% przedstawicieli tej grupy, co stanowiło 32,8% ogółu bezrobotnych. Uwzględniając staż pracy okazuje się, że najbardziej liczebną grupą były osoby posiadające od 20 do 30 lat doświadczenia zawodowego (33,1%). 23,8% analizowanej grupy przepracowało od 10 do 20 lat swojego życia, a 15,8% – ponad 30 lat. Krótszym stażem pracy legitymowała się znacznie mniejsza grupa osób powyżej 50 roku życia: 8,7% od 5 do 10 lat pracy, 7,0% od roku do 5 lat, a 7,2% – poniżej 1 roku (za: *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2013 roku*, MPiPS).

Powołując się na dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), stopa bezrobocia na koniec 2013 roku wyniosła w Polsce 9,9%. Stopa bezrobocia w grupie osób w wieku 50–64 lata osiągnęła natomiast poziom 7,2%, a w grupie osób powyżej 50 roku życia – 6,8% (ibidem). W urzędach pracy w Polsce w 2013 roku zarejestrowanych było w tym czasie 2 159 000 osób, z czego bezrobotni powyżej 50 roku życia stanowili 24,3% ogółu. Dla porównania, w 2005 wskaźnik ten wynosił niecałe 16,0%, w 2007 – 21,7%, w 2008 – 21,6%, w 2009 – 20,7%, w 2010 – 21,6%, w 2011 – 22,3, a w 2012 – 22,8%. Dynamika wzrostu liczby osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia była w ostatnich latach wyższa, niż dla innych przedstawicieli grup zarejestrowanych w urzędach pracy. W porównaniu do 2012 roku, liczebność grupy wzrosła o 38 113 osób (ibidem).

Pomimo wysokiego tempa wzrostu liczby bezrobotnych w wieku 50+ w Polsce, w ostatnich latach odnotowuje się zwiększanie poziomu zatrudnienia tej grupy. Wskaźnik zatrudnienia dla grupy osób, które ukończyły 50 rok życia, w 2013 roku wyniósł 31,6%. W latach 2002–2004 wskaźnik ten utrzymywał stałą wartość 25,4%. Począwszy od 2004 roku możemy zaobserwować wzrost wartości opisywanego wskaźnika, co w znacznym stopniu może być utożsamiane z akcesją Polski do UE i wdrożeniem programów i projektów dedykowanych bezrobociu wśród tej grupy osób. W całym analizowanym okresie wskaźnik zatrudnienia ogółem w Polsce w latach 2002–2013 wzrósł z 56,1% do 65,7%.

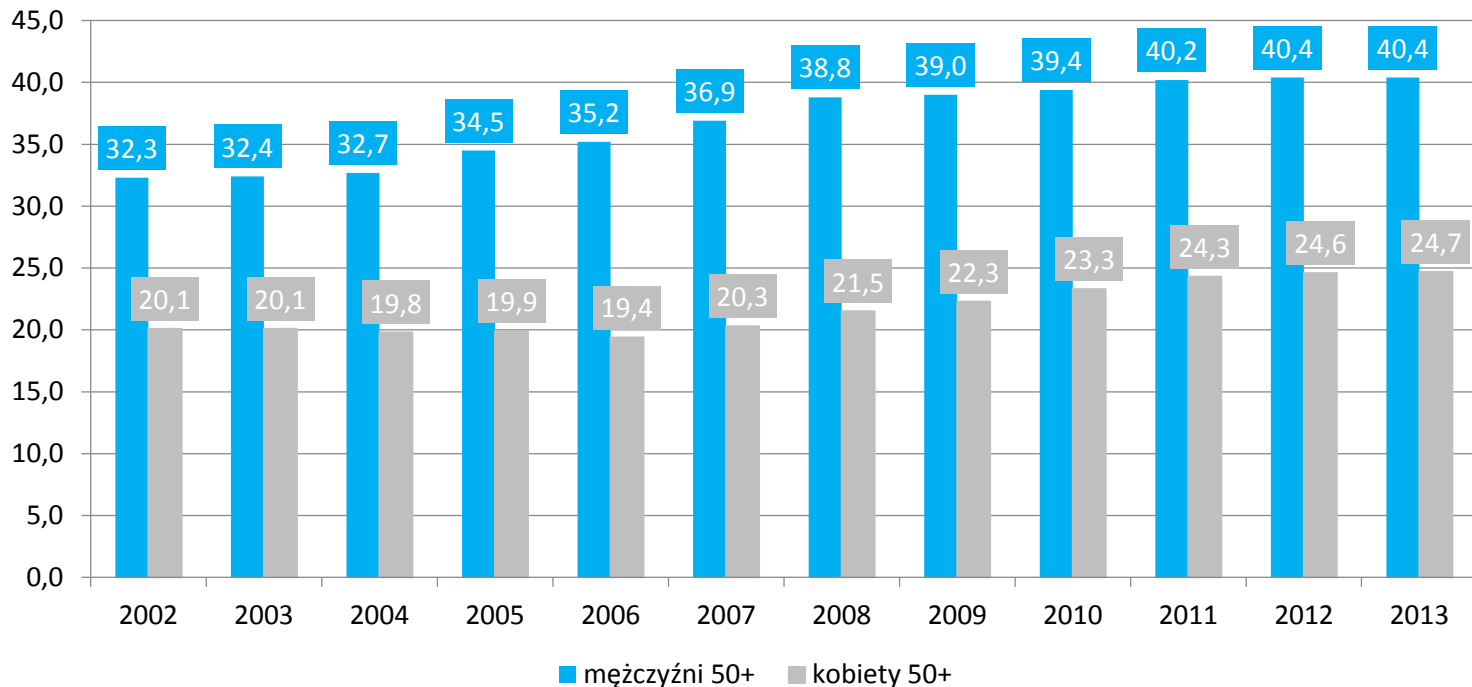
Wykres 3. Wskaźnik zatrudnienia ogółem i wśród osób powyżej 50. roku życia w latach 2002–2013 w Polsce (%)



Źródło: GUS, Bank Danych Lokalnych, opracowanie własne.

Wskaźnik zatrudnienia jest zazwyczaj wyższy dla mężczyzn niż dla kobiet. Analogiczna sytuacja zachodzi w przypadku wskaźnika zatrudnienia osób po 50 roku życia. Wśród mężczyzn powyżej 50 roku życia wskaźnik zatrudnienia w 2013 roku przekroczył 40%, natomiast wśród kobiet zatrudniona była zaledwie co czwarta (24,7%).

Wykres 4. Wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn 50+ w latach 2002–2013 w Polsce (%)



Źródło: GUS, Bank Danych Lokalnych, opracowanie własne.

Powołując się na dane MPiPS, wysoka różnica pomiędzy zatrudnieniem mężczyzn i kobiet w grupie 50+ jest widoczna we wszystkich krajach UE, jednak w Polsce wskaźnik ten jest wyraźnie wyższy od średniej krajowej. Wśród głównych czynników wpływających na tak niską aktywność zawodową kobiet po 50 roku życia w Polsce wymienia się zwłaszcza (za: *Kobieta 50+ na rynku pracy*):

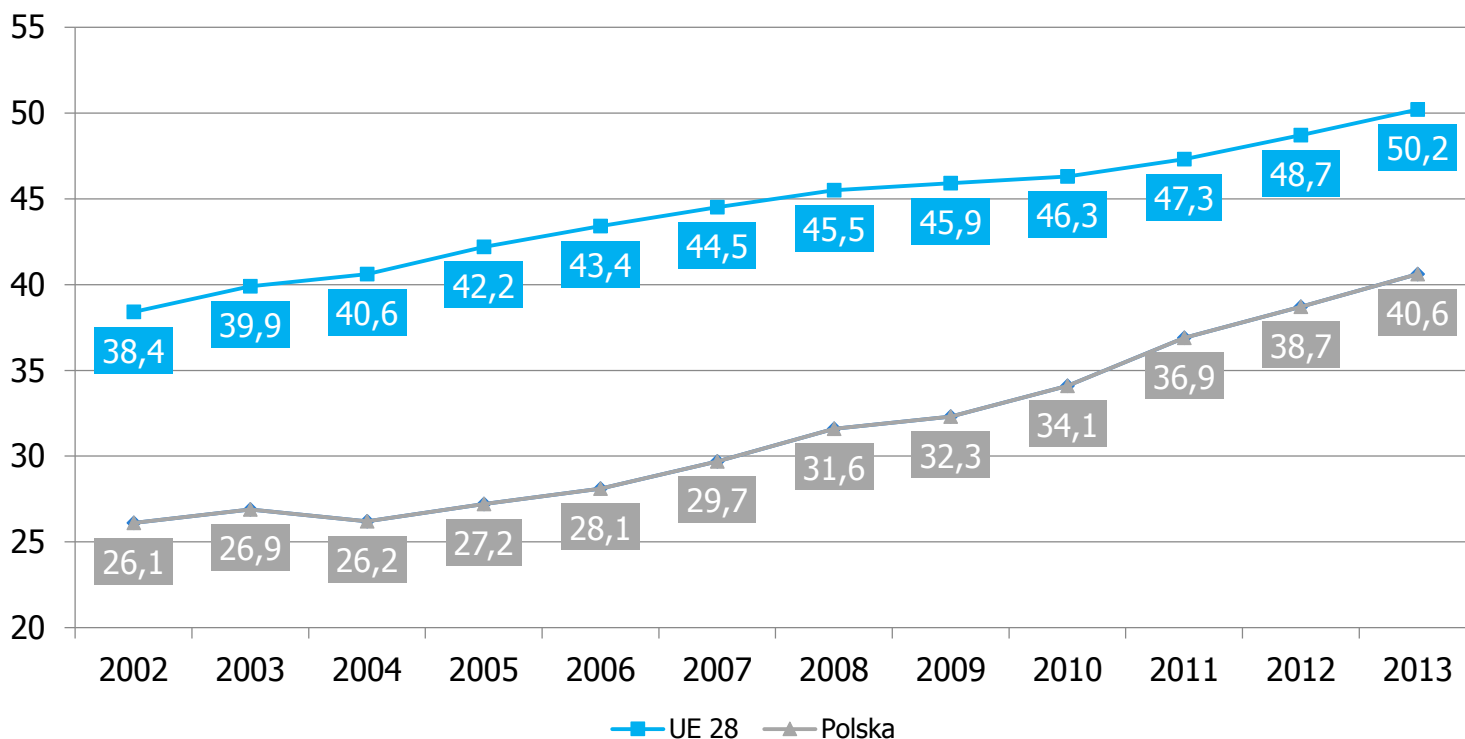
- kulturowo zakorzenione przekonanie o roli kobiety jako osoby zajmującej się domem, wychowującej dzieci i wnuki;
- negatywne stereotypy i uprzedzenia;
- ogólna dyskryminacja kobiet na rynku pracy, związana m.in. z niższymi płacami.

Choć opisane zjawiska w znacznym stopniu ograniczają aktywność zawodową, to kobiety 50+ dostrzegają potrzebę podnoszenia kwalifikacji na rynku pracy. To właśnie kobiety chętniej niż mężczyźni decydują się na studia podyplomowe i kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe. Panie stanowią 56,1% osób uczestniczących w działaniach związanych z podnoszeniem własnych kwalifikacji zawodowych i innych umiejętności (za: J. Górniak, (red.)). Są również bardzo aktywne społecznie – okazuje się, że spośród wszystkich wolontariuszek w Polsce aż 80% to kobiety po 50 roku życia (ibidem).

POLSKA NA TLE KRAJÓW UNII EUROPEJSKIEJ – ANALIZA PORÓWNAWCZA

Statystyki dotyczące zatrudnienia stanowią istotny wskaźnik w przypadku wielu dziedzin polityki Unii Europejskiej. Sytuację osób reprezentujących grupę wiekową 50+ na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej obrazują dane Eurostatu. Począwszy od 2002 roku (początek szeregu czasowego dla UE-28), wskaźnik zatrudnienia osób w wieku od 55 do 64 lat odnotowuje tendencję wzrostową. Z danych zaprezentowanych na wykresie 5 wynika, że w 2002 roku wskaźnik zatrudnienia osób w wieku od 55 do 64 w Unii Europejskiej wynosił 38,4% (w tym 29,1% kobiet i 48,2% mężczyzn), podczas gdy w 2013 pracowała już ponad połowa mieszkańców UE po 55 roku życia (50,2%, w tym 43,3% kobiet i 57,5% mężczyzn). W Polsce wskaźniki dla tych samych przedziałów czasowych wyniosły odpowiednio: 26,1% w 2002 roku (w tym 18,9% kobiet i 34,5% mężczyzn) i 40,6% w 2013 roku (w tym 31,0% kobiet i 51,3% mężczyzn). Wciąż wskaźnik ten jest na niższym poziomie od średniej w krajach UE, jednak dostrzegalna jest wyraźna poprawa.

Wykres 5. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 w latach 2002–2013 w Polsce i UE 28 (%)



Źródło: Eurostat, opracowanie własne.

17 października 2008 roku Rada Ministrów przyjęła **Program „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”**, stanowiący pakiet działań mających na celu zwiększenie zatrudnienia osób w tej grupie wiekowej do poziomu 50% w perspektywie do 2020 roku. W chwili ogłoszenia programu, w 2008 roku, wskaźnik ten wynosił 31,6%.

Jak wskaźnik zatrudnienia osób w wieku od 55 do 64 lat w Polsce przedstawia się na tle pozostałych państw członkowskich UE? **Mniejszą** liczbę zatrudnionych osób z omawianej grupy na rynku pracy w 2013 roku odnotowano w Grecji (35,6%), Chorwacji (37,8%), Luksemburgu (40,5%), na Węgrzech (38,5%), na Malcie (36,3%) oraz w Słowenii (33,5%). Średnią UE 28 **przewyższają** natomiast następujące kraje: Czechy (51,6%), Dania (61,7%), Niemcy (63,6%), Estonia (62,6%), Irlandia (51,3%), Łotwa (54,8%), Litwa (53,4%), Holandia (60,1%), Finlandia (58,5%), Szwecja (73,6%) i Wielka Brytania (59,8%).

W dalszej części rozdziału zostanie przedstawiona sytuacja osób 50+ na rynku pracy w Czechach, Estonii, Litwie, Łotwie, Słowenii, Słowacji, na Węgrzech, w Bułgarii, w Rumunii oraz w Polsce. Kraje te zostały dobrane w sposób nieprzypadkowy. Kierowano się założeniem, że analizowane przykłady powinny pochodzić z państw, które nie będą w rażącym stopniu odbiegały od poziomu rozwoju i życia w Polsce. Tym samym skorzystano z podziału zastosowanego na potrzeby badań zrealizowanych w ramach projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+” Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (zob.: E. Kryńska, P. Szukalski, 2013). Podział został stworzony w oparciu o podobieństwa państw pod kątem ich zaplecza instytucjonalnego oraz wspólnego dziedzictwa historycznego. Jak wynika z badań zrealizowanych w ramach projektu, podział ten pokrywa się również z sytuacją społeczno-ekonomiczną osób w wieku 50+ w poszczególnych krajach UE.

Schemat 2. Grupowanie krajów członkowskich Unii Europejskiej – kryteria jakościowe

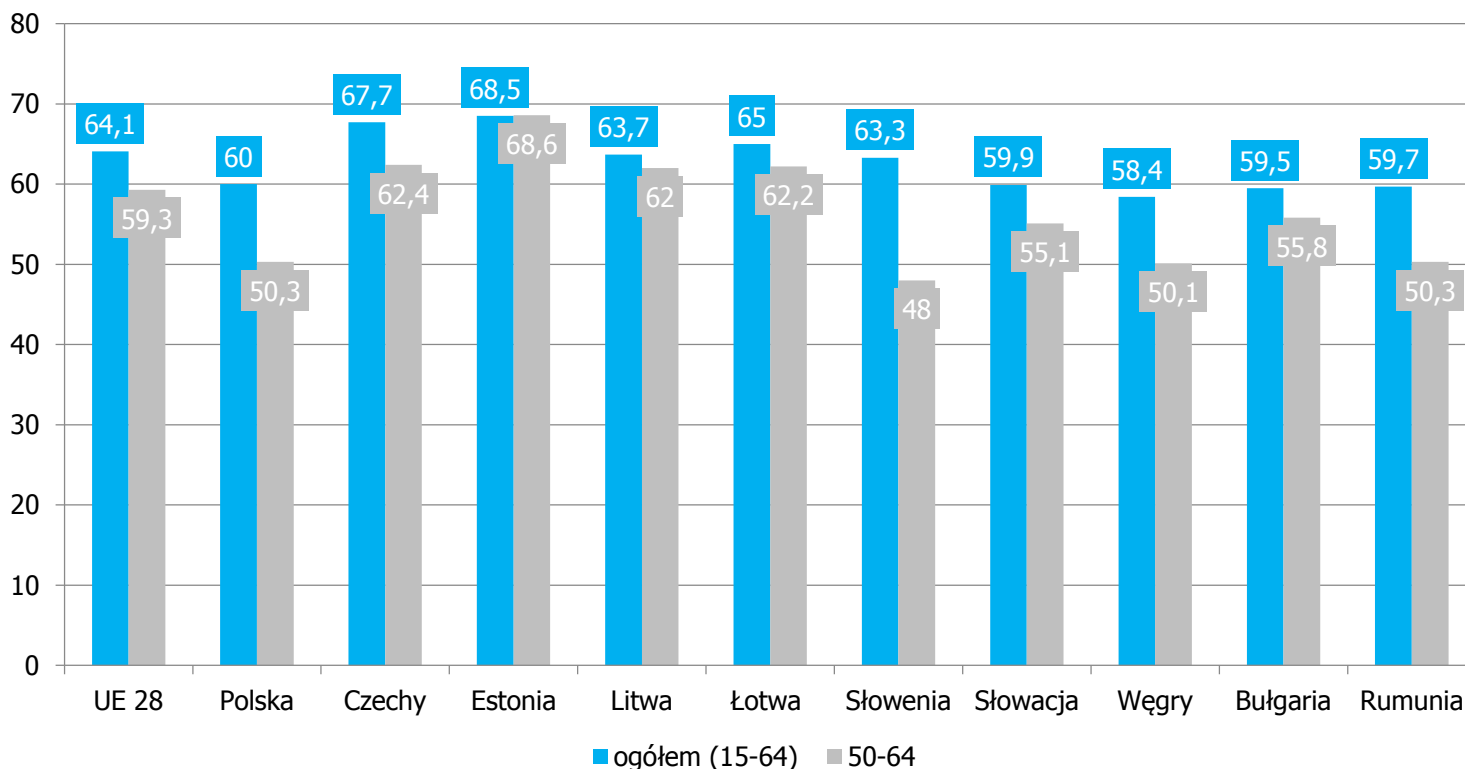
GRUPA I	Dania, Finlandia, Szwecja
GRUPA II	Belgia, Francja, Luksemburg, Austria, Niemcy, Holandia, Irlandia, Wielka Brytania
GRUPA III	Grecja, Włochy, Portugalia, Hiszpania, Cypr, Malta
GRUPA IV	Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Polska, Słowenia, Słowacja, Węgry, Bułgaria, Rumunia

Źródło: E. Kryńska, P. Szukalski (red.), Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej, Łódź 2013.

Jak wynika z zaprezentowanego schematu 2, Polska znalazła się w jednej grupie z następującymi państwami: Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Słowenia, Słowacja, Węgry, Bułgaria oraz Rumunia. Państwa te łączy wspólna historia – są to dawne kraje socjalistyczne, które przeszły podobne zmiany ustrojowe.

Aby dowiedzieć się, w jakim stopniu są wykorzystywane zasoby pracy danego kraju, analizę porównawczą warto rozpocząć od przedstawienia **poziomu zatrudnienia ogółem oraz wśród osób starszych**. W 2013 roku wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50–64 wśród porównywanych państw był zdecydowanie najwyższy w Estonii, gdzie pracowało 68,6% osób w tej kategorii wiekowej. Co ciekawe, wskaźnik ten przewyższył wskaźnik zatrudnienia ogółem (68,5) i był o 4,4 p.p. wyższy od średniej dla całej Unii Europejskiej. Polska w tym zestawieniu wypadła bardzo niekorzystnie. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50–64 lata w 2013 roku wynosił 50,3% i był identyczny jak w Rumunii, a wyższy jedynie od poziomu zatrudnienia w dwóch innych państwach: w Słowenii (48,0%) i na Węgrzech (50,1%).

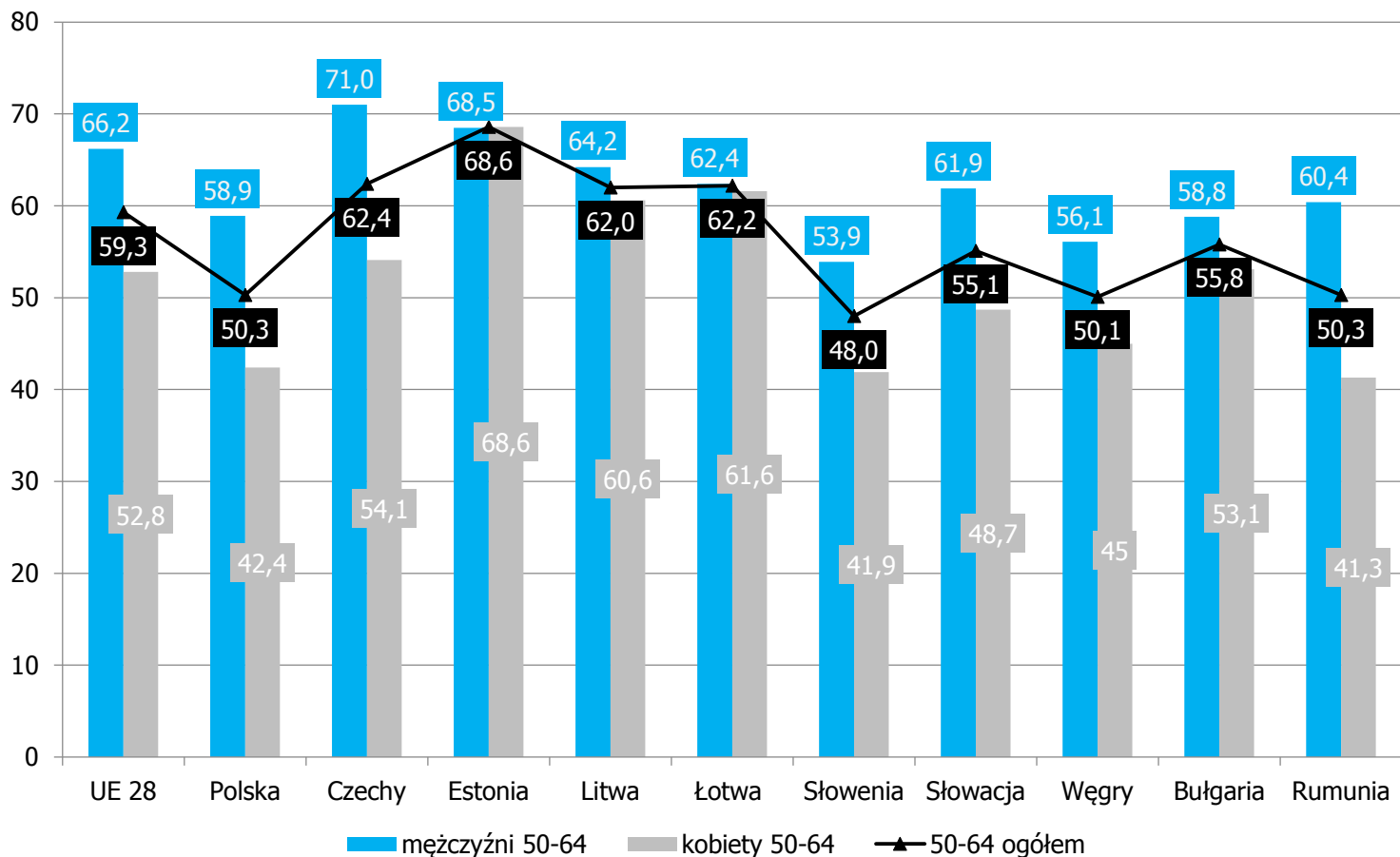
Wykres 6. Wskaźnik zatrudnienia ogółem (15–64) oraz osób w wieku 50–64 w UE 28, Polsce, Czechach, Estonii, Litwie, Łotwie, Słowenii, Słowacji, Węgrzech, Bułgarii i Rumunii w 2013 roku (%)



Źródło: Eurostat, opracowanie własne.

Kolejnym zagadnieniem, które zostanie poddane analizie, jest **zróźnicowanie poziomu zatrudnienia ze względu na płeć**. Jak już zostało wspomniane we wcześniejszej części artykułu, Polska wyróżnia się na tle pozostałych krajów Unii Europejskiej znaczącą rozbieżnością w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn po 50 roku życia. Różnica między poziomem zatrudnienia tych dwóch grup w naszym kraju wynosi 16,5 p.p. W większości analizowanych krajów ta dysproporcja jest znacznie mniejsza (za wyjątkiem Rumunii i Czech). Warto odnotować, że istnieją kraje, w którym poziom zatrudnienia kobiet po 50 roku życia jest prawie taki sam, jak mężczyzn w tym samym wieku (należą do nich Litwa i Bułgaria), a w Estonii wskaźnik ten przewyższył nawet zatrudnienie mężczyzn (kobiety: 68,6%, mężczyźni: 68,5%).

Wykres 7. Wskaźnik zatrudnienia w wieku od 50–64 lat oraz w podziale na płeć w UE 28, Polsce, Czechach, Estonii, Litwie, Łotwie, Słowenii, Słowacji, Węgrzech, Bułgarii i Rumunii w roku 2013 (%)



Źródło: Eurostat, opracowanie własne.

Dokonując tego typu analiz porównawczych należy pamiętać, że poszczególne kraje różnią się między sobą takimi elementami, jak ustawowy wiek przechodzenia na emeryturę, co z pewnością ma wpływ na wartości tego wskaźnika osiągnięte w poszczególnych krajach. Przykładowo, w Bułgarii wiek emerytalny wynosi 63 lata dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Ciekawe rozwiązanie zostało zastosowane w Czechach, gdzie – podobnie jak w Polsce – aktualnie trwa proces wydłużania wieku emerytalnego. I tak, dla osób urodzonych przed 1977 rokiem ma on docelowo wynosić 67 lat, zaś dla kolejnych, młodszych pokoleń będzie wzrastać dla każdego rocznika o dwa miesiące, bez podania żadnego poziomu docelowego. Nie bez znaczenia jest również kondycja gospodarcza i demograficzna danego państwa. Przykładowo, w Bułgarii, która osiągała jedne z najniższych wskaźników w opisywanych kategoriach, zachodzą obecnie poważne zmiany demograficzne. Wpływ na nie mają zwłaszcza dwa czynniki: stały ujemny przyrost naturalny oraz nasilone procesy emigracyjne do innych państw europejskich.

JAK STWORZYĆ WARUNKI DO TRWAŁEJ AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB 50+?

Publiczne służby zatrudnienia realizują powierzone im zadania, oferując różnorodne formy aktywizacji dla osób powyżej 50 roku życia. Do dyspozycji urzędów pracy są aktywne instrumenty rynku pracy, wśród których można wymienić staże, szkolenia, doradztwo zawodowe, dofinansowanie na podjęcie działalności gospodarczej czy refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla pracodawcy. Dodatkowo, w kraju realizowane są liczne kampanie informacyjno-promocyjne, jak np. „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+” Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, których celem jest promocja aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn powyżej 50 roku życia.

Wśród programów rządowych można z kolei wyróżnić wspomniany już program „Solidarność pokoleń”. Został on uruchomiony w 2008 roku, jednak jego początkowa formuła została zaktualizowana w grudniu 2013 roku. W nowej wersji większy nacisk położono na zwiększanie kompetencji osób, które ukończyły 45 rok życia. Dostrzeżono, że interwencji wymaga rozwój i poprawa jakości oferty edukacyjnej dla osób 45+ oraz dostosowanie jej do potrzeb rynku pracy. Jednym ze wskazanych w Programie kluczowych kierunków rozwoju jest także *doradztwo i rozwój umiejętności w zakresie radzenia sobie z problemami późnych etapów kariery zawodowej, m.in. wypaleniem zawodowym, spadkiem motywacji i wiary w siebie, stresem, trudnościami w adaptacji do nowych warunków, pracą w zespołach zróżnicowanych wiekowo, trudnościami w przekwalifikowaniu, problemami związanymi z warunkami pracy i obciążeniem pracą.*

W 2013 roku w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej oraz w 24 powiatowych urzędach pracy przeprowadzona została **inspekcja Najwyższej Izby Kontroli**, której celem było dokonanie oceny skuteczności działań w zakresie aktywizacji zawodowej osób powyżej 50 roku życia. Kontrola, którą objęto aktywności ww. podmiotów z lat 2010–2012 wykazała, **że podejmowane działania nie przynoszą spodziewanych rezultatów. Osoby 50+ nie otrzymują bowiem skutecznej pomocy w znalezieniu stabilnego zatrudnienia, a oferowane działania przynoszą jedynie krótkotrwałe efekty**: *ustalenia kontroli w powiatowych urzędach pracy wskazują, że rezultaty działań aktywizujących były przeważnie krótkotrwałe, nie zapewniały bezrobotnym stałej pracy w dłuższym okresie, jedynie nielicznym udało się uzyskać trwałe zatrudnienie* (raport NIK).

Większość osób, które znalazły w tym czasie zatrudnienie, było zazwyczaj zatrudnianych na podstawie krótkoterminowych umów cywilnoprawnych i wkrótce ponownie zmuszanych do rejestrowania się w urzędach pracy. **Skuteczność najbardziej popularnych, ustawowych form działań aktywizujących była niska**. Szczególnie widoczne było to w przypadku **staży**. Choć zatrudnienie po tej formie aktywizacji znalazło 45% uczestników w wieku 50+, to po pewnym czasie aż 75% z nich ponownie zasiliło szeregi bezrobotnych. Również **szkolenia**, na które byli kierowani bezrobotni 50+, nie przyniosły zadowalających efektów. Spośród grupy 691 osób w wieku powyżej 50 roku życia, które zostały skierowane na tę formę aktywizacji zawodowej, zatrudnienie uzyskało 56,6%. W większości przypadków była to jednak praca w oparciu o krótkoterminowe umowy. Z 691 uczestników staży umowy na czas nieokreślony podpisało zaledwie siedem osób (1,8%). Podobnie niska skuteczność dotyczyła przyznawania środków na **podjęcie działalności gospodarczej**. Choć spośród założonych w ten sposób firm funkcjonowało 45%, to większość z nich nie osiągała dochodów zbliżonych do zadeklarowanych we wnioskach o dofinansowanie. W przypadku **refundacji** pracodawcy **kosztów wyposażenia stanowiska pracy**, 40% osób po 50 roku życia było zatrudnionych na powstałych stanowiskach po upływie wymaganych 24 miesięcy. Bardzo często po oczekiwanym okresie czasu osoby te były jednak zwalniane, a pracodawcy ponownie składali wnioski o refundację. Realnymi beneficjentami wsparcia byli zatem tak naprawdę nie bezrobotni, a sami pracodawcy, którzy uzyskiwali w ten sposób tanią siłę roboczą, nie ponosząc przy tym dodatkowych kosztów. Urzędy pracy nie posiadają odpowiednich instrumentów prawnych, które umożliwiłyby wyegzekwowanie przedłużenia umowy dla pracowników zatrudnionych w wyniku realizacji działań aktywizujących.

W efekcie wszystkich opisanych wyżej nieprawidłowości, dynamika wzrostu liczby bezrobotnych dla osób z grupy 50+ była znacznie wyższa, niż wśród innych grup o szczególnej sytuacji na rynku pracy. W analizowanym okresie liczba zarejestrowanych osób w tej grupie wiekowej wzrosła o 15,4% (z 421 600 do 486 400 osób), podczas gdy liczba pozostałych zarejestrowanych bezrobotnych wzrosła o 7,6%.

Równocześnie, osoby w wieku 50+ poszukiwały pracy średnio o dwa miesiące dłużej niż młodszy bezrobotni. Stanowiły też najliczniejszą grupę pod kątem bezrobocia długotrwałego (powyżej 12 miesięcy).

RYNEK PRACY A WYZWANIA DEMOGRAFICZNE – ZAKOŃCZENIE

Grupa osób 50+ pod względem liczebności stanowi najszybciej rosnącą grupę wiekową w Polsce. Jest to efekt starzenia się społeczeństwa, zjawiska obserwowanego w naszym kraju od co najmniej kilkunastu lat. Równolegle do procesu zwiększającego się udziału osób w wieku poprodukcyjnym (który dla kobiet wynosi 60 lat, a dla mężczyzn 65 lat) w strukturze ludności, obserwuje się zmniejszanie się liczebności osób w wieku przedprodukcyjnym (do 17 lat). Jak wynika z danych Głównego Urzędu Statystycznego, jeszcze w 2002 roku kategoria dzieci i młodzież w wieku do 17 lat stanowiła 22,7% ogółu ludności, a w 2013 roku wskaźnik ten zmalał do 18,2%. Z kolei udział ludności w wieku poprodukcyjnym w ludności ogółem w 2002 roku wynosił 15,1%, by do 2013 roku wzrosnąć do 18,4%. Jednocześnie, obserwuje się wzrost średniej długości życia. W 2002 roku przeciętna długość trwania życia w Polsce wynosiła 70,4 lat dla mężczyzn i 78,8 lat dla kobiet, ale w 2013 roku wzrosła już do 73,1 lat dla mężczyzn, zaś dla kobiet do 81,1 lat (zob. L. Rutkowska, 2014).

Wszystkie wyżej opisane zmiany demograficzne będą skutkowały w najbliższych dziesięcioleciach stałym wzrostem udziału osób starszych w strukturze ludności. Liczba osób aktywnych zawodowo z grupy 50+ będzie rosła również ze względu na wydłużenie powszechnego wieku emerytalnego. Zapobieganie negatywnym skutkom starzenia się polskiego społeczeństwa pozwoli jednocześnie na zmniejszenie dystansu, który wciąż dzieli Polskę od krajów Unii Europejskiej w kwestii aktywności zawodowej osób 50+ na rynku pracy.

Za podsumowanie wniosków zaprezentowanych w niniejszym artykule może posłużyć stwierdzenie podsekretarza stanu w MPiPS Małgorzaty Marcińskiej wygłoszone podczas międzynarodowej konferencji projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, zrealizowanej 28.11.2014 roku:

Populacja kobiet i mężczyzn powyżej 50 roku życia w Polsce nieustannie się powiększa, podczas gdy wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wieku pozostaje niski. Nie można godzić się na sytuację, w której tak znacząca część społeczeństwa pozostaje zawodowo nieaktywna. Wzrost poziomu zatrudnienia osób dojrzałych to wyzwanie, ale przede wszystkim nasz obowiązek.

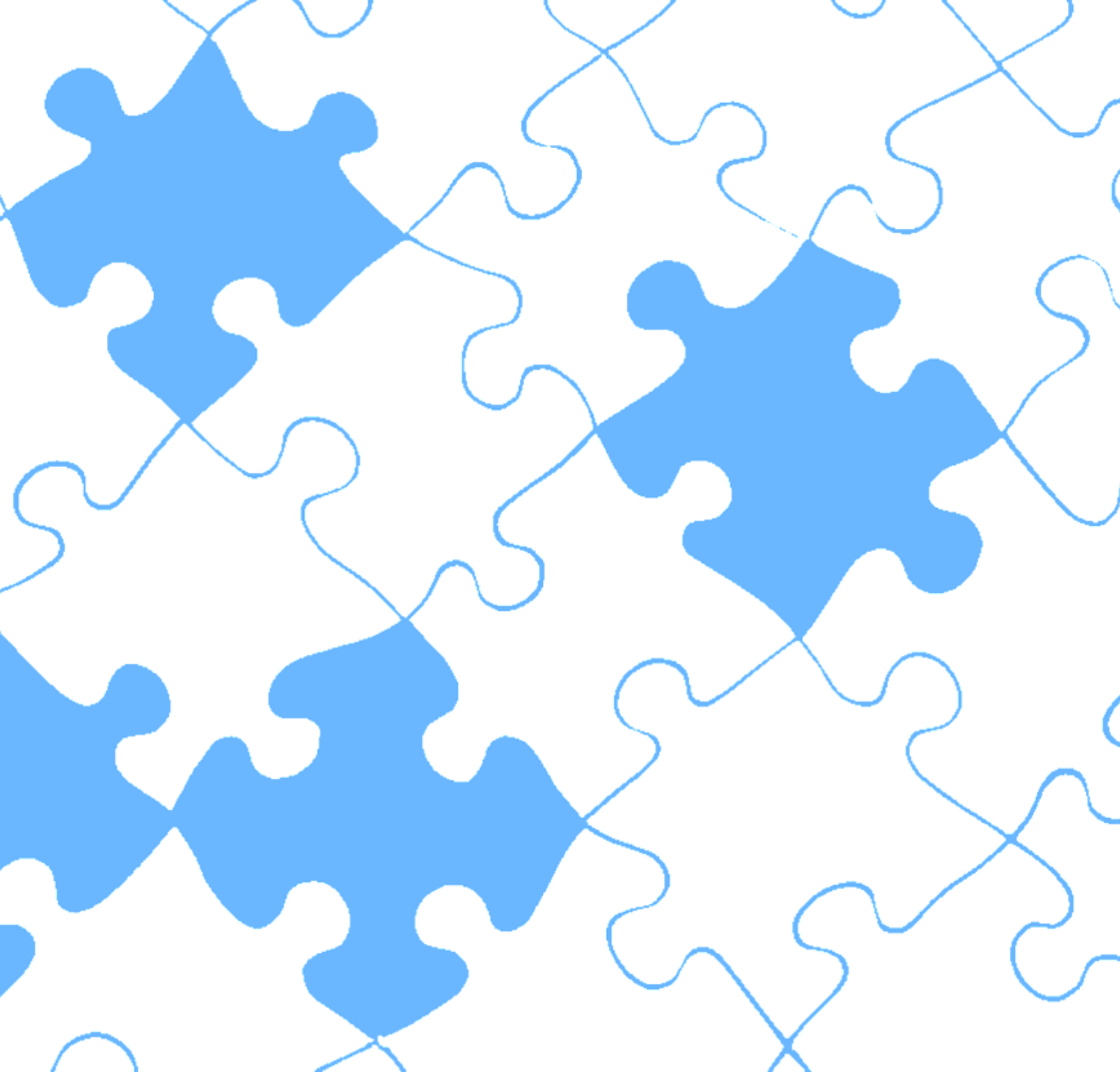
BIBLIOGRAFIA

- *Aktywizacja zawodowa i łagodzenie skutków bezrobocia osób powyżej 50 roku życia*, NIK, Warszawa 2014;
- Bondyra K., Dolata H., Jagodziński W., Postaremczak D. (red.) *Radość z pracy. Innowacyjne formy wspierania aktywności zawodowej osób 50+*, Poznań 2013;
- Czapiński J., Panek T., *Diagnoza społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*, www.diagnoza.com;
- Górniak J. (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*, Warszawa 2013;
- *Kobieta 50+ na rynku pracy*, 50plus.gov.pl;
- Kryńska E., Krzyszkowski J., Urbaniak B., Wiktorowicz J. (red.) *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*, Łódź 2013;
- Kryńska E., Szukalski P. (red.), *Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej*, Łódź 2013;
- Matuszewska S., Wojtkowiak M., *Mocne i słabe strony oraz potencjał osób 50+ w kontekście potrzeb regionalnego rynku pracy. Podsumowanie.*, [w:] K. Bondyra, H. Dolata, W. Jagodziński, D. Postaremczak (red.) *Radość z pracy. Innowacyjne formy wspierania aktywności zawodowej osób 50+*, Poznań 2013;
- *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2013 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyk;
- *Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, Załącznik do uchwały nr 239 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. (poz. 115), Monitor Polski, Warszawa 2014;
- Rutkowska L., *Trwanie życia w 2013 r.*, GUS, Departament Badań Demograficznych, Warszawa 2014.



**SYTUACJA I POTRZEBY
RYNKU PRACY
W POWIECIE KOSZALIŃSKIM**

MIRELLA KOZŁOWSKA



Powiat koszaliński położony jest w północno-wschodniej części województwa zachodniopomorskiego. Według danych z 2013 roku liczba mieszkańców wynosiła 65 981, wśród których 50,1% to kobiety. W skład powiatu wchodzi osiem gmin. Są to: Bobolice, Polanów i Sianów o statusie miejsko-wiejskim, a także Będzino, Biesiekierz, Manowo, Mielno Świeszyno o statusie wiejskim. Otaczają one miasto powiat Koszalin będący centrum administracyjnym, handlowym, naukowym i kulturalnym dla tej części Pomorza Środkowego. Miasto Koszalin w 2013 roku zamieszkiwało 109 170 osób. Kobiety stanowiły 52,7%.

Sytuację oraz potrzeby rynku pracy w regionie wiązać należy ze specyficznym położeniem powiatu koszalińskiego. Jego **lokalizacja silnie warunkuje możliwości rozwoju gospodarczego**. Wielu mieszkańców wiąże swoją przyszłość z regionem koszalińskim, jednakże w znacznym stopniu uzależnia to od możliwości znalezienia lub utrzymania pracy. Wszelkie działania mające na celu poprawę możliwości zatrudnienia odbierane są z ogromną nadzieją.

Porównując dane statystyczne charakteryzujące lokalne rynki pracy na przestrzeni ostatnich lat w skali całego kraju zauważamy, iż zachodniopomorskie w statystykach gospodarczych dotyczących rynku pracy wypada niekorzystnie. Stopa bezrobocia w województwie zachodniopomorskim należy do najwyższych w kraju oraz utrzymuje się na wysokim poziomie bezrobocia przez szereg ostatnich lat (tabela 1).

Na koniec roku 2008 w Powiatowym Urzędzie Pracy Koszalin zarejestrowanych było 8105 bezrobotnych. Stopa bezrobocia rejestrowanego w mieście Koszalin wynosiła 7,8%, a w powiecie koszalińskim 20,8% (tabela 2.). Od 2009 roku obserwowano niekorzystne zmiany na lokalnych, regionalnym i krajowym rynku pracy. W Koszalinie poziom stopy bezrobocia systematycznie rósł osiągając na koniec roku 2012 12,4%. Ta wzrostowa tendencja poziomu bezrobocia wynikała ze słabej koniunktury gospodarczej na świecie i w Europie, panującego kryzysu na rynku pracy oraz zahamowania migracji zarobkowej do krajów Unii Europejskiej.

W województwie zachodniopomorskim stopa bezrobocia na koniec roku 2014 wyniosła 15,6% i w porównaniu do roku 2013 była niższa o 2,4 punktu procentowego. W mieście Koszalin na koniec roku 2014 wskaźnik ten wyniósł 10,4% i w porównaniu do roku 2013 był niższy o 1,7 punktu procentowego (tabela 2).

W powiecie koszalińskim od 2008 roku poziom stopy bezrobocia wzrastał. Znaczącą pozytywną zmianę tego wskaźnika odnotowano w 2014 roku – zmniejszenie wartości o 4,1 punktu procentowego. Może to zapowiadać poprawę sytuacji na lokalnym rynku pracy. Spadkowa tendencja poziomu bezrobocia wynika z ożywienia na rynku pracy i sprzyjającej koniunktury gospodarczej (tabela 2).

Tabela 1. Poziom stopy bezrobocia w Polsce i województwach w latach 2008–2014*

Obszar/Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
POLSKA	9,5	12,1	12,4	12,5	13,4	13,4	11,5
DOLNOŚLĄSKIE	10,0	12,8	13,1	12,4	13,5	13,1	10,6
KUJAWSKO-POMORSKIE	13,3	16,2	17,0	17,0	18,1	18,2	15,7
LUBELSKIE	11,2	12,9	13,1	13,2	14,2	14,4	12,7
LUBUSKIE	12,5	16,2	15,5	15,4	15,9	15,7	12,8
ŁÓDZKIE	9,2	11,9	12,2	12,9	14,0	14,1	11,9
MAŁOPOLSKIE	7,5	9,7	10,4	10,5	11,4	11,5	9,9
MAZOWIECKIE	7,3	9,0	9,7	9,8	10,7	11,1	9,8
OPOLSKIE	9,8	12,9	13,6	13,3	14,4	14,2	11,9
PODKARPACKIE	13,0	15,9	15,4	15,5	16,4	16,3	14,8
PODLASKIE	9,7	12,8	13,8	14,1	14,7	15,1	13,1
POMORSKIE	8,4	11,9	12,3	12,5	13,4	13,2	11,3
ŚLĄSKIE	6,9	9,4	10,0	10,2	11,1	11,3	9,6
ŚWIĘTOKRZYSKIE	13,7	15,1	15,2	15,2	16,0	16,6	14,2
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	16,8	20,7	20,0	20,2	21,3	21,6	18,9
WIELKOPOLSKIE	6,4	9,2	9,2	9,1	9,8	9,6	7,8
ZACHODNIOPOMORSKIE	13,3	17,1	17,8	17,6	18,2	18,0	15,6

Źródło: Główny Urząd Statystyczny, Bank Danych Lokalnych, opracowanie własne.

Tabela 2. Poziom stopy bezrobocia powiecie m. Koszalin i powiecie koszalińskim w latach 2008–2014*

Okres/Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	Powiat m. Koszalin						
I kwartał	10,8	9,6	11,3	12,0	12,1	13,4	12,5
II kwartał	9,0	8,7	10,5	11,5	11,9	12,8	11,4
III kwartał	8,5	9,1	10,2	10,6	11,6	12,1	10,6
IV kwartał	7,8	10,2	11,0	11,0	12,0	12,0	10,5
Średnia	7,8	10,2	11,0	11,0	12,4	12,1	10,4
	Powiat koszaliński						
I kwartał	24,1	23,3	26,1	28,5	28,7	29,9	28,9
II kwartał	20,6	20,5	22,9	25,8	26,0	27,3	25,3
III kwartał	20,2	21,5	23,6	23,9	25,0	25,8	23,8
IV kwartał	20,8	24,5	26,7	25,5	27,0	27,4	24,4
Średnia	20,8	24,5	26,7	26,9	28,1	28,9	25,1

Źródło: Główny Urząd Statystyczny, Bank Danych Lokalnych, opracowanie własne.

*W przypadku tabel 1 i 2 kolor niebieski wskazują wartość najwyższą w kolumnie, biały – najniższą.

Według danych GUS na koniec roku 2014 liczba osób bezrobotnych będących mieszkańcami miasta Koszalin zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy wynosiła 5053 osoby (tabela 3). W porównaniu z analogicznym okresem roku 2013 jest to liczba o 875 osób mniejsza co stanowi spadek o 14,8%. Jest to bardzo korzystna zmiana będąca wynikiem ożywienia gospodarczego pojawiającego się w regionie koszalińskim, jak i funkcjonowania nowych firm w Koszalińskiej Podstrefie Słupskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej.

Tabela 3. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu koszalińskiego i miasta Koszalin zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Koszalinie w latach 2008 – 2014 (stan na 31 XII)*

Wskaźnik/Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	Powiat koszaliński						
Liczba zarejestrowanych bezrobotnych	4225	5121	5509	5483	5740	5925	4899
Dynamika rok do roku	-920	-896	388	-26	257	185	-1026
	Powiat m. Koszalin						
Liczba zarejestrowanych bezrobotnych	3880	5020	5384	5510	6037	5928	5053
Dynamika rok do roku	-1549	1140	364	126	527	-109	-875

Źródło: Informacja o sytuacji na rynku pracy w Koszalinie i powiecie koszalińskim, 2014, ww.pup.koszalin.pl.

*W przypadku tabeli 3 – kolor niebieski wskazują wartość najwyższą w wierszu, biały – najniższą.

W powiecie koszalińskim obserwowana jest również tendencja spadku bezrobocia. W roku 2014 zarejestrowanych było 4899 bezrobotnych i w porównaniu do roku 2013 liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 1026 osób co stanowi 17,3%.

Właściwe funkcjonowanie rynku pracy jest istotnym warunkiem i czynnikiem rozwoju gospodarki. **Bliskość morza** bywa postrzegana przez obserwatorów sytuacji w regionie jako źródło pozytywnych procesów gospodarczych związanych m.in. z gospodarką morską. Z doświadczeń mieszkańców wynika, że nie jest to tak jednoznaczne. **Turystyka zdominowana jest przez gminy nadmorskie i nie przekłada się to na radykalny wzrost możliwości rozwoju usług turystycznych w innych miejscowościach** powiatu koszalińskiego, jak również Koszalina.

Bezspornie **turystyka** to jeden z kluczowych sektorów gospodarczych regionu. Wpływa ona bardzo istotnie na **różnice poziomu zatrudnienia w okresie letnim oraz zimowym**. Sezonowość zatrudnienia to jeden z czynników utrudniających podejmowanie aktywnych form zmiany kwalifikacji zawodowych (tabela 2).

Na Zachodnim Pomorzu od wielu dziesięcioleci notuje się ogromne zainteresowanie branżą turystyczną, jednak rynek usług turystycznych praktycznie nie funkcjonuje poza miejscowościami wypoczynkowymi. **Sezon letni jest okresem intensywnych działań gospodarczych, ale wpływa jednocześnie na wzrost bezrobocia w okresie zimowym.** Pozornie jest to czas na podejmowanie decyzji o modyfikowaniu kompetencji zawodowych oraz podejmowanie działań w dziedzinie aktywizacji zawodowej.

Sezon turystyczny rozpoczyna się w maju, szczyt przypada na okres wakacji, a koniec na wrzesień. Jest to okres wzmożonych wykreśleń z ewidencji osób bezrobotnych z powodu podjęcia pracy. Jednak po zakończonym sezonie turystycznym osoby te najczęściej ponownie rejestrują się w urzędzie pracy jako bezrobotni. Z obserwacji pośredników pracy wynika, że dalsza aktywizacja zawodowa tych osób poza okresem sezonu turystycznego jest bardzo utrudniona. Ta grupa bezrobotnych bardzo niechętnie przyjmuje oferty pracy stałej związanej z koniecznością jej świadczenia przez cały rok.

To zjawisko można wytłumaczyć faktem, iż osoby te w czasie bardzo intensywnej pracy w sezonie letnim zgromadziły wystarczającą ilość środków finansowych, które zabezpieczają ich potrzeby do kolejnego sezonu.

Szczególną rolę w realizacji aktywnej polityki rynku pracy pełnią publiczne służby zatrudnienia. Prowadzą one cykliczne badania rynku pracy, definiują potrzeby oraz możliwości w zakresie tworzenia miejsc pracy i podjęcia zatrudnienia w regionie koszalińskim. Analizy zawodów deficytowych i nadwyżkowych opracowywane przez Centrum Aktywizacji Zawodowej PUP w Koszalinie wskazują, że miejscowości położone w tzw. pasie nadmorskim są atrakcyjnym miejscem do pozyskania zatrudnienia. Rozwijający się ruch turystyczny jest jedną z możliwych dróg zatrudnienia dla bezrobotnych.

Dane dotyczące bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu koszalińskiego są zróżnicowane. Szczegółowe dane liczbowe zawiera przedstawiona na następnej stronie tabela 4 uwzględniająca zarówno liczbę bezrobotnych, jak i wskaźnik bezrobocia rejestrowanego na terenie każdej gminy powiatu koszalińskiego. Największą liczbę bezrobotnych odnotowano w latach 2012–2014 w gminie Sianów gdzie wskaźnik bezrobocia rejestrowanego oscylował w granicach od 11,25% do 13,2%. Z kolei najniższym wskaźnikiem bezrobocia może pochwalić się gmina Biesiekierz, gdzie w roku 2014 wynosił on 8,5%.

Warto przytoczyć dane z 2014 dotyczące liczby osób bezrobotnych z prawem do zasiłku w gminach powiatu koszalińskiego. Według stanu na koniec 2014 roku w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy zarejestrowanych było 1600 osób bezrobotnych z prawem do zasiłku. Stanowili oni 16,1% ogółu bezrobotnych. Wśród omawianej kategorii bezrobotnych prawo do zasiłku posiadają w większej części kobiety (54,4%).

Tabela 4. Liczba bezrobotnych i wskaźnik bezrobocia rejestrowanego (WBR) w gminach powiatu koszalińskiego w latach 2012–2014**

Gmina/Rok	2012		2013		2014	
	Będzino	741	12,9%	794	13,9%	651
Biesiekierz	411	9,9%	425	10,1%	365	8,5%
Bobolice	1027	16,0%	1092	17,1%	859	13,7%
Manowo	478	10,4%	490	10,8%	406	8,9%
Mielno	335	10,0%	374	11,5%	301	9,1%
Polanów	1000	16,6%	956	16,0%	807	13,6%
Sianów	1200	13,2%	1200	13,1%	1029	11,3%
Świeszyno	548	12,6%	594	13,4%	481	10,7%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania z działalności Urzędu Pracy w Koszalinie za rok 2014, Centrum Aktywizacji Zawodowej.

*W przypadku tabeli 4 – kolor niebieski wskazują wartość najwyższą w kolumnie, biały – najniższą.

**Objaśnienie: 1029/11,25 – liczba zarejestrowanych bezrobotnych w gminie/wyrażony w % wskaźnik bezrobocia rejestrowanego. Wskaźnik bezrobocia rejestrowego to wyrażony w procentach stosunek liczby zarejestrowanych bezrobotnych w danym okresie sprawozdawczym do liczby ludności w wieku produkcyjnym według stanu na koniec poprzedniego okresu sprawozdawczego.

Tabela 5. Bezrobotni z prawem do zasiłku na terenie powiatu koszalińskiego w roku 2014*

Gmina	Bezrobotni z prawem do zasiłku	odsetek osób z prawem do zasiłku w ogólnej liczbie bezrobotnych w gminach
Będzino	159	24%
Biesiekierz	75	21%
Bobolice	162	19%
Manowo	95	23%
Mielno	54	18%
Polanów	124	15%
Sianów	195	19%
Świeszyno	108	22%

Źródło: Informacja o sytuacji na rynku pracy w Koszalinie i powiecie koszalińskim, 2014, ww.pup.koszalin.pl.

*W przypadku tabeli 4 – kolor niebieski wskazują wartość najwyższą w kolumnie, biały – najniższą.

Osoby z prawem do zasiłku stanowiły na koniec 2014 r. w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych:

- w mieście Koszalinie: 12,4% ogółu (628 osób);
- w powiecie koszalińskim: 19,8% ogółu (972 osoby).

W porównaniu do stanu z końca roku 2013 liczba zasiłkobiorców w PUP Koszalin zmalała o 392 osoby tj. o 19,7%. Wśród gmin powiatu koszalińskiego (tabela 5) największy odsetek osób z prawem do zasiłku odnotowuje się w gminie Będzino, a najmniejszy w mieście i gminie Polanów.

Jednym z najtrudniejszych problemów do rozwiązania jest zatrudnienie osób długotrwale bezrobotnych. Stanowią one połowę zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu koszalińskiego. Istotnym problemem tej grupy staje się dezaktualizacja kompetencji zawodowych. Wiąże się to również z brakiem wiedzy lub zainteresowania formami wsparcia oferowanymi przez Powiatowy Urząd Pracy. Bezrobotni nie wykorzystują dostępnych środków przeznaczonych na aktywizację zawodową. Według danych PUP w Koszalinie obserwowane jest znikome wykorzystanie środków przeznaczone dla bezrobotnych zmieniających miejsce zamieszkania w celu znalezienia zatrudnienia. Wynika to między innymi z niskiej mobilności zawodowej, czyli niechęci do zmiany miejsca zamieszkania w celu znalezienia pracy oraz wysokich kosztów utrzymania poza miejscem zamieszkania.

Instrumenty aktywizacji zawodowej oferowane przez powiatowe oferty pracy w roku 2015 tworzą lepsze warunki dla poszukujących zatrudnienia. Obowiązek zatrudniania przez okres trzech miesięcy po zakończeniu staży można uznać za dobry mechanizm motywowania bezrobotnych do podjęcia pracy. Należy podkreślić, że **co trzeci zarejestrowany bezrobotny w powiecie koszalińskim ukończył 50 rok życia**. W tej grupie bezrobotnych zatrudnienie w formie prac interwencyjnych znalazło zaledwie 105 osób, przy robotach publicznych 48 osób, a prace społeczno-użyteczne wykonywało 188 osób. Jest to niewystarczająca liczba miejsc pracy dla bezrobotnych w trudnej sytuacji zawodowej lub życiowej.

Jednocześnie pracodawcy coraz częściej mają problemy ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych i zmotywowanych do pracy pracowników. Wiąże się to w sposób bezpośredni z możliwościami planowania rozwoju firm, a tym samym gospodarki w regionie.

Działania w dziedzinie aktywizacji zawodowej stanowią główne zadanie PUP. Dane publikowane przez Centrum Aktywizacji Zawodowej PUP w Koszalinie wskazują, że z usług doradców zawodowych skorzystało łącznie 1132 osób będących mieszkańcami powiatu koszalińskiego. Z tej grupy 275 osób odbyło doradczą rozmowę wstępną, 187 osób skorzystało z indywidualnej porady zawodowej, a 36 osób uczestniczyło w zawodowej poradzie grupowej. Dla 175 osób przeprowadzono badania testowe. Wsparcie w formie indywidualnej informacji zawodowej otrzymało 239 osób. W grupowych informacjach zawodowych uczestniczyło 220 osób.

Zarówno formy wsparcia, jak i zasięg ich oddziaływania jest niewystarczającym działaniem skierowanym dla bezrobotnych. Utrudnieniem są również bierne postawy wobec aktywizacji zawodowej prezentowane przez samych bezrobotnych.

Z badań realizowanych w projekcie "Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+" wynika, że osoby 50+ w województwie zachodniopomorskim są w gorszej sytuacji na rynku pracy od innych grup wiekowych. Pracodawcy uważają, że osoby 50+ niechętnie podnoszą kwalifikacje zawodowe, mają problemy ze zdrowiem oraz kompleksy związane ze swoimi kwalifikacjami, nie potrafią dostosować się do reguł, którymi rządzi się współczesny rynek pracy. Te czynniki wpływają na utrudnioną rywalizację z młodszymi kandydatami na pracowników. Pomimo właściwej oceny doświadczenia zawodowego osób 50+ nie są one atrakcyjnymi klientami instytucji rynku pracy z powodu utrudnionej aktywizacji zawodowej w tej kategorii wiekowej bezrobotnych. Wiąże się to również z wymaganiami, co do formy zatrudnienia. W grupie 50+ preferuje się umowy o pracę na czas nieokreślony. Istota tych wymagań tkwi w możliwości korzystania z pakietu socjalnego, w skład którego wchodzi płatny urlop, opieka zdrowotna oraz pakiet socjalny oferowany przez pracodawcę.

W opiniach pracodawców problemem staje się gotowość bezrobotnych po 50 roku życia do uczestnictwa w szkoleniach oraz korzystanie z nowoczesnych technologii. Zmiany, jakie nastąpiły w ostatnim dziesięcioleciu, w sposób bezwzględny wykluczają bezrobotnych, którzy nie potrafią w pracy zawodowej wykorzystać technologii ICT. Problemem są również dysfunkcje związane z wiekiem, zwiększona podatność na zachorowania, pogorszenie wzroku oraz pamięci. Są to czynniki pośrednio wpływające na możliwości uczestnictwa w formach aktywizacji zawodowej. Wraz z wiekiem spada również poziom motywacji do podjęcia zatrudnienia a sytuacja ulega radykalnemu pogorszeniu w grupie bezrobotnych 50+.

Bez rzetelnej analizy własnej sytuacji zawodowej oraz rozpoznania możliwości uzyskania wsparcia w niwelowaniu ujawnianych dysfunkcji nie można mówić o skutecznej aktywizacji zawodowej bezrobotnych. Dotyczy to zarówno świadomości bezrobotnych, jak też specjalistów z urzędów pracy zajmujących się wsparciem i aktywizacją osób 50+. Aktywność, jaka wymagana jest od bezrobotnych, ma fundamentalne znaczenie w znalezieniu zatrudnienia.

Pracodawcy szczególnie cenią przygotowanie zawodowe i specjalistyczne pracowników. Wyniki badań „Bilansu Kapitału Ludzkiego” wskazują, że największy przewidywany wzrost w zatrudnieniu odnotowuje się w grupach zawodowych specjalistów, operatorów, monterów maszyn i urządzeń. Z zatrudnieniem nie mają problemu przedstawiciele kadry technicznej. Dużo ofert pracy kierowanych jest do pracowników usług i sprzedawców. Przedsiębiorcy poszukują również robotników przemysłowych. Dużą popularnością cieszy się branża rzemieślnicza. Pojawia się jednak problem z utrzymaniem zatrudnienia przez pracowników biurowych.

Pozytywne tendencje wykazują firmy prowadzące działalność produkcyjną, a także instytucje działające w sektorze finansów i ubezpieczeń.

Analizując wyniki badań zrealizowanych na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w drugim półroczu 2014 roku, w których wzięło udział 240 firm z województwa zachodniopomorskiego, wynika, iż w 2015 roku zwiększenie zatrudnienia deklarowało 19,6% badanych firm, 13,3% przewidywało redukcję etatów, a 59,6% planowało utrzymanie zatrudnienia na tym samym poziomie (Wojtaszek, 2015).

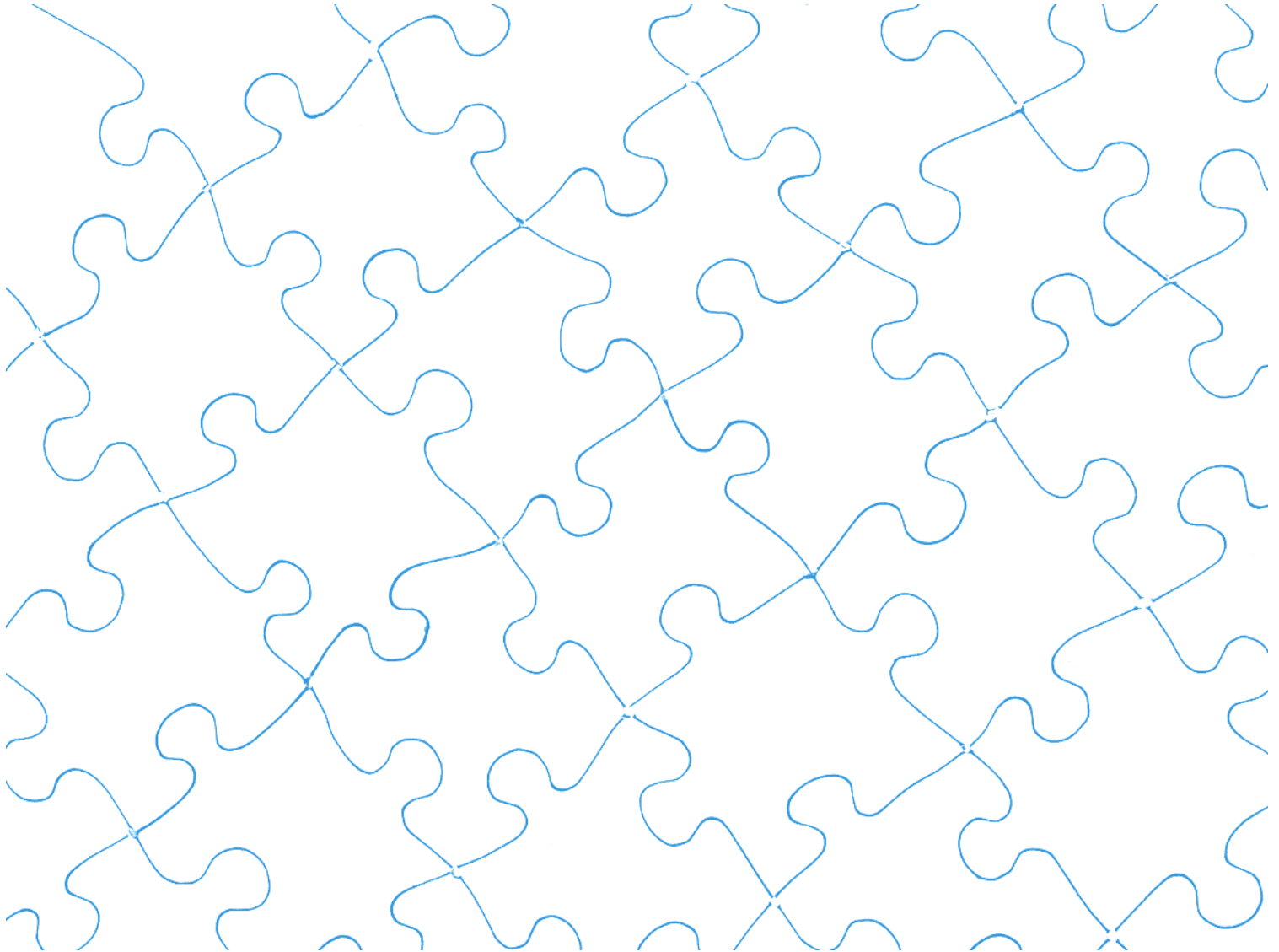
Jednym z działań mogącym wpłynąć na oczekiwane zmiany w sferze zatrudnienia jest zintensyfikowanie działań dostosowawczych edukacji do potrzeb rynku pracy. Przede wszystkim należy dążyć do wyeliminowania rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami przedsiębiorców a kompetencjami zawodowymi potencjalnych pracowników. W celu zminimalizowania skutków zatrudnienia niespełniającego oczekiwań pracownika stawia się przed nimi wymagania ściśle skonkretyzowanych kompetencji zawodowych – czas tzw. „złoty rączek” to przeszłość a specjalizacja stanowi klucz do sukcesu. Ceniona jest ponadto zdolność do zamiany kwalifikacji zawodowych. Pracownik potrafiący się przekwalifikować ma wyższe szanse na uzyskanie a następnie utrzymanie zatrudnienia.

PODSUMOWANIE

Powiat koszaliński to obszar o skomplikowanej sytuacji gospodarczej. Wszelkie działania podejmowane w celu poprawy sytuacji gospodarczej w województwie zachodniopomorskim opierają się na nowoczesnej gospodarce. Jej rozwój zależy od jakości kapitału ludzkiego danej społeczności oraz od umiejętności tworzenia innowacji. Lokalna gospodarka musi być konkurencyjna oraz dysponować wysokim potencjałem umożliwiającym wykorzystanie nowoczesnych technologii. Strategia rozwoju Koszalina formułuje w tym zakresie cel strategiczny w dziedzinie nowoczesnej gospodarki zwracając uwagę na rolę samorządu lokalnego we wzmacnianiu pozycji koszalińskiej gospodarki. W długim okresie jest to wspieranie i inicjowanie takich przedsięwzięć, które sprzyjają innowacjom, rozwojowi przedsiębiorczości oraz wzrostowi gospodarczemu. W nowoczesnej gospodarce odnajduje swoje miejsce turystyka i rekreacja będące ważnym źródłem dochodów publicznych przyczyniając się do wzrostu zatrudnienia i dochodów ludności (zob. *Strategia rozwoju Koszalina*, Koszalin 2013, s. 35).

Zmianę sytuacji może spowodować stymulowanie przedsiębiorczości wśród lokalnej społeczności. Promowane są inicjatywy oraz rozwiązania służące rozwojowi przedsiębiorczości wśród mieszkańców Koszalina. Lokalna gospodarka Koszalina oparta jest na mikro i małych przedsiębiorstwach, 95% z nich to przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników.

Jeden z celów operacyjnych Strategii rozwoju Koszalina określa rolę samorządu we wspieraniu, funkcjonowaniu i rozwoju lokalnej przedsiębiorczości. Miasto powinno wspierać lokalną przedsiębiorczość. W Koszalinie co piąta osoba w wieku produkcyjnym prowadzi własną firmę. W założeniach strategicznych wsparcie jest realizowane poprzez tworzenie przyjaznego przedsiębiorcom otoczenia prawnego, finansowego oraz instytucjonalnego, przyczyniającego się do ich sprawnego powstawania i funkcjonowania (*Strategia...*, s.36). Wspieranie właściwych postaw i warunków dla podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej sprzyja nie tylko tworzeniu nowych miejsc pracy, ale przyczynia się do wzrostu poziomu gospodarczego miasta.

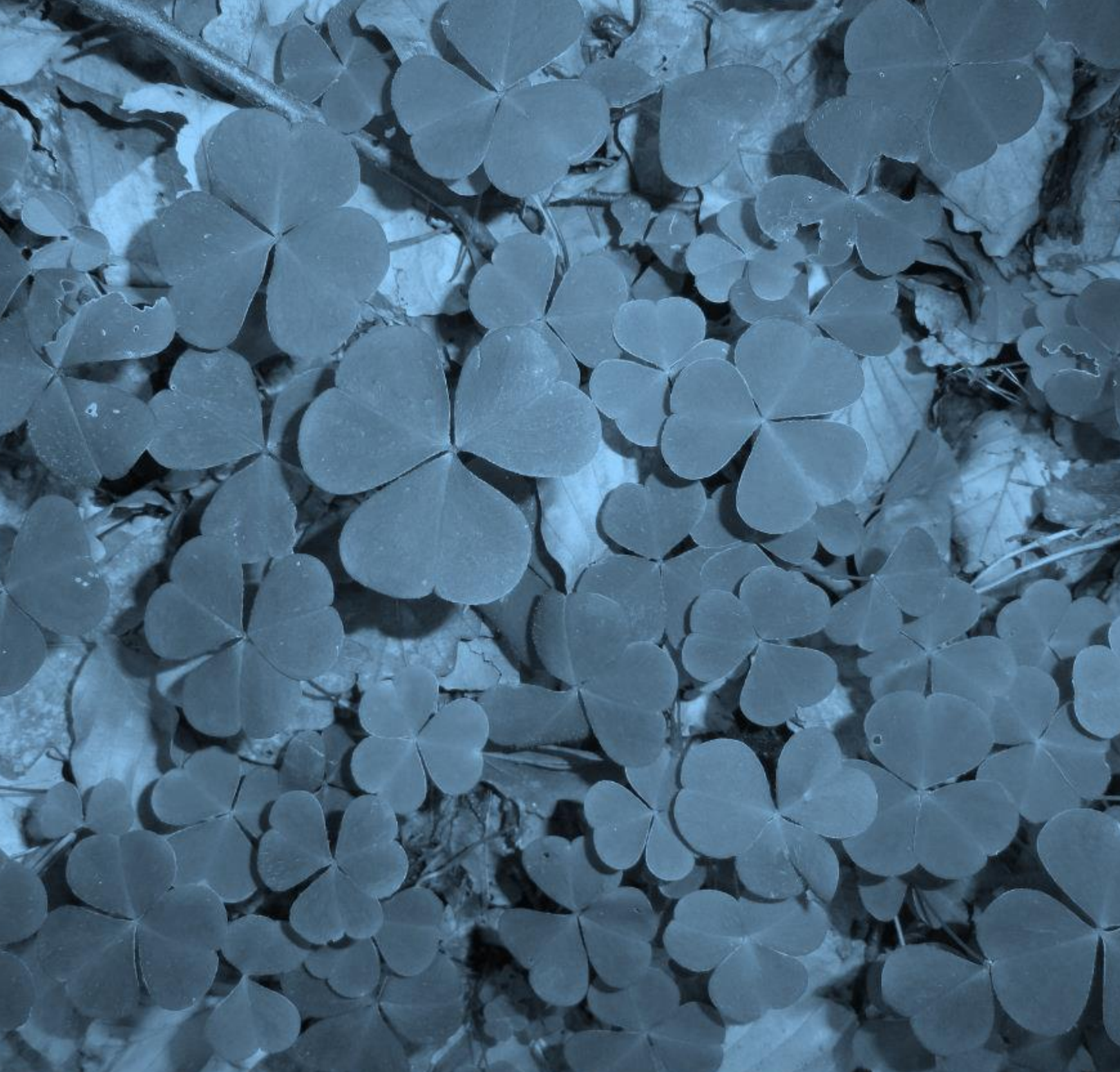


BIBLIOGRAFIA

- Burak M., *Dane statystyczne PUP w Koszalinie*, 2014;
- Mazurkiewicz M., *Powiat koszaliński – zagrożenia bezpieczeństwa*. Koszalin 2010;
- Szydlik–Leszczyńska A., *Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy. Wybrane uwarunkowania*, Warszawa, Wydawnictwo Difin, 2012;
- Wojtaszek P., *Raport – Nastroje zatrudnieniowe pracodawców w województwie zachodniopomorskim w kwartale 2015 r.* WUP Szczecin 2015;
- Informacja o sytuacji na rynku pracy, Centrum Aktywizacji Zawodowej PUP w Koszalinie stan na dzień 31 lipca 2014 roku;
- Powiatowy Urząd Pracy w Koszalinie – Centrum Aktywizacji Zawodowej, Informacja o stanie bezrobocia w grudniu 2014 roku;
- *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie koszalińskim w 2008 roku*, Koszalin 2008, Raport II/P/2008;
- <http://koszalinski.eu/pl/powiat/charakterystyka>, dostęp 23.03.2015 godz. 21.15;
- <http://zielonalinia.gov.pl/>, data dostępu 15.02.2015godz 20.12;
- www.powiat.koszalinski.eu/pl/powiat/charakterystyka, dostęp 22.03.2015 godz. 21.05;
- <http://szczecin.stat.gov.pl/Vademecum> Koszalin, dostęp 22.03.2015 godz. 21.15.

**PRZYKŁADY DOBRYCH
PRAKTYK W AKTYWIZACJI
ZAWODOWEJ OSÓB 50+**

DOROTA KOŁTONIAK

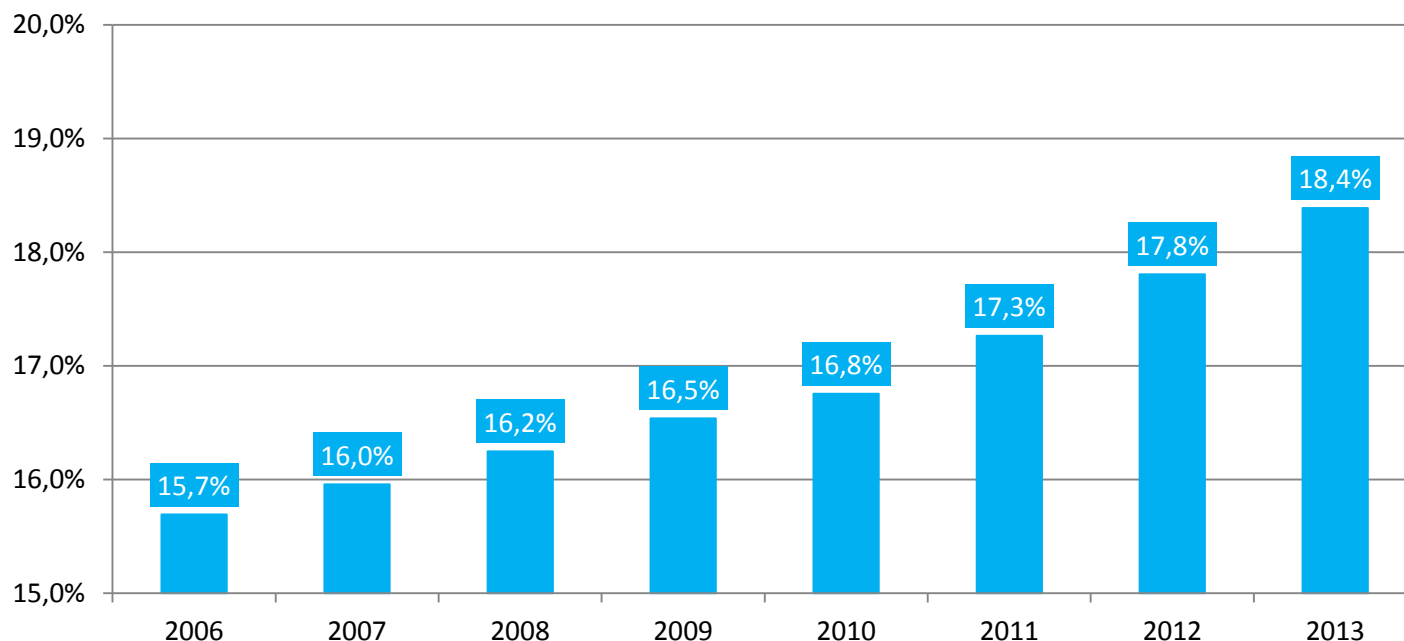


WSTĘP

Starzejące się społeczeństwo jest problemem odczuwalnym w wielu państwach Unii Europejskiej, także w Polsce. Prognozy demograficzne nie uspokajają, ponieważ w najbliższych latach zjawisko to będzie się pogłębiać. Z tego względu rządy państw są zmuszone do przeprowadzenia reform, mających na celu wydłużenie aktywności zawodowej swoich obywateli. Dlatego też opracowywane są kolejne programy i realizowane projekty dotyczące aktywizacji zawodowej osób 50+. Artykuł prezentuje przykłady dobrych praktyk aktywizacji zawodowej pięćdziesięciolatków w wybranych państwach Europy: Niemcy, Szwecja, Finlandia, Dania oraz Wielka Brytania.

Kwestia aktywności zawodowej osób 50+ odgrywa szczególną rolę w kontekście wspomnianych zmian demograficznych. Proces starzenia się społeczeństwa charakteryzuje się wzrostem udziału ludzi starszych w strukturze ludności przy jednoczesnym spadku udziału dzieci i młodzieży w ogólnej strukturze społeczeństwa. Jednym z głównych wskaźników owego cyklu jest udział osób w wieku poprodukcyjnym (wiek, w którym osoby zazwyczaj kończą pracę zawodową) w strukturze ludności. Wykres 1 prezentuje dane, z których wynika, że w okresie od 2006 do 2013 roku nastąpił wyraźny wzrost omawianego wskaźnika w kraju.

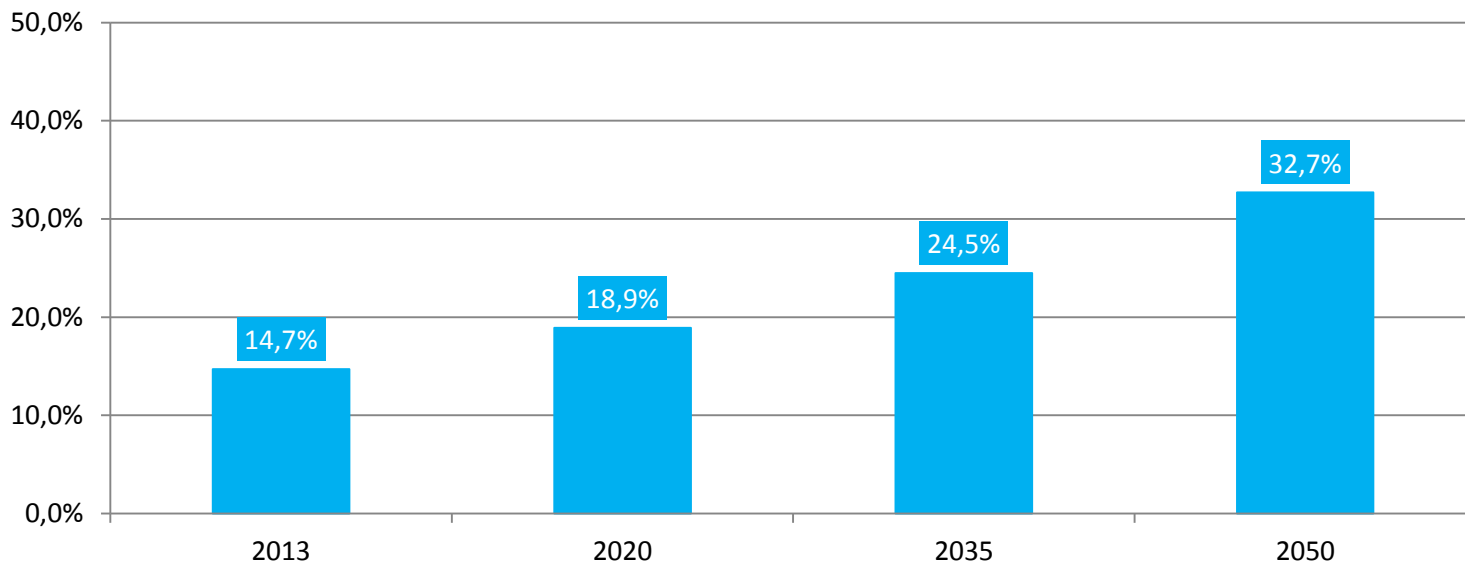
Wykres 1. Udział osób w wieku poprodukcyjnym w strukturze ludności Polski w latach 2006–2013 (%)



Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS, opracowanie własne.

Dane Eurostatu wskazują, że co trzeci mieszkaniec Unii Europejskiej w 2050 roku będzie miał co najmniej 65 lat. Przewidywane zmiany demograficzne w Polsce stanowią istotne wyzwanie przede wszystkim dla gospodarki kraju, ale także rodzić mogą liczne konsekwencje społeczne. Dane na wykresie 2 pokazują, że w Polsce udział ludności w wieku 65 lat i więcej w ogólnej populacji znacznie wzrasta. Prognozuje się, że do 2050 roku udział osób mających 65 lat i starszych w ogólnej populacji wzrośnie w porównaniu z 2013 o 18 punktów procentowych. W związku z tą prognozą polityka Polski powinna być ukierunkowana na realizowanie skutecznych, ogólnokrajowych programów mających na celu aktywizację zawodową pięćdziesięciolatków. Dla porównania przedstawione w artykule zostaną przykłady dobrych praktyk w aktywizacji zawodowej osób 50+ z krajów Unii Europejskiej takich jak: Niemcy, Szwecja, Finlandia, Dania oraz Wielka Brytania.

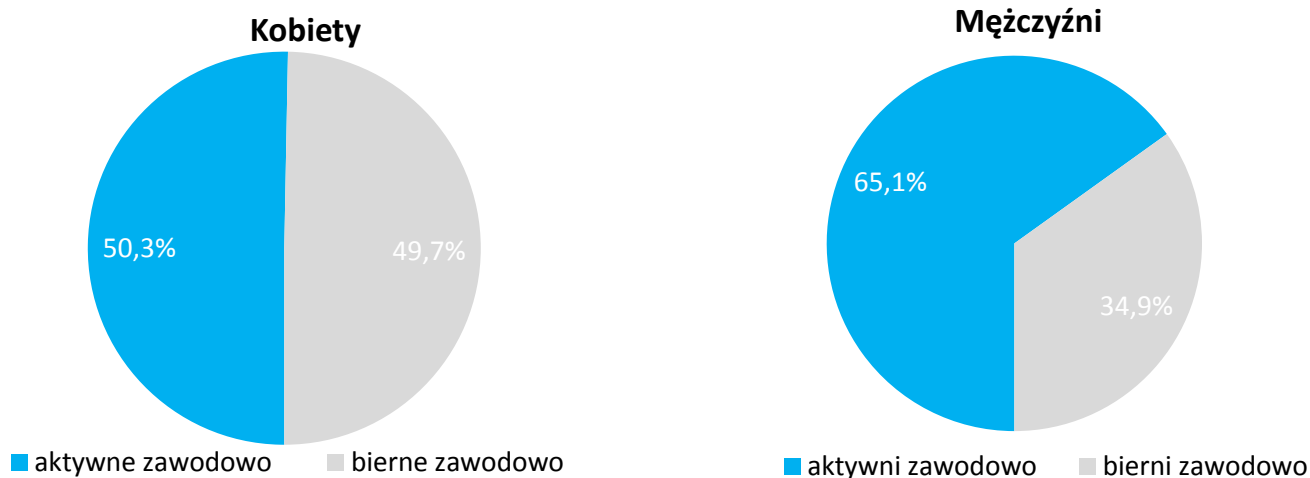
Wykres 2. Udział ludności w wieku 65 lat i więcej w populacji ogółem (%) w Polsce w latach 2013, 2020, 2035, 2050



Źródło: Prognoza ludności na lata 2014–2050, GUS, Warszawa 2014.

Publikacja pn. *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy* opisuje i ocenia sytuację kobiet i mężczyzn w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce. Autorzy *Diagnozy* wskazują, że wiek 45 lat jest cezurą kryzysu zawodowego, kiedy to zaczynają się często trudności w utrzymaniu się tej grupy wiekowej na rynku pracy. Z Raportu wynika, że osoby między 45 rokiem życia a 69 rokiem życia cechuje niska aktywność zawodowa, dotyczy to zarówno kobiet jak i mężczyzn, co obrazuje wykres 3.

Wykres 3. Aktywność zawodowa kobiet i mężczyzn w wieku 45–69 lat (%)



Źródło: *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*, red. E. Kryńska, J. Krzyszkowski, B. Urbaniak, J. Wiktorowicz, Łódź 2013, s. 65; opracowanie własne.

Osoby po 45 roku życia napotykały trudności na rynku pracy. Składa się na to wiele czynników, między innymi niska aktywność zawodowa tej grupy, jak też przedwczesna bierność społeczna. Dzieje się tak dlatego, że osoby w wieku przedemerytalnym są postrzegane jako mniej konkurencyjne na rynku pracy w porównaniu z młodymi pracownikami. Wyniki przedstawione w Diagnozie potwierdziły niską aktywność zawodową kobiet i mężczyzn między 45 a 69 rokiem życia. Jak wynika z wykresu 3 prawie połowa kobiet (49,7%) jest bierna zawodowo. Aktywność zawodowa mężczyzn również nie jest na wysokim poziomie, aczkolwiek jest wyższa niż aktywność zawodowa wśród kobiet. Nieaktywni zawodowo mężczyźni stanowią 34,9%.

Dane jednoznacznie wskazują na niską aktywność zawodową osób po 45 roku życia, zwłaszcza wśród kobiet. Niepokojące jest to, że w takich okolicznościach potencjał tej grupy wiekowej, a konkretnie ich doświadczenie i wiedza nie są wykorzystywane przez pracodawców. Ponadto osoby te, będące poza rynkiem pracy, w dużej mierze korzystają ze środków systemu pomocy i zabezpieczenia społecznego (E. Kryńska, J. Urbaniak, B. Wiktorowicz, s. 57–61). Niepokojący jest także fakt, że pracodawcy często kierują się stereotypowym myśleniem na temat pracowników 50+. Pracownicy z tej grupy wiekowej traktowani są jako mało elastyczni i mniej sprawni niż osoby młodsze. Nierzadko też stereotypy obecne w świadomości społecznej powodują negatywny wizerunek osób po 50 roku życia. Stworzenie pewnego rodzaju portretu pracowników 50+ pozwoli na dostrzeżenie ich mocnych stron oraz na niwelowaniu tych, które uznawane są za ich słabe strony.

MOCNE STRONY PRACOWNIKÓW 50+

Mocną stroną pracowników 50+ jest posiadanie przez nich bogatego doświadczenia zawodowego oraz życiowego, ponieważ transformacja ustrojowa po 1989 roku wymusiła na wielu z nich przekwalifikowanie się, a także uzupełnienie dotychczasowego wykształcenia (J. Górniak, s. 83). Lata 90 to dla osób obecnie po pięćdziesiątym roku życia czas podejmowania pracy często niezwiązanej ze zdobytymi wcześniej kwalifikacjami zawodowymi. Bagaż doświadczeń, który posiadają osoby 50+, jest tym, czym chcieliby i mogliby się podzielić z młodszymi. Do mocnych stron należy także cecha pięćdziesięciolatków, jaką jest asertywność w kontaktach z pracodawcami, co niewątpliwie związane jest z posiadaniem przez nich bogatej wiedzy i doświadczenia. Osoby 50+ cechują się aktywnym uczestnictwem w życiu zawodowym w swoich zakładach pracy (A. Brzuszkiewicz, s. 42–48).

Szacunek do pracy
oraz lojalność
względem
pracodawcy

Bogate
doświadczenie
zawodowe oraz
życiowe

Dyspozycyjność
i chęć działania

Asertywność
w kontaktach
z pracodawcami

SŁABE STRONY PRACOWNIKÓW 50+

Wśród wielu cech osób 50+ znajdują się te, które niewątpliwie są ich mocnymi stronami, aczkolwiek są też niestety takie, które mogą wpłynąć na ich wykluczenie społeczne i zbyt wczesne wycofanie się z rynku pracy. Za główną barierę aktywności zawodowej uznać można pogarszający się z wiekiem stan zdrowia. Ponadto osoby z tej kategorii wiekowej odczuwają często lęk przed podejmowaniem nowych wyzwań. Związane jest to z nieposiadaniem przez nie wystarczających kompetencji informacyjno-komunikacyjnych (ICT). Powodować to może zniechęcenie oraz brak motywacji do poszukiwania pracy, gdzie często nie są oni konkurencyjni na rynku ze względu na brak umiejętności obsługi programów komputerowych, czy też samego komputera (zob. B. Rysz-Kowalczyk, B. Szatur-Jaworska, s. 23–25; A. Brzuszkiewicz, s. 42–48).

Pogarszający się
stan zdrowia

Lęk przed
podejmowaniem
nowych wyzwań

Brak motywacji do
poszukiwania
pracy oraz do
podnoszenia
swoich
kompetencji

Niskie
kompetencje ICT

AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB 50+

Aktywizacja zawodowa to podejmowanie działań zmierzających do ograniczenia wielkości bezrobocia na danym terenie. Do owych działań zalicza się przede wszystkim: szkolenia, staż u pracodawcy, prace interwencyjne i roboty publiczne. Polscy ustawodawcy oraz świat nauki z obszaru zajmującego się przemianami społeczno-gospodarczymi zauważyli palący problem, jakim jest zmniejszenie poziomu aktywności zawodowej osób starszych w Polsce. Z tego powodu powstało wiele raportów i programów rządowych, m.in. problematyka aktywizacji zawodowej osób starszych podjęta została w raporcie Polska 2030, a w odpowiedzi na zdiagnozowane potrzeby stworzono rządowy program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+. Wszelkie inicjatywy i działania podejmowane w ramach wspomnianego programu mają na celu poprawę aktywności zawodowej osób 50+. Strategiczny cel programu to osiągnięcie 50% wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata do 2020 roku. Jednakże polskie starania, pomimo wielu działań realizowanych w ramach rządowych projektów, nie przynoszą zakładanych rezultatów (zob. A. Brzuszkiewicz, s. 27).

Rok 2012 ogłoszony został Europejskim Rokiem Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej. Celem takiego zabiegu było docenienie osób starszych i zwrócenie uwagi opinii publicznej na znaczenie aktywności zawodowej tej grupy wiekowej. Państwa Unii Europejskiej podjęły szereg innowacyjnych działań mających na celu aktywizację zawodową osób 50+, a tym samym zaangażowanie w nie pracodawców (BD Center, s. 5).

DOBRE PRAKTYKI

NIEMCY

Niemieckie programy uwzględniające wsparcie osób w wieku 50–64 lata, w pierwszej kolejności wprowadziły zmiany dotyczące okresów przyznawania zasiłków dla bezrobotnych (wprowadzono zasiłek dla osób bezrobotnych do 12 miesięcy oraz zasiłek dla osób bezrobotnych ponad rok). Działaniem towarzyszącym reformom rynku pracy był program Initiative Ehrfahrung ist Zukunft (Inicjatywa: Doświadczenie w Przyszłość), który oparty był na wsparciu ludzi starszych. **Przewodnikami motywami w realizacji programu były: uczenie się przez całe życie, opieka zdrowotna, wolontariat, zatrudnienie i promowanie własnej działalności gospodarczej.** Powołano zatem Program Initiative 50plus, który podjął analizę warunków pracy osób starszych.

Podjęcie działań w ramach programu przyczyniło się do reform związanych z niemieckim rynkiem pracy m.in.:

- pomoc osobom bezrobotnym zamieniono na system oparty na płacy minimalnej;
- maksymalny czas wypłaty świadczeń dla osób bezrobotnych został skrócony z 32 miesięcy do 18;
- podniesienie wieku emerytalnego z 65 lat do 67;
- zaprzestanie wypłat subsydiów w ramach wcześniejszego przechodzenia na emeryturę.

Ciekawym niemieckim projektem był projekt *Restart 50plus*, w którym uczestniczyły instytucje zabezpieczenia podstawowego tzw. *Jobcenter*. Projekt skierowany był do osób gotowych do podjęcia pracy, które pobierają świadczenia z instytucji zabezpieczenia podstawowego oraz ukończyły 50 rok życia. W ramach projektu pracodawcy otrzymywali premię za zatrudnienie osoby 50+ biorącej udział w projekcie:

- 1 800 EUR premii za zatrudnienie pracownika po pięćdziesiątym roku życia przy spełnieniu warunków, tj. umowa o pracę powyżej 6 miesięcy (wypłata 1/3 po 6 tygodniach zatrudnienia, wypłata 2/3 po 7 miesiącach zatrudnienia);
- 900 EUR premii za zatrudnienie pracownika po pięćdziesiątym roku życia przy spełnianiu warunków, tj. umowa o pracę do 6 miesięcy (wypłata 1/3 po 6 tygodniach zatrudnienia, wypłata 2/3 po upływie umowy o pracę).

W ramach programu *Restart 50plus* podejmowano szereg działań na rzecz osób po 50 roku życia. Przeprowadzano badania zdrowotne, kursy sportowe, a także doradztwo stylu, dostarczano też wielu wskazówek dotyczących zdrowego odżywiania się. Bardzo ciekawym działaniem było wprowadzenie możliwości, którą dostali uczestnicy projektu, mianowicie każdy z nich mógł wydać 4 bony (o równowartości 25 EUR każdy), na oferty takie jak: prezentacja na Dniach Przedsiębiorcy oraz na targach, imprezy informacyjne w cechach rzemieślniczych, imprezy informacyjne w gminach, publikacje w regionalnych mediach (BD Center, s. 17–29).

Federalne Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w Niemczech co roku docenia i wyróżnia firmy z regionu, które mają znaczący wpływ w zatrudnianiu osób 50+.

SZWECJA

Poprawą warunków zatrudnienia w Szwecji zajmuje się Rada regionu Kronoberg, przede wszystkim przez zmianę zasad dotyczących urlopów chorobowych i umów emerytalnych. Działania Rady dążą do umożliwienia starszym pracownikom jak najdłuższe pozostanie aktywnym na rynku pracy. Organizowane są szkolenia dotyczące planowania kariery zawodowej po 55 roku życia. Ponadto organizowane są kursy przedsiębiorczości i treningi asertywności. Nacisk położony jest na kształcenie ustawiczne. Uczestnicy programu realizowanego przez Radę regionu Kronoberg mają możliwość doksztalcania się w wybranych dziedzinach.

Przyczynia się to do doskonalenia przez pracowników swoich umiejętności, a tym samym pozytywnie wpływa na ich pracę, ponieważ nie tylko efektywniej wykonują oni swoje zadania, ale wprowadzają do swojej pracy nową jakość opartą na innowacyjnych rozwiązaniach. Niebanalnym działaniem jest to, że starsi pracownicy, bardziej doświadczeni, mogą dzielić się swoimi umiejętnościami z młodszymi pracownikami. Wprowadza to przyjazną atmosferę w pracy oraz uczy szacunku do osób starszych (BD Center, s. 33–34).

FINLANDIA

Finlandia jest kolejnym państwem, które w praktyczny sposób wdraża modelowe rozwiązania w obszarze rynku pracy oraz działania aktywizacyjne na rzecz osób starszych. Jest to kraj, gdzie dokonano kompleksowej reformy systemu emerytalnego oraz wprowadzono zmiany mające na celu zachęcenie ludzi starszych do kontynuowania pracy. Zmiany te polegały na tym, że na wysokość emerytury znaczący wpływ miały składki gromadzone w ostatnich latach pracy.

Fiński Narodowy Program Wiekowy (wdrażany od 1998 roku) skupił się na takich kwestiach jak: rozwój życia zawodowego, ponowne zatrudnienie osób bezrobotnych oraz rozwiązania dotyczące wzrostu zatrudnienia poprzez system składek emerytalnych. Urzędy pracy wprowadziły refundację części wynagrodzenia osób bezrobotnych 50+ dla przedsiębiorców zatrudniających osoby z tej kategorii wiekowej. Co się zaś tyczy zmniejszenia skali pobierania emerytur, wprowadzono tzw. emerytury częściowe, które zakładały kontynuację pracy przy jednoczesnym pobieraniu świadczenia częściowego. Obniżono także składki na ubezpieczenie społeczne płacone przez pracodawcę, który zatrudnia pracowników 50+.

Działaniem, które przyniosło sukces, okazało się także przeprowadzenie społecznej kampanii informacyjnej. Miało to na celu zwrócenie uwagi na postrzeganie osób 50+ i istniejących w opinii publicznej stereotypów na ich temat. Dzięki monitoringowi skuteczności kampanii możliwe jest prowadzenie kompleksowej i długoterminowej polityki na rzecz osób 50+ (BD Center, s. 34–36).

DANIA

Kolejnym przykładem państwa, które uchodzić może za przykład wzorowej polityki na rzecz aktywizacji zawodowej osób 50+, jest Dania. W międzynarodowym konkursie pracodawców stosujących strategię zarządzania wiekiem, nagrodzono projekt *Dobre życie w pracy* realizowany przez gminę Horsens w Danii. Projekt skierowany był do nauczycieli i miał zachęcić ich do jak najdłuższej aktywności zawodowej (co ciekawe na przestrzeni sześciu lat, od 2000 do 2006, liczba pracujących nauczycieli 50+ podwoiła się). Interesujący jest fakt, że wprowadzenie elastycznego czasu pracy, czy też zaoferowanie szkoleń i kursów doszkalających znacznie wpływa na decyzję o późniejszym przejściu na emeryturę.

Nauczyciele uczestniczyli w szkoleniach, podczas których łączyli praktykę z teorią, dowiadywali się także o nowościach w nauce, które mogą niejednokrotnie wykorzystać w codziennej pracy. Zaznaczyć należy, że nauczyciele uczestniczący w szkoleniach byli zwalniani ze swoich obowiązków dydaktycznych przy jednoczesnym otrzymywaniu standardowego wynagrodzenia.

W utrzymanie aktywności zawodowej nauczycieli włącza się także państwo. Ci nauczyciele, którzy zatrudnieni są w ramach elastycznego wymiaru czasu pracy, a jednocześnie cierpią na przewlekłe choroby, otrzymują część wynagrodzenia od państwa. Pracownicy w wieku 62 lat, którzy pozostaną w pracy do końca roku szkolnego, mają możliwość otrzymania specjalnej premii finansowej. Co ciekawe – każdy nowy nauczyciel ma swojego mentora, w duchu zasady mentoringu. Mentoring wspiera kulturę pracy, dzięki wypracowaniu większego szacunku między pracownikami młodszymi i starszymi. Dzięki projektowi, nauczyciele 50+ chętniej pracują dłużej i nie podejmują decyzji o wcześniejszym odejściu na emeryturę, co więcej mają ogromny wpływ na swoją karierę zawodową, jak i na karierę osób młodszych, którym przekazują swoją wiedzę i doświadczenie dzięki uczestniczeniu w wielorakich szkoleniach i kursach (BD Center, s. 36–39).

WIELKA BRYTANIA

Ciekawą politykę aktywizacji zawodowej osób 50+ prowadzi także Wielka Brytania. Dzięki licznym programom i projektom, osoby 50+ mają możliwość pozostania na rynku pracy jak najdłużej. Realizacja takich projektów, jak *New Deal 50 Plus*, który skierowany był do osób w wieku 50+, przyczyniła się do zwiększenia zatrudnienia. W wyniku działań w ramach projektu pracę znalazło 1,8 mln osób, jednocześnie zmniejszając liczbę pobierających zasiłki dla bezrobotnych, a także redukując o połowę liczbę długotrwale bezrobotnych.

W programie *New Deal 50 Plus* za cel postawiono wsparcie osób bezrobotnych 50+. W ramach projektu oferowano specjalistyczne doradztwo zawodowe oparte na indywidualnych planach działania. Działania w ramach programu opierały się na ścisłej współpracy doradcy z osobą bezrobotną 50+. Doradca pomagał w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia, a także w złożeniu wniosku o przyjęcie do pracy.

W Wielkiej Brytanii od kilkunastu lat działa organizacja National Charity. Głównym celem jej działalności jest wspieranie osób starszych w różnych obszarach życia społecznego. Około jedna trzecia zatrudnionych pracowników to osoby między 35 a 50 rokiem życia, tak też organizacja jest praktykiem w kwestii zarządzania wiekiem. Po pierwsze, płaca jest wyliczana nie na podstawie czasu pracy, a na podstawie jakości wykonanej pracy, wkładu każdej osoby w dane zadanie. W ten sposób pracownik jest wynagradzany za konkretną pracę, jaką wykonuje. Wprowadzono też system kontraktowy, którego zaletą jest możliwość stosowania elastycznego wymiaru godzin pracy i dopasowania grafiku tak, aby dostosować go do innych zadań.

Po drugie, wprowadzono „ruchomy” czas w przejściu na emeryturę. Dotychczasowy system określał, że pracownik w wieku 65 lat odchodził na emeryturę. Obecna praktyka organizacji pozostawia decyzję w tej materii pracownikowi, tym samym stwarzając warunki do tego, aby osoba po 65 roku życia mogła kontynuować pracę w organizacji (zob. BD Center, s. 39–43).

PODSUMOWANIE

Przedstawione przykłady dobrych praktyk w aktywizacji zawodowej osób 50+ w wybranych krajach europejskich miało na celu prezentację różnych działań i pomysłów, jak zapobiec ich przedwczesnej dezaktywizacji zawodowej. Liczne inicjatywy oparte są na polityce krajowej i regionalnej, które muszą wziąć pod uwagę szerszy kontekst wsparcia osób 50+.

Dobre praktyki w obszarze aktywizacji osób 50+ można zauważyć także w Polsce. Niestety poziom zatrudnienia osób w wieku 55–64 lat w naszym kraju należy do najniższych wśród państw UE. Niepokojący jest fakt, że Polacy kończą aktywność zawodową, korzystając z możliwości otrzymania świadczeń z zabezpieczenia społecznego (Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, s. 42).

Istnieje kilka czynników, od których zależy powodzenie aktywizacji zawodowej osób 50+. Podstawowym jest zaangażowanie samych zainteresowanych. Za niezbędne należy uznać poparcie ze strony rządowej oraz organizacji pracodawców. Konieczne są długofalowe działania nastawione na zachęcanie pracodawców do zatrudniania osób 50+. Przedsiębiorcy muszą skupić się na wielu wymiernych korzyściach, które niesie za sobą posiadanie w swojej kadrze pracowników po 50 roku życia. Ważną rolę odgrywają też działania dotyczące zmiany świadomości społecznej i stereotypów na temat osób starszych. Kolejną ważną kwestią jest analiza problemów związanych z aktywizacją osób 50+ i monitoring przeprowadzanych działań po to, aby zachować ciągłość podejmowanych inicjatyw zmierzających do ustabilizowania sytuacji związanej z przedwczesną dezaktywizacją zawodową (zob. T. Shimanek, s. 12–15).

Dobre praktyki przedstawione w niniejszym artykule mogą posłużyć za przykład dla Polski, aczkolwiek wdrażanie niektórych modeli musi uwzględniać specyfikę danego kraju. Warto wziąć pod uwagę wszystkie możliwe do wprowadzenia działania służące aktywizacji zawodowej osób 50+.

BIBLIOGRAFIA

- Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, *Publikacja dobrych praktyk w ramach Konkursu „Zysk z dojrzałości 2011”*, dostępny: [http://www.zysk50plus.pl/storage/fck/file/C2broszura%20zysk%20z%20dojrzalosci%202011\(1\).pdf](http://www.zysk50plus.pl/storage/fck/file/C2broszura%20zysk%20z%20dojrzalosci%202011(1).pdf), Warszawa 2011;
- BD Center, *Analiza dobrych praktyk w krajach Unii Europejskiej w ramach projektu PI Indywidualny koszyk świadczeń osób 50+ – model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy*, Lublin 2012;
- Brzuszkiewicz A., *Raport końcowy z badania pn. Stare czy nowe kwalifikacje – rynek pracy w Łódzkiem wobec osób po 50 roku życia*, Poznań 2013;
- Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+. Raport końcowy z badań*, Poznań 2012;
- Górniak J. (red.), *Młodość, czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*, Warszawa 2013, s. 83–84;
- Kryńska E., Krzyszkowski J., Urbaniak B., Wiktorowicz J., *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*, Łódź 2013, http://zielonalinia.gov.pl/upload/50plus/CD_raport-diagnoza.pdf;
- Liwiński J., Sztanderska U., *Wstępne standardy zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach*, Warszawa 2010;
- Nawrocki J., *Bezrobotni i pracownicy 50+: sami o sobie*, w: Bondyra K., Dolata H., Jagodziński W., Postaremczak D. (red.), *Radość z pracy. Innowacyjne metody wspierania aktywności zawodowej osób 50+*, Poznań 2013;
- Rysz-Kowalczyk B., Szatur-Jaworska B., *Rynek pracy a osoby 50+. Bariery i szanse*, <http://www.rynekpracy.pl/pliki/pdf/3.pdf>;
- Schimanek T., *Społeczne uwarunkowania i konsekwencje niskiej aktywności zawodowej osób 50+ oraz rozwiązania służące jej zwiększeniu*, [w:] *Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem. Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2010;
- Szaltys D., Waligórska M., Kostrzewa Z., Potyra M., Rutkowska L., *Prognoza ludności na lata 2014–2050*, GUS Warszawa 2014.

**EEG BIOFEEDBACK JAKO METODA
WSPARCIA OSÓB BEZROBOTNYCH 50+**

ANDRZEJ MIARKA



WPROWADZENIE

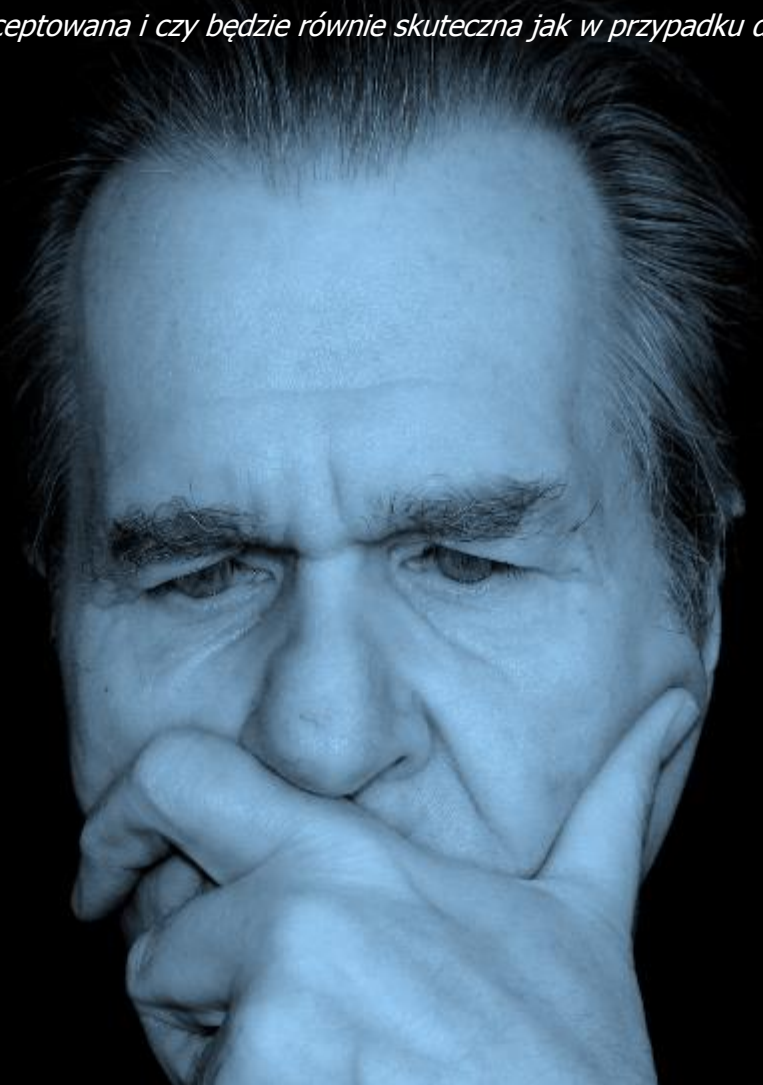
We współczesnym świecie zachodzą gwałtowne zmiany technologiczne w rozwoju środków masowej komunikacji. Stale wzrasta konkurencja na rynku pracy wymuszając potrzebę ciągłego dostosowywania się pracowników do jego potrzeb m.in. poprzez kształcenie ustawiczne, rozumiane jako wymóg cywilizacyjny.

W ostatnich latach w Polsce, podobnie jak w pozostałych krajach europejskich, coraz silniejszy akcent kładzie się na kwestię zwiększenia aktywności zawodowej generacji 50+, w tym na wydłużenie okresu pozostawania w zatrudnieniu. Przyczyny tego leżą m.in. w kurczeniu się, a także w starzeniu potencjalnych zasobów pracy, w wydłużaniu życia, przy równoczesnej poprawie stanu zdrowia starszego pokolenia itp. Pomimo wyraźnej w ostatnich latach poprawy, aktywność zawodowa starszego pokolenia pozostaje w Polsce na niskim poziomie, co – zwłaszcza w sytuacji podniesienia granicy wieku emerytalnego – implikuje konieczność podjęcia zintensyfikowanych działań w zakresie polityki rynku pracy i polityki społecznej (zob. E. Kryńska, 2013, s. 10).

Osoby 50+ (pokolenie 50+, populacja 50+) to kobiety i mężczyźni będący w ostatniej fazie kariery zawodowej, które nie przekroczyły jeszcze wieku emerytalnego. Ze względu na trudną sytuację na rynku pracy jednostki te wymagają szczególnego wsparcia i pomocy w podejmowaniu i utrzymywaniu zatrudnienia. **Z czego wynika problem aktywizacji zawodowej osób, które ukończyły 50 rok życia w przypadku Polski?** Aby zrozumieć skalę problemu, należy pamiętać, że jest to pokolenie wyedukowane i rozpoczynające pracę w okresie PRL, który charakteryzował wysoki poziom stabilności i bezpieczeństwa zatrudnienia, a praca przez kilkadziesiąt lat na jednym stanowisku pracy była sytuacją powszechną. Osoby te w znacznym stopniu zostały również ukształtowane przez formy organizacji pracy i regulowania gospodarki obowiązujące wówczas w Polsce. Przeszłość tego pokolenia często determinuje ich dzisiejsze podejście do pracy, oczekiwania i predyspozycje. Osoby w wieku 50+ miewają większe trudności w dostosowaniu się do warunków wolnorynkowych (zob. Poradnik dotyczący realizacji wsparcia dla osób wykluczonych społecznie..., 2010, s. 12–19).

Obecne wymagania rynku pracy burzą komfort psychiczny wielu osobom z populacji 50+ i objawiają się poprzez **stres, problemy z motywacją, skupieniem uwagi, trudnościami w zapamiętywaniu i przypominaniu**. Ten stan ogranicza pełne wykorzystanie nabytej wcześniej wiedzy i umiejętności, a także powoduje duże **problemy w przyswajaniu, przetwarzaniu i przechowywaniu nowej wiedzy oraz stosowaniu jej w praktyce**. Osoby z opisanymi wyżej zaburzeniami są skazane w swoich działaniach na niską efektywność.

W Polsce jest dostępnych wiele metod terapeutycznych zajmujących się wskazanymi zaburzeniami. Wśród nich znajduje się metoda zwana **EEG biofeedback z powodzeniem stosuje się w terapii dzieci i młodzieży** ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (np. problemami w uczeniu się, utrzymywaniu koncentracji, nadruchliwością, brakiem odporności na stres oraz z zaburzoną sferą motywacji). Według danych firmy ELMIKO specjalizującej się od 30 lat w zastosowaniach elektroniki i informatyki w medycynie, w Polsce w aparaty biofeedback wyposażonych jest ponad 600 szkół (również integracyjnych), 160 Poradni Psychologiczno-Pedagogicznych, a także 100 Miejskich Ośrodków Wychowawczych i Miejskich Ośrodków Specjalnych. Nasuwa się więc pytanie: **czy metodę EEG biofeedback można stosować w aktywizacji osób bezrobotnych?** Jeśli tak, to: *czy zostanie zaakceptowana i czy będzie równie skuteczna jak w przypadku dzieci i młodzieży?*



OSOBY 50+ NA POLSKIM RYNKU PRACY

Aktywność zawodowa bezrobotnych powyżej 50 roku życia dynamicznie się zwiększa. Rośnie również wskaźnik zatrudnienia. Choć dystans jest niższy niż kilka lat temu, nadal w zestawieniu ze średnią w UE (28) wiele mamy do nadrobienia.

Tabela nr 1. Aktywność zawodowa ludności w Polsce i Unii Europejskiej

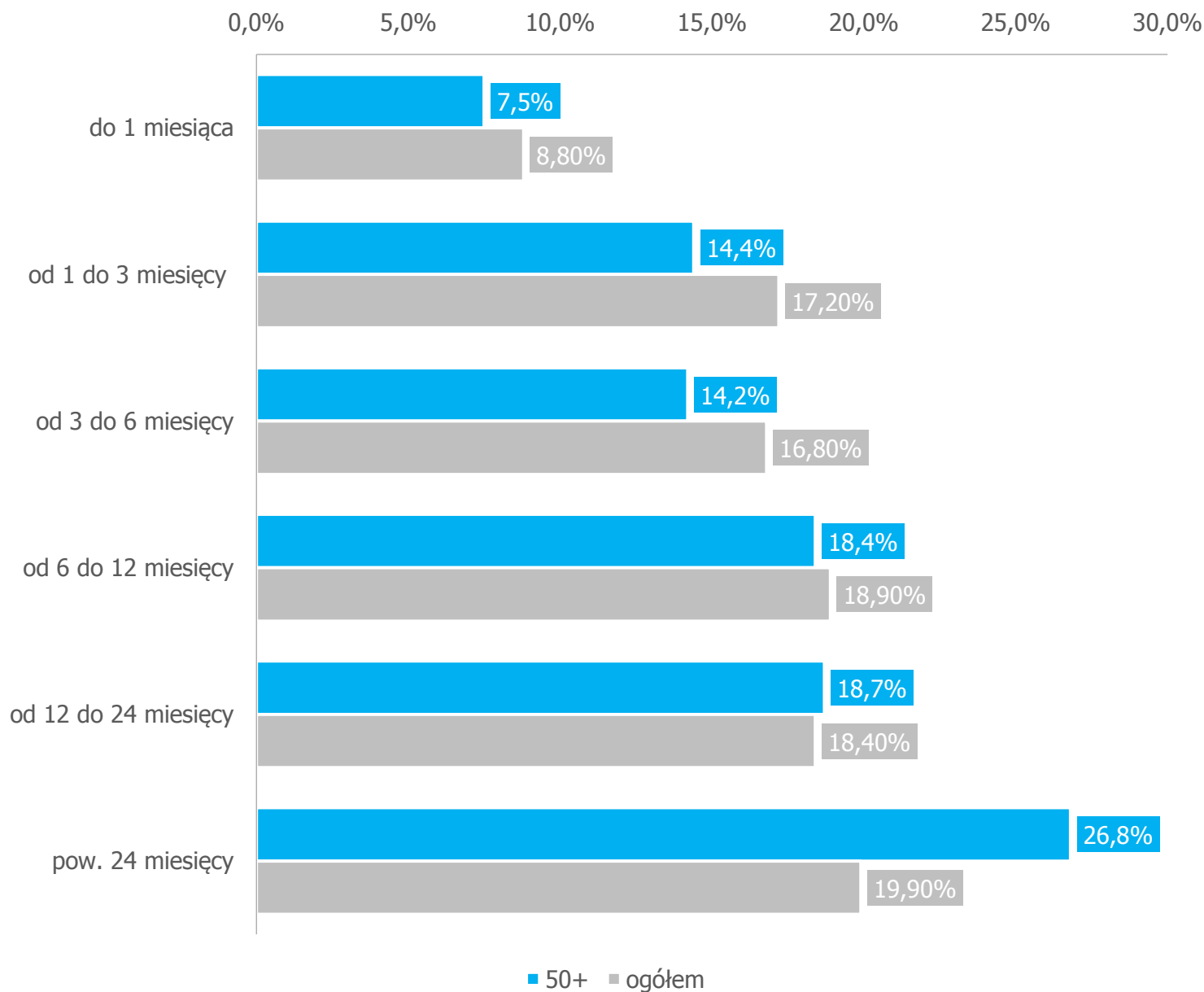
Eurostat IV kwartał 2013 r.	Współczynnik aktywności zawodowej		Wskaźnik zatrudnienia		Stopa bezrobocia	
	Polska	UE (28)	Polska	UE (28)	Polska	UE (28)
15-64 lata	67,4%	72,1%	60,8%	64,3%	9,9%	10,7%
50 -64 lata	55,1%	64,8%	51,1%	59,8%	7,2%	7,7%
55 -64 lata	45,1%	55,1%	42,0%	50,9%	6,9%	7,5%

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2013, GUS, Warszawa, 2014.

W ostatnim kwartale 2013 r. współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15–64 lata wyniósł w UE (28) 72,1%, a dla osób w wieku 50–64 lata 64,8% wobec odpowiednio 67,4% i 55,1% w Polsce. Zdecydowanie niższa była aktywność osób w wieku 55–64 lata – 45,1% w Polsce oraz 55,1% w UE (28). Tym samym w Polsce na tle UE (28) aktywność zawodowa osób w wieku produkcyjnym była o 4,7 p.p. niższa, zaś w grupie 50–64 lata dystans wyniósł 9,7 p.p., a w grupie 55–64 lata 10 p.p. Proces wzrostu aktywności zawodowej i zatrudnienia osób w starszych grupach wiekowych postępuje szybciej niż ogólny wzrost aktywności zawodowej Polaków w wieku 15 lat i więcej.

Według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, w 2013 r. w urzędach pracy zarejestrowało się 512 600 bezrobotnych powyżej 50 roku życia (18,9% napływu do bezrobocia ogółem), z tego po raz pierwszy zarejestrowało się 73 300 osób (14,3% ogółu napływu w tej populacji), a po raz kolejny 439 300 osób (tj. 85,7%). W porównaniu do 2012 r. odnotowano wzrost napływu bezrobocia osób w omawianej grupie wiekowej o 37 900 osób (8,0%).

Wykres nr 1. Struktura bezrobotnych ogółem i powyżej 50 roku życia według czasu pozostawania bez pracy w miesiącach w końcu 2013 roku



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2013, GUS, Warszawa, 2014.

Dane MPiPS wskazują, że wśród bezrobotnych powyżej 50 roku życia dominowały osoby poszukujące pracy powyżej 24 miesięcy (140 700 osób, czyli 26,8%) oraz od 12 do 24 miesięcy (97 900 osób, tj. 18,7% bezrobotnych powyżej 50 r. ż.). Oznacza to, że osoby starsze, jeśli już trafią do rejestrów urzędów pracy, to dłużej w nich pozostają. W końcu 2013 r. co czwarty bezrobotny powyżej 50 roku życia pozostawał w ewidencji bezrobotnych od ponad 2 lat, podczas gdy wśród bezrobotnych ogółem dotyczyło to co piątej osoby. Łącznie osoby pozostające bez pracy ponad 12 miesięcy stanowiły 45,5% bezrobotnych powyżej 50 roku życia wobec 38,3% wśród bezrobotnych ogółem.

Zgodnie z art. 49 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat wymienia się wśród innych kategorii, które są w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Dlatego też systematycznie rośnie odsetek osób z tej grupy objętych aktywnymi programami rynku pracy. Opracowania MPiPS wskazują, że w 2005 r. osoby powyżej 50 roku życia stanowiły 7,7% bezrobotnych, którzy rozpoczęli udział w aktywnych programach rynku pracy, a w 2013 r. 20,1%.

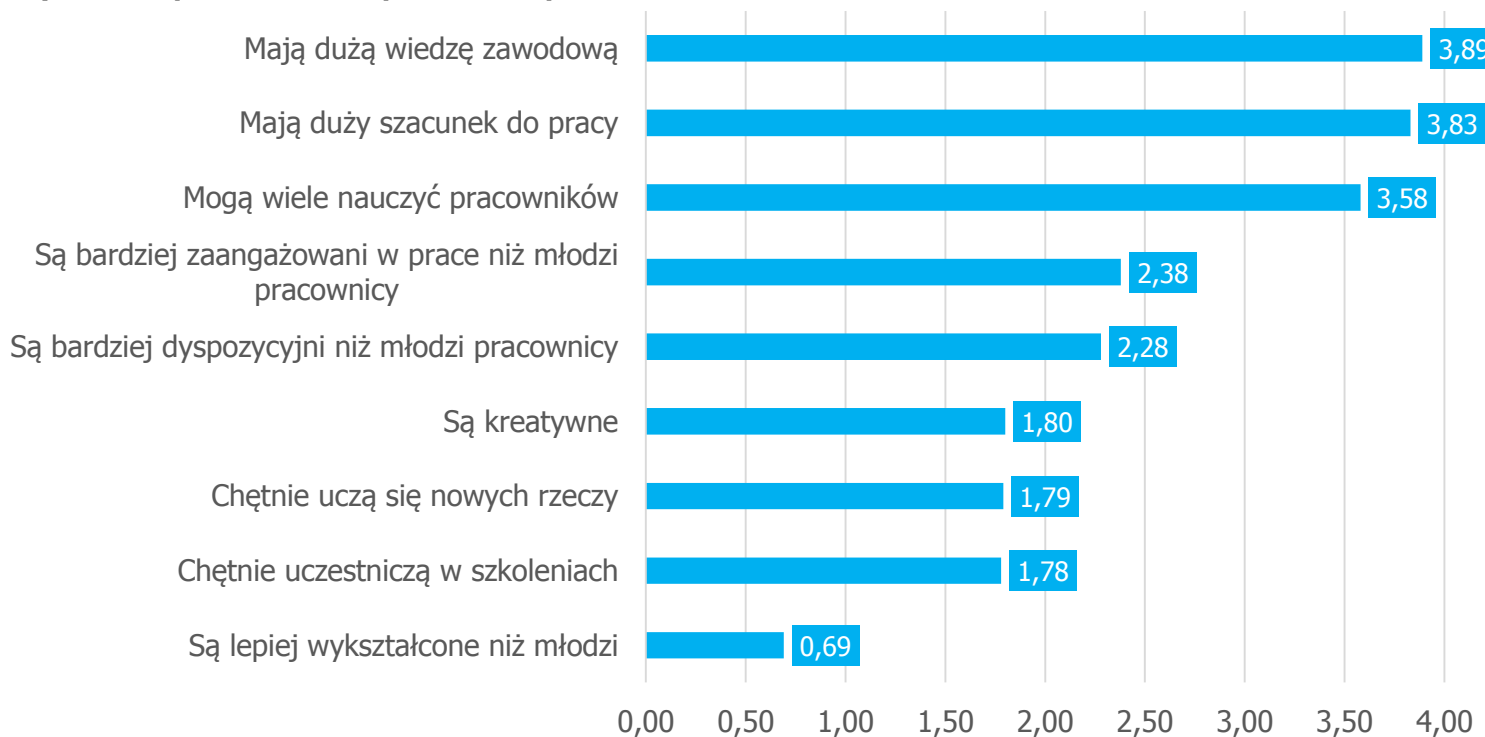
W relacji do ogółu populacja osób w wieku 50+ stale się powiększa. Dodatkowo w sytuacji wydłużenia okresu pracy do osiągnięcia 67 roku życia będzie musiała odgrywać coraz większą rolę na rynku pracy.

A word cloud graphic with the following terms: **PUP** (top), **bezrobocie** (top right), **bariery** (middle left), **demografia 50+** (center), **aktywizacja** (bottom left), **praca** (bottom center), and **emerytura** (bottom right). The words are in various shades of blue and grey, with 'demografia 50+' being the largest and most prominent.

PROFIL POŻĄDANEGO PRACOWNIKA

Pracodawcy cenią przede wszystkim dużą wiedzę i doświadczenie. W osobach powyżej pięćdziesiątego roku życia widzą pracowników, którzy mają szacunek do pracy i są potencjalnymi nauczycielami dla młodszych kolegów po fachu.

Wykres 3. Opinie zachodniopomorskich pracodawców o osobach 50+



Źródło: Doradztwo Społeczne i Gospodarcze. Opracowanie własne, N=997.

Zgodnie z wynikami badań Doradztwa Społecznego i Gospodarczego przeprowadzonymi na pierwszym etapie realizacji projektu, należy stwierdzić, że osoby po pięćdziesiątym roku życia dość chętnie się doksztalają, o ile widzą sens w takich szkoleniach. Niemal 60% badanych bezrobotnych w tym przedziale wiekowym odbywało kursy i szkolenia. Ponad połowa badanych (54,2%) deklaruje, że chce pracować tak długo, jak to tylko będzie możliwe. Świadczyć to może o tym, że osoby pozostające bez pracy, biorące udział w badaniach prowadzonych w województwie zachodniopomorskim, to osoby, które chcą pracować. Potrzeba im jednak w tym pomóc i nie zostawiać samym sobie (zob. K. Bondyra, H. Dolata, W. Jagodziński, D. Postaremczak, 2013, s. 55).

Jak wynika z większości wywiadów przeprowadzonych z przedstawicielami instytucji rynku pracy, osoby bezrobotne 50+ potrzebują pomocy w zakresie aktywizacji, motywacji, wzmacniania samooceny i zbudowania poczucia sprawstwa. Wykorzystywane wówczas usługi rynku pracy i działania doradców zawodowych w powiatowych urzędach pracy były nieefektywne ze względu na niską częstotliwość spotkań, brak możliwości zbudowania partnerskiej relacji opartej na wzajemnym zaufaniu, szablonowy (nie zindywidualizowany) sposób pracy z bezrobotnymi. Osoby biorące udział w badaniach podkreślały wartość wsparcia psychologicznego, pozytywnych efektów działań w ramach np. Klubów Pracy, szkoleń z tzw. miękkich umiejętności, które motywują uczestników do podjęcia innych środków aktywizacji zawodowej oraz społecznej. Zajęcia takie podnoszą także samoocenę osób starszych i pozwalają na nabranie wiary we własne umiejętności, które mają podstawowe znaczenie dla skutecznej aktywizacji. Przedstawiciele instytucji rynku pracy zwracali często uwagę, że na tego typu działania nie ma ani środków, ani czasu, co w kontekście niskiej samooceny wielu bezrobotnych 50+ wydaje się być jednym z najważniejszych wyzwań stojących przed instytucjami publicznymi (zob. K. Bondyra, H. Dolata, W. Jagodziński, D. Postaremczak, 2013, s. 106).



Cheć → Wsparcie → Sukces

BIOFEEDBACK W TEORII I PRAKTYCE

Metodę biofeedback opracowano na potrzeby wsparcia pilotów i astronautów z Narodowej Agencji Aeronautyki i Przestrzeni Kosmicznej (NASA) w USA w celu doskonalenia możliwości psychicznych i zwiększeniu odporności na stres. Metoda biofeedback jest wykorzystywana w USA i Europie Zachodniej od lat siedemdziesiątych XX wieku i od niedawna w Polsce. Znajduje zastosowanie w psychologii, psychoterapii, fizjoterapii, korzystają z niej dzieci, młodzież, menedżerowie, sportowcy, politycy.

Według czołowych trenerów skoków narciarskich, przygotowanie fizyczne wiodących zawodników jest prawie identyczne. Dlaczego zatem jedni wygrywają większość zawodów, a drudzy skarżą się na spadek formy? Otóż, decyduje o tym przygotowanie psychiczne. Tak było w przypadku najlepszego polskiego skoczka – Adama Małysza. Zarówno jego psycholog – dr Jan Blecharz, jak i sam zawodnik przyznają, że ogromne znaczenie w przygotowaniu psychicznym zawodnika miały treningi biofeedback (zob. relaksacja.pl, bio-feedback).

Biofeedback nie jest nowym odkryciem, lecz uniwersalnym i naturalnym procesem biologicznym. Nasz mózg zarządza dynamiczną strukturą, jaką jest organizm. Komórki nerwowe przekazują informacje z mózgu do każdego zakątka ludzkiego ciała. Przepływ informacji odbywa się także w drugą stronę, czyli z organizmu do mózgu, co wpływa na cały system. Układ nerwowy korzysta z mechanizmu sprzężeń zwrotnych (ang. *feedback*) do kontrolowania wielu zmiennych, które składają się na funkcjonowanie psychiczne człowieka, jak np. siła mięśni, położenie kończyny, czyli ruch, ale także spostrzeganie, mowa oraz proces uczenia się. Prosty przykład działania biologicznego sprzężenia zwrotnego jest nauka jazdy na rowerze. Dziecko, które ma 7 lub 8 lat może opanować jazdę na rowerze w około pół godziny. Czynność ta automatyzuje się i nawet po dłuższej przerwie nie trzeba uczyć się tej umiejętności od nowa. To wrodzony biofeedback sprawia, że czynność zostaje utrwalona. W wypadku jazdy na rowerze jest to wypełniony płynem znajdującym się w małych półokrągłych kanalikach błędnik, który wykrywa ruch naszego ciała w każdym kierunku. Informacje o tym ruchu są błyskawicznie przesyłane do mózgu drogą słuchową (informacje z naturalnego biofeedbacku są przesyłane zarówno drogą wzrokową, słuchową, a także odczuć kinestetycznych). Po przyswojeniu tych danych mózg natychmiast dostosowuje napięcie mięśni. Robi to znacznie szybciej, niż byłyby one przetwarzane świadomie. W rezultacie dziecko utrzymuje równowagę na rowerze. Zatem podczas nauki jazdy na rowerze, łyżwach, nartach, ale także podczas nauki jazdy samochodem nieodzownym jest działanie naszego naturalnego biofeedbacku (zob. L. M. Thompson, 2012, s. 36–37).

EEG biofeedback opiera się na dwóch podstawowych założeniach. Po pierwsze, aktywność elektryczna mózgu odzwierciedla stan psychiczny, po drugie, tę aktywność możemy trenować (zob. Thomson, s. 35).

Mózg waży ok. 1500 g, co stanowi ok. 2% masy ciała człowieka, ale zużywa 20% tlenu dostarczanego do organizmu! **Skuteczność działania mózgu zależy od ilości i jakości połączeń synaptycznych między neuronami**, a nie od ich liczby. **Sieć neuronalna mózgu kształtuje się w wyniku treningu i nabywania doświadczeń**. Na jej rozwój pozytywnie wpływają (za: G. Małyszko-Mikołajek):

- wielość wrażeń (neurony bez bodźców zanikają);
- wysiłek fizyczny;
- restrykcje kaloryczne;
- wysiłek intelektualny.

Człowiek wykorzystuje tylko od 5 do 10% możliwości swojego mózgu. Trening neurofeedback uczy, w jaki sposób zwiększać te możliwości. Poprawia on synchronizację (koherencję) między półkulami, która jest bardzo istotna w toku uczenia się i wykonywania czynności. Chociaż człowiek w ciągu dnia używa obu półkul mózgowych, to zawsze jedna jest bardziej aktywna i dominuje nad drugą. Z tego też powodu mamy głównie dostęp do tego, czym dysponuje aktywniejsza półkula, z pominięciem możliwości tej drugiej. Zsynchronizowanie pracy obu półkul ma miejsce tylko dwa razy w ciągu doby – rano po przebudzeniu i wieczorem, gdy zasypiamy. Z reguły trwa to od kilkudziesięciu sekund do kilku minut, po czym nieświadomie przechodzimy do innego stanu (zasypiamy albo rozbudzamy się). Synchronizację można osiągnąć wchodząc w **stan alfa, czyli stan głębokiego relaksu**. Mózg staje się wtedy bardziej chłonny i łatwiej przyswaja nowe wiadomości, zwiększa się jego kreatywność, a nawet możliwe jest sterowanie zachowaniami nieświadomymi, np. kontrola nałogów. Synchronizacja następuje poprzez pobudzenia neuronów. Im większa ilość zostanie aktywowana w krótkich odstępach czasowych, tym potencjały będą wyższe. Desynchronizacja występuje, gdy pobudzenia neuronów nie występują równocześnie i dochodzi do „niesumowania się”. Następuje wówczas wyładowanie potencjałów o małej amplitudzie, ale dużej częstotliwości. Pozostałe niewykorzystane 90% teoretycznie można aktywować, jeśli praca półkul będzie zsynchronizowana i nie pozostanie w ciągłym stanie beta, tylko przejdzie w stan alfa. Teoretycznie, ponieważ nie udokumentowano jeszcze przypadku pełnego 100% wykorzystania możliwości mózgu. **Praktycznie poprzez trening neurofeedback można zwiększyć pracę mózgu do 30%** (zob. Raudzis, s. 34).

W czasie treningów biofeedback **trenujący uczy się kontrolować swoje stany psychiczne i fizjologiczne – doskonalą samoregulację, poprawia koncentrację, zdolność uczenia się, odporność na stres oraz motywację**, co diagnozuje się jako największe deficyty osób 50+. Trening odbywa się w gabinecie biofeedback w kontakcie 1 trenujący i 1 trener, w przyjaznej atmosferze dla trenującego.

Przeszkodami do wykonania treningu są zwykle **przeciwwskazania** do wykonywania zabiegów, czyli:

- podwyższona temperatura ciała;
- choroba uniemożliwiająca wzięcie udziału w sesji;
- brak akceptacji terapii ze strony osoby trenowanej;
- stan po spożyciu alkoholu lub innego środka odurzającego.

Poza tym **nie istnieją żadne przeciwwskazania do udziału w sesji biofeedback, ponieważ jest ona metodą nieinwazyjną i kontrolowaną przez pacjenta.**

Doradcy zawodowi kwalifikują do treningów biofeedback bezrobotnych, którzy uczestnicząc w zajęciach zwiększają swoje szanse na uzyskanie pracy. Doradca bierze pod uwagę, że treningi wymagają regularnego udziału w terapii, która trwa wiele tygodni; efekty treningu nie są natychmiastowe, a wyniki terapii zależą od motywacji i zaangażowania trenującego, a sam trening jest kosztowny. Dlatego zadaniem doradcy zawodowego jest skierowanie do treningu biofeedback osoby zmotywowanej, które są w stanie sprostać opisanym wymaganiom.

Trening biofeedback uwzględnia indywidualne potrzeby bezrobotnego, takie jak:

- zwiększenie napędu do pracy;
- motywację do działania;
- podwyższenie kreatywności;
- zmniejszenie lub wyeliminowanie stresu, lęku i tremy (kiedy to wskazane wyciszenie);
- zmniejszenie drażliwości;
- zmniejszenie agresji;
- poprawę nastroju;
- wzmocnienie samooceny;
- polepszenie szybkości zachodzenia procesów intelektualnych;
- zwiększenie szybkości zapamiętywania i przypominania.

W skład treningu opracowanego w wyniku realizacji projektu wchodzi **dwie sesje treningowe po 15 godzin** i mają za zadanie poprawić koncentrację, zdolność uczenia się, odporność na stres oraz motywację.

ODDZIAŁYWANIE EEG BIOFEEDBACK NA NAJWIĘKSZE PROBLEMY OSÓB 50+

Popularny Słownik Języka Polskiego PWN definiuje **stres** jako „stan mobilizacji sił organizmu będący reakcją na negatywne bodźce fizyczne i psychiczne, mogący doprowadzić do zaburzeń czynnościowych”.

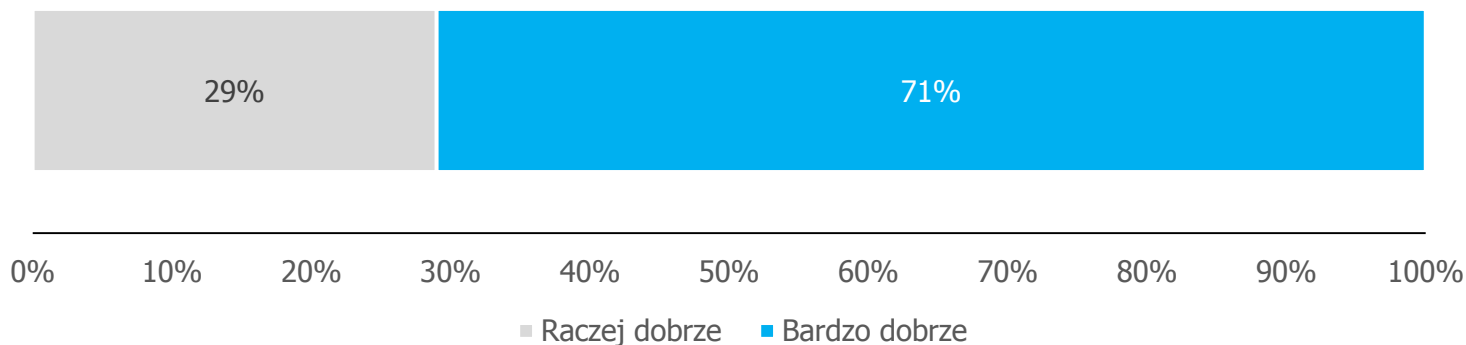
Stan przewlekłego stresu negatywnie wpływa na układ odpornościowy powodując stłumienie reakcji odpornościowych, a tym samym zwiększoną podatność na infekcje i zaburzenia o podłożu autoimmunologicznym. Należy w tym miejscu podkreślić, że **terapia neurofeedback i biofeedback, z istoty swego oddziaływania skierowanego na struktury neuroregulacyjne, jest wysoce skuteczną i pozbawioną skutków ubocznych metodą terapii antystresowej**. Poprzez przywracanie stanu prawidłowej równowagi pomiędzy układem centralnym, a wegetatywnym pacjent uzyskuje trwałą umiejętność radzenia sobie ze stanami stresowymi i przeciwdziałania ich skutkom, w wyniku czego staje się mniej podatny na jego negatywny wpływ. Trenowany organizm staje się bardziej stabilny i odporny na różne czynniki zaburzające równowagę psychofizjologiczną (K. Symyk, s. 39).

Motywacja to bodziec, pobudka, zachęta do działania. Składa się na nią wszystko, co w płaszczyźnie werbalnej, fizycznej czy psychofizycznej skłania kogoś do reagowania działaniem (N. Stevenson, s. 2).

Pamięć, według T. Maruszewskiego „jest procesem odpowiedzialnym za rejestrowanie, przechowywanie i odtwarzanie doświadczenia”. Aktualnie uważa się, że pamięć długotrwała nie jest stała, lecz podlega ciągłym modyfikacjom. Jeśli odtwarza się fragmenty pamięciowe, mózg nadaje im znaczenie. Nawet niewielkie sugestie w tym stanie mogą nadawać zupełnie inny sens przetwarzanym informacjom. Następnie taka „zrewidowana” pamięć zostaje ponownie zakodowana (utrwalona). Ma to również bardzo istotny aspekt praktyczny, gdyż pozwala na przetworzenie traumatycznych przeżyć zapamiętanych w przeszłości na pozytywne, po przeżyciu ich na nowo i nadaniu im nowego sensu. Dzieje się to po zastosowaniu terapii biofeedback z wykorzystaniem zakresu theta-alfa (zob. K. Symyk, s. 51–52).

W ramach projektu zastosowano treningi wykorzystujące metodę EEG biofeedback w obszarach najbardziej potrzebnych grupie 50+, czyli koncentracji uwagi oraz aktywnego relaksu. Poza tym także programy treningowe zostały specjalnie dostosowane do wieku i funkcjonowania mózgu osób 50+, w kwestii ustalenia progów treningowych i częstotliwości zajęć samego procesu. Sami uczestnicy treningów, pomimo początkowej nieufności, bardzo pozytywnie się o nich wypowiadali. Jak wynika z ankiet ewaluacyjnych – wszyscy beneficjenci ocenili je dobrze (z czego 71% – bardzo dobrze).

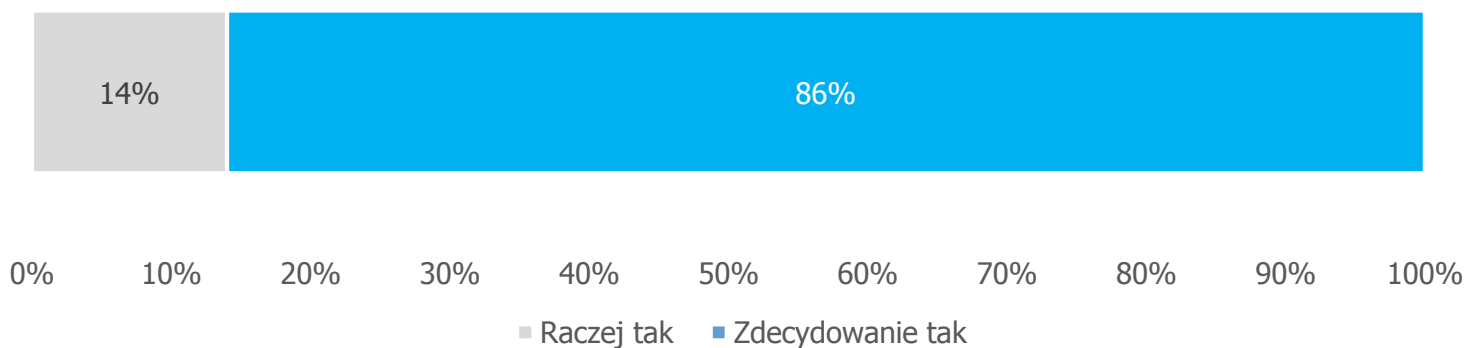
Wykres 4: Ocena treningów EEG biofeedback w ramach projektu, N=7



Źródło: Raport z ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+”, s. 32.

Zdecydowana większość uczestników projektu była przekonana o tym, że udział w nim sprawił, że czują się pewniej poszukując pracy (86%, 6 osób). Jedna osoba, choć nie była co do tego przekonana, to skłaniała się ku takiej opinii (Wykres 5).

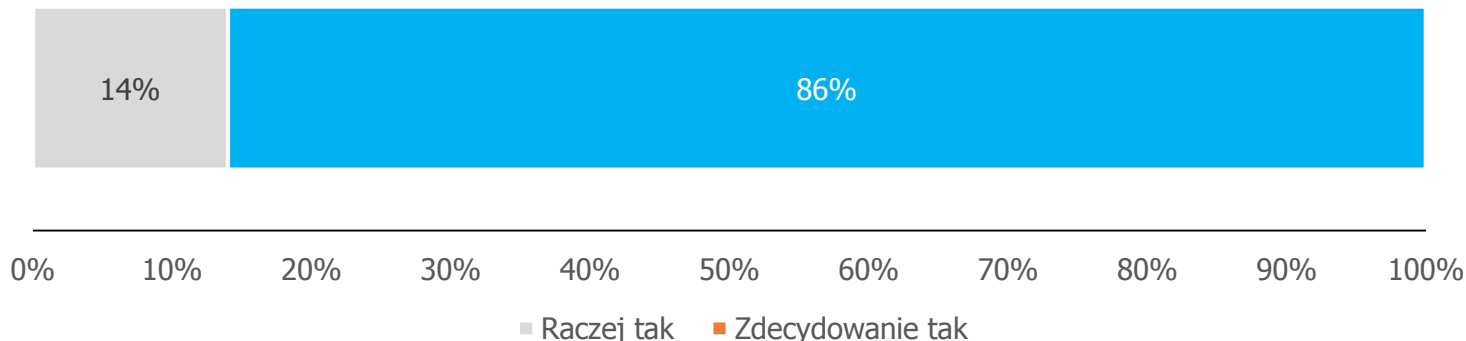
Wykres nr 5. Ocena skuteczności projektu, N=7



Źródło: Raport z ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+”, s. 46.

Osoby bezrobotne 50+ testujące produkt finalny oceniają go pozytywnie. Poza jedną osobą, wszyscy uczestniczący w badaniu ewaluacyjnym bez wahania przyznali, że jeszcze raz zdecydowaliby się na udział w projekcie.

Wykres nr 6. Gotowość do ponownego udziału w projekcie, N=7



Źródło: Raport z ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+”, s. 58.

Wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+” wskazują, że wiele bardzo istotnych dla pracodawców umiejętności oczekiwanych od pracowników ma charakter intelektualny, umysłowy czy psychiczny. Badania ilościowe przeprowadzone w ramach Projektu wśród pracodawców z województwa zachodniopomorskiego (N=1000) pokazały, że aktywizacja zawodowa osób z kategorii wiekowej 50+ wymaga wsparcia z zastosowaniem metody EEG biofeedback, ponieważ pracodawcy oceniając (skala od 1 do 5, gdzie 5 to ocena najwyższa) wagę poszczególnych kompetencji bardzo wysokie noty przyznali kompetencjom niemierzalnym: koncentracji uwagi w odpowiednim momencie (4,37), szybkości uczenia się (4,2), ogólnej kondycji umysłowa (4,17), długotrwałemu utrzymaniu koncentracji uwagi (4,14), łatwości trwałego zapamiętywania (4,11), odporności na stres (4,04). Wszystkie te **kompetencje mogą być trenowane (rozwijanie i wzmacnianie) dzięki zastosowaniu metody EEG biofeedback** (zob. M. Prusińska, s. 52).

Należy zaznaczyć, że produkt finalny projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+” jest możliwy do powielenia również w wymiarze odbiorców wypracowanego Modelu. Dzięki swojej strukturze jest on uniwersalny do zastosowania wśród bezrobotnych bez względu na wiek, wykształcenie, przyczynę bezrobocia czy czas pozostawania w rejestrze bezrobotnych.

PODSUMOWANIE

W Polsce istnieje pilna potrzeba wsparcia stale rosnącej liczby osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z grupy 50+, które umożliwi im powrót na rynek pracy. Bezrobotnym niezbędny jest impuls zewnętrzny i wewnętrzny ukierunkowany na chęć nadążania za zmianami cywilizacyjnymi, podniesienia zdolności psychofizycznych i pokonania barier edukacyjnych.

Z analizy wynika, że prezentowany w artykule innowacyjny model aktywizacji zawodowej osób 50+ z wykorzystaniem metody EEG biofeedback jest skuteczny i uaktywnia potencjał ludzki poprzez kompleksowe wsparcie uczestników projektu, którego nowatorskim rozwiązaniem jest równoległe i intensywne zastosowanie dwóch wzajemnie wspierających się szkoleń umożliwiających osobom trenującym poruszanie się w obszarze „sukcesu”. Pierwszym jest szkolenie w zakresie najnowszych technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT), które przeciwdziała wykluczeniu społecznemu i cyfrowemu. Uczestnicy nabywają nowe umiejętności praktyczne i 100% uczestników oceniło pozytywnie ten program szkoleniowy. Drugim jest trening z wykorzystaniem metody EEG biofeedback. Metoda ta, tak jak w przypadku dzieci i młodzieży, skutecznie poprawia między innymi koncentrację, motywację, zdolności uczenia się, wytrwałość poznawczą, kreatywność, odporność na stres, pewność siebie, niweluje lęki, poprawia samopoczucie, co w bezpośredni sposób przekłada się na wyniki osiągnięte w szkoleniu ICT. Szkolenie EEG biofeedback pozytywnie oceniło 100% uczestników projektu. Oba szkolenia pobudzają u osób z grupy 50+ aktywność umysłową, podwyższają ich kompetencje zawodowe i otwierają drogę do kształcenia ustawicznego.

Przetestowany produkt finalny projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+” nadaje się do implementacji i powszechnego wprowadzenia do polityki rozwoju aktywizacji zawodowej osób po 50 roku życia. Posiada walor uniwersalny i można go multiplikować wśród młodszych bezrobotnych, co ze względu na ich wiek charakteryzować się będzie większą skutecznością.

BIBLIOGRAFIA

- Bednarski M., *Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w Polsce: narzędzia i instytucje*, IPISS, Warszawa 1996;
- Bondyra K., Dolata H., Jagodziński W., Postaremczak D., *Radość z pracy. Innowacyjne formy wspierania aktywności zawodowej osób 50+*, Poznań 2013;
- Kryńska E., *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Uniwersytet Łódzki 2013;
- Małyшко-Mikołajek G., SPPP „TOP”, O terapii EEG biofeedback, www.poradnia-top.pl;
- Maruszewski T., *Pamięć jako podstawowy mechanizm przechowywania doświadczenia*, Gdańsk 2000;
- *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2013 r.*, Wydział analiz i statystyki, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2013;
- *Popularny Słownik Języka Polskiego PWN*, (opr.) E. Sobol, PWN, Warszawa 2001;
- Prusińska M., *Raport z ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+”*, Laboratorium Zmian. Badania Społeczne, Bydgoszcz 2014;
- Raudzis D., *Biofeedback* (praca magisterska), Politechnika Opolska, Wydział Wychowania Fizycznego i Fizjoterapii, Kierunek Fizjoterapia, Opole 2009;
- Smyk K. K., *Kompendium terapii neurofeedback*, Warszawa 2008;
- Sobolewski A., Borkowska A., Czekaj T., Karlińska B., Klimek P., Krzewicka R., Piekutowski J., *Poradnik dotyczący realizacji wsparcia dla osób wykluczonych społecznie oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym w ramach programu operacyjnego Kapitał Ludzki*, Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2009;
- Stevenson N., *Motywowanie pracowników*, Liber, Warszawa 2002;
- Thompson, L. M., *Neurofeedback. Wprowadzenie do podstawowych koncepcji psychofizjologii stosowanej*, tłum. W. Grasa i J. Laskowska-Grasa, Wydawnictwo Biomed Neurotechnologie, Wrocław 2012.



**MODEL DORADZTWA
ZAWODOWEGO
Z WYKORZYSTANIEM
METODY EEG BIOFEEDBACK**

HELENA ZADUMIŃSKA

The image features four hands, one in each corner, holding the text "50+" in a circular arrangement. The hands are rendered in a light blue, semi-transparent style. The text "50+" is in a bold, blue, sans-serif font with a slight 3D effect and a white outline. The background is plain white.

50+

ZAMIAST WSTĘPU KILKA SŁÓW O KARIERZE ZAWODOWEJ I DORADZTWIE ZAWODOWYM

Otoczająca nas rzeczywistość społeczno-zawodowa ulega w ostatnich latach przemianom. Jeszcze trzydzieści lat temu mówiło się o trzech głównych etapach w życiu każdego człowieka: **przedzawodowym**, polegającym na uczeniu się i zdobywaniu zawodu, **zawodowym**, a więc wykonywaniu pracy oraz **pozawodowym**, czyli przejściu na emeryturę. Dziś, zgodnie z europejską ideą uczenia się przez całe życie (ang. LLL, *lifelong learning*) mówi się o karierze zawodowej, którą się planuje, rozwija, zmienia. Jej budowa i ewolucja trwa przez całe życie człowieka.

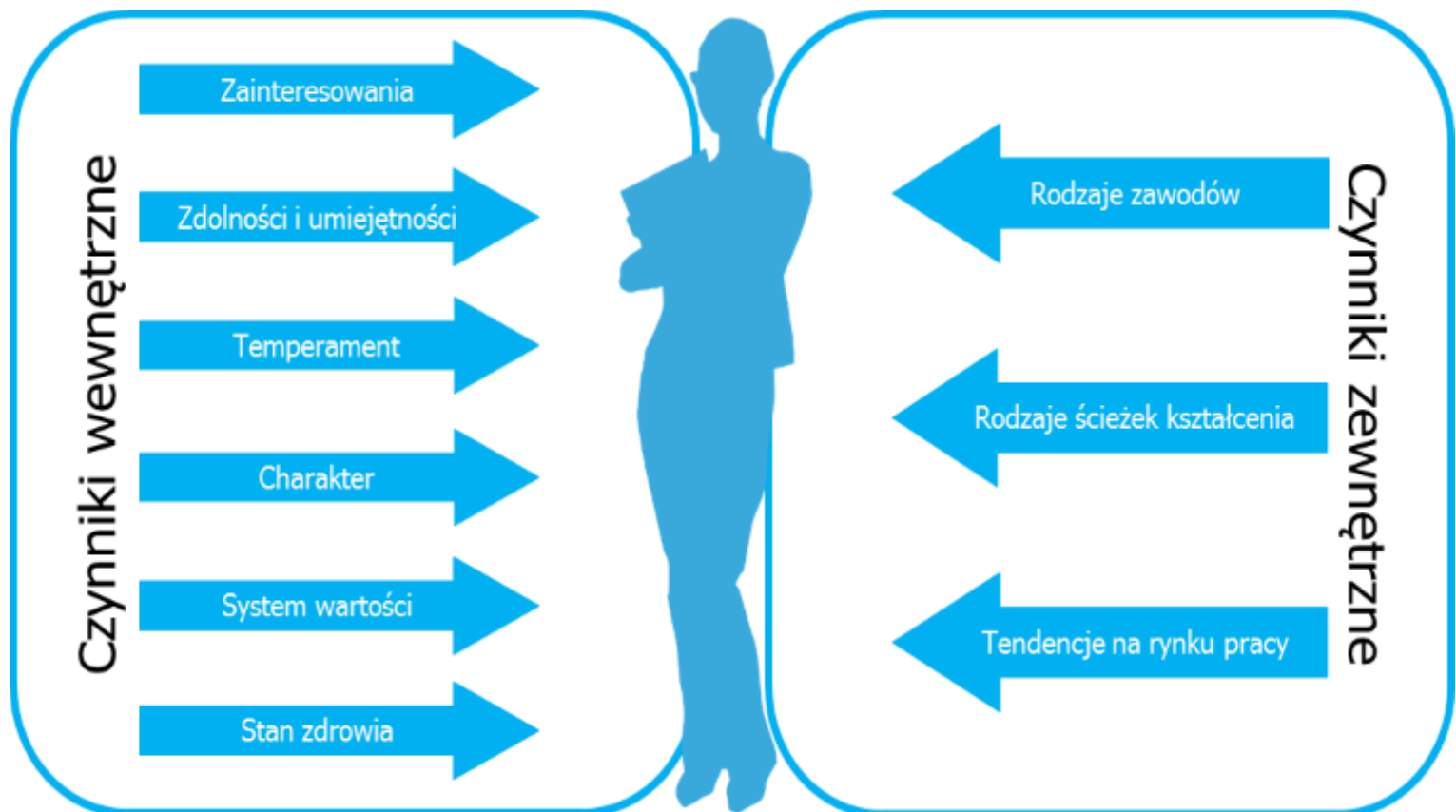
Czasy, w których wykonywało się jeden zawód przez całe życie (często nawet w tym samym miejscu pracy) odeszły do przeszłości. Dziś nie mówi się o „utracie” pracy, ale raczej o „zmianie” – miejsca pracy czy zawodu. Coraz więcej ludzi w ciągu swojego życia wykonuje więcej niż jeden zawód – po drodze kształcąc się poprzez kursy, szkolenia, studia podyplomowe, zdobywając umiejętności, kwalifikacje i uprawnienia. A nieustannie zmieniająca się rzeczywistość społeczna i zawodowa stawia przed człowiekiem coraz to nowsze możliwości.

Rozwój kariery zawodowej jest w istocie procesem wyboru, podjęcia decyzji i przystosowania człowieka do realizacji życia zawodowego. Trwa przez całe jego życie i pozostaje w ścisłym związku z innymi rolami życiowymi człowieka: małżonka, rodzica, przyjaciela, obywatela (Pisula, 2009).



Nie ulega wątpliwości, że **świadomy wybór ścieżki zawodowej** to ważny i nieoceniony krok w budowaniu kariery zawodowej. Im człowiek szybciej rozważy swoje zdolności, zainteresowania, ale też i możliwości edukacyjne i sytuację na rynku pracy, tym większą ma szansę na sukces i więcej może w życiu osiągnąć.

Istnieją dwie podstawowe grupy czynników, które warunkują dobre zaplanowanie kariery zawodowej. Z jednej strony są to czynniki **wewnętrzne**, odnoszące się do poznania samego siebie, realnego spojrzenia na własną osobę, z drugiej zaś – czynniki **zewnętrzne**, wpływające co prawda na człowieka, ale znajdujące się poza nim (np. sytuacja na rynku pracy, rodzaje zawodów itp.). Nie da się bowiem ukryć, że zastanawiając się nad wyborem przyszłego zawodu trzeba rozważyć nie tylko swoje możliwości edukacyjne i zapotrzebowanie na pracowników, ale też trzeba dokonać analizy własnych zainteresowań, cech charakteru, zdolności czy możliwości zdrowotnych (realna ocena własnej osoby może okazać się trudna, warto więc skorzystać z pomocy testów opracowanych przez profesjonalistów).



Źródło: opracowano na podstawie: www.metis.pl.

Pisząc o świadomym planowaniu i budowaniu kariery zawodowej nie sposób pominąć całego systemu doradztwa zawodowego przeznaczonego dla osób w różnym wieku i sytuacji społeczno-zawodowej. Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż pojawiające się w literaturze pojęcia „poradnictwo zawodowe” i „doradztwo zawodowe” tylko przez nielicznych są rozróżniane zgodnie z przekonaniem, iż „w poradnictwie problem ,rodzi się’ w świadomości radzącego się, natomiast w doradztwie – w świadomości doradcy” (Pisula, 2009). W takich przypadkach w „doradztwie zawodowym” szczególnie eksponuje się rolę doradcy. Można jednak uznać, że pojęcia te *de facto* oznaczają to samo i na potrzeby niniejszego artykułu będą używane zamiennie, jako synonimy.

Jedynie sygnalizując złożoność systemu poradnictwa zawodowego należy wskazać na dwa resorty, w ramach których takie doradztwo się odbywa. Mowa o resorcie edukacji i resorcie pracy. Poniżej zamieszczony schemat przedstawia najważniejsze cechy obydwu systemów.

Resort edukacji

Poradnictwo zawodowe przeznaczone dla **młodzieży uczącej się**

w szkołach podlegających **Ministerstwu Edukacji Narodowej,**

gdzie poradnictwo realizowane jest przez: **poradnie psychologiczno-pedagogiczne; doradców zawodowych w szkołach oraz Akademickie Biura Karier,**

a podstawą systemu poradnictwa jest **Ustawa o systemie oświaty** oraz akty wykonawcze

Resort pracy

Poradnictwo zawodowe przeznaczone dla **osób dorosłych** zarejestrowanych w urzędach pracy

podlegających **Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej,**

gdzie poradnictwo realizowane jest przez **Powiatowe Urzędy Pracy oraz Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej,**

a podstawą systemu poradnictwa jest **Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** oraz akty wykonawcze

Podsumowując rozważania na temat doradztwa zawodowego można przyjąć następującą definicję tego pojęcia:

Poradnictwo zawodowe jest systemem działań zmierzających do pokierowania losami zawodowymi (...) zgodnie z przydatnością fizyczną i psychiczną jednostek oraz potrzebami społecznymi i gospodarczymi. (Horoszowska, 1966)

Poradnictwo zawodowe jest więc procesem, którego celem jest towarzyszenie człowiekowi w rozwoju kariery zawodowej (Paszowska-Rogacz, 2002).



DORADZTWO ZAWODOWE DLA OSÓB ZAREJESTROWANYCH W URZĘDACH PRACY

Zanim zostanie omówiony model doradztwa zawodowego z wykorzystaniem metody EEG biofeedback, warto przyjrzeć się, jak funkcjonuje doradztwo zawodowe tam, gdzie najbardziej jest potrzebne – w urzędach pracy. W Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity z dnia 28 stycznia 2015 roku) wskazano, iż poradnictwo zawodowe jest jedną z podstawowych usług rynku pracy (obok pośrednictwa pracy i organizacji szkoleń) oraz że polega ono na wsparciu osób bezrobotnych m. in. w planowaniu kariery zawodowej. W dalszych zapisach art. 38 Ustawy zapisano, że poradnictwo zawodowe świadczone jest w formie porad indywidualnych lub grupowych, a dostęp do niego przysługuje zgodnie z następującymi zasadami:

- dostępności;
- dobrowolności;
- równości bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową;
- swobody wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia;
- bezpłatności;
- poufności i ochrony danych.

Osobie rejestrującej się w urzędzie pracy jako bezrobotnej ustalany jest **profil pomocy** (jeden z trzech dostępnych) zgodnie z potrzebami i możliwościami. Przyznany profil definiuje zakres przysługujących bezrobotnemu form pomocy. Przy ustalaniu profilu urząd w oparciu o **kwestionariusz** dokonuje analizy sytuacji społeczno-demograficznej osoby bezrobotnej oraz jej szans na rynku pracy biorąc pod uwagę m. in. płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania, doświadczenie zawodowe, umiejętności i uprawnienia oraz dyspozycyjność, zaangażowanie w szukanie zatrudnienia, powody rejestracji w urzędzie pracy.



Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Art. 33 ust. 1. Podstawowymi usługami rynku pracy są:

1) Pośrednictwo pracy; 2) Poradnictwo zawodowe; 3) Organizacja szkoleń. (...)

Art. 38 ust. 1. Poradnictwo zawodowe polega na udzielaniu:

1) Bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu lub miejsca pracy oraz w planowaniu kariery zawodowej, a także na przygotowaniu do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy (...).

KWESTIONARIUSZ DO PROFILOWANIA POMOCY DLA OSÓB BEZROBOTNYCH

Część I

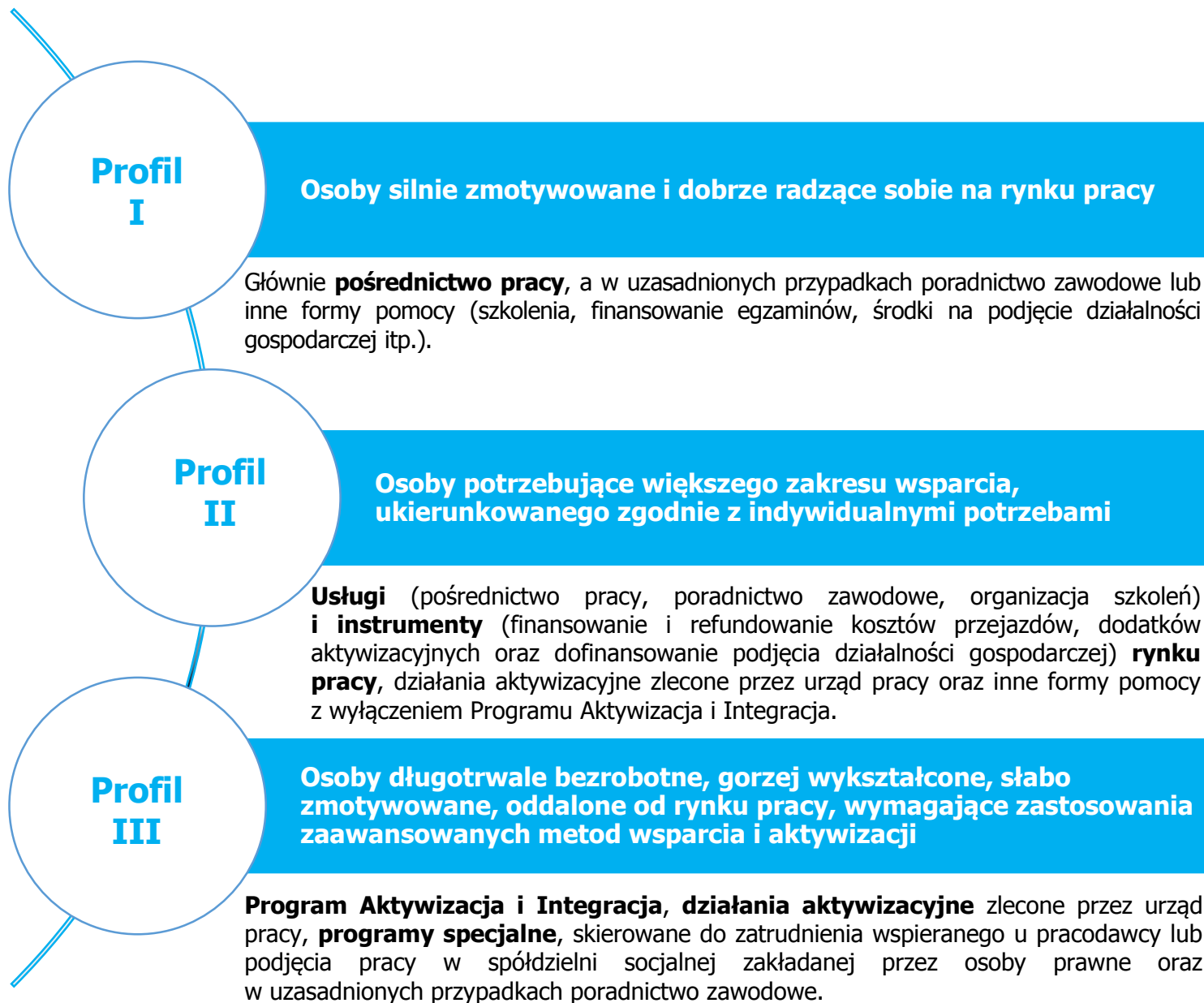
1. Wiek bezrobotnego
2. Płeć bezrobotnego
3. Poziom wykształcenia bezrobotnego
4. Doświadczenie zawodowe bezrobotnego w ciągu ostatnich 5 lat
5. Znajomość języków obcych przez bezrobotnego
6. Stopień niepełnosprawności bezrobotnego
7. Czas pozostawania bez pracy bezrobotnego
8. Ile razy w ciągu 5 ostatnich lat bezrobotny odmówił oferowanej przez urząd pracy propozycji pomocy, przerwał inną formę pomocy lub nie stawił się?

Część II

9. Czy bezrobotny posiada aktualne uprawnienia zawodowe potwierdzone odpowiednimi dokumentami?
10. Czy bezrobotny posiada umiejętności zawodowe?
11. Miejsce zamieszkania pod względem oddalenia od potencjalnych miejsc pracy
12. Czy ma Pan/i możliwość dojazdu do pracy (w tym do pracy w systemie zmianowym oraz w weekendy)?
13. Proszę wskazać przyczyny utrudniające Panu/i podjęcie pracy
14. Jak Pan/i sądzi, czy w najbliższym czasie samodzielnie znajdzie Pan/i pracę?
15. Co jest głównym powodem Pana/i rejestracji w urzędzie pracy?
16. Czy szuka lub szukał/a Pan/i samodzielnie pracy?
17. Czy w ciągu ostatniego miesiąca przygotowywał Pan/i samodzielnie dokumenty aplikacyjne (CV, list motywacyjny)?
18. Co jest Pan/i w stanie zrobić w celu zwiększenia swoich szans na podjęcie pracy?
19. Mając do wyboru podjęcie pracy za minimalne wynagrodzenie lub pozostawanie bez pracy, co by Pan/i wybrał/a?
20. Jak często jest Pan/i gotów kontaktować się z urzędem pracy?
21. Co poza uzyskaniem dochodu skłania Pana/ią do podjęcia pracy?
22. Od kiedy może Pan/i podjąć pracę?
23. Czy posiadając ubezpieczenie zdrowotne z innych źródeł lub innego tytułu zarejestrowałby się Pan/i w urzędzie pracy?
24. Jakie ma Pan/i możliwości kontaktu z urzędem pracy i potencjalnymi pracodawcami?

Źródło: opracowano na podstawie: www.panoptykon.org.

Na podstawie udzielonych przez osobę bezrobotną odpowiedzi, urzędnik przypisuje ją do jednej z trzech grup beneficjentów. Każda kategoria to inne rodzaje działań i możliwości wsparcia bezrobotnego. Poniższy schemat obrazuje ustawowe trzy strategie pomocy poszczególnym grupom docelowym.



Źródło: opracowano na podstawie: *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

Przepisy ustawy regulujące profilowanie osób bezrobotnych są kontrowersyjne. Fundacja Panoptykon, której celem jest działanie na rzecz wolności i ochrony praw człowieka, od początku prac legislacyjnych zarzucała Ustawie niekonstytucyjność, brak przejrzystości oraz dyskryminacyjny charakter. Chodzi przede wszystkim o pewnego rodzaju uznaniowość przy określaniu profilu osoby bezrobotnej, który nie zawsze uwzględnia całą złożoną sytuację (społeczną, rodzinną, gospodarczą) takiej osoby, a także o kwestię **braku możliwości odwołania się od decyzji o zakwalifikowaniu do określonego profilu i trudności z jego zmianą** (obecnie jest to możliwe jedynie w przypadku zmiany sytuacji życiowej osoby bezrobotnej i – jak pokazują statystyki – urzędy bardzo różnie traktują przepisy o zmianie profilu).

Rzeczywistość pokazała, że „najlepszym profilem” jest profil II (oznaczający, że osoba bezrobotna jest średnio gotowa do pracy i średnio oddalona od rynku pracy), gdyż w tym przypadku można liczyć na pomoc urzędu pracy (szkolenia, staże, dotacje na rozpoczęcie działalności itp.). Osoby z profilu I w teorii wymagają minimum pomocy, więc otrzymują jedynie oferty pracy spływające do urzędów, czyli de facto najczęściej nie otrzymują żadnej pomocy. Zaś osobom z profilu III nie przysługują standardowe formy pomocy (usługi i instrumenty rynku pracy), tylko specjalna pomoc organizowana przez samorządy w ramach współpracy powiatowych urzędów pracy i gmin.

Warto zauważyć więc, że poradnictwo zawodowe świadczone przez powiatowe urzędy pracy dostępne jest przede wszystkim dla osób bezrobotnych, których przypisano do profilu II, a więc dla około 67% ogółu osób zarejestrowanych (dane za panoptikon.org). Pozostali bezrobotni mogą liczyć na usługę doradczą jedynie „w uzasadnionych przypadkach”, jest więc to decyzja uznaniowa samego urzędnika. Tymczasem art. 38 Ustawy wyraźnie zaznacza, że poradnictwo jest ogólnodostępne i przysługuje wszystkim bezrobotnym zgodnie m. in. z zasadą dostępności i równości.

Obawa, jaka może się pojawić, jest taka, że osoby stosunkowo młode (do 30 lat) posiadające wyższe wykształcenie i znające przynajmniej jeden język obcy będą niejako automatycznie kwalifikowane do pierwszego profilu, zaś osoby mające ponad 50 lat, które w ciągu swojej kariery zawodowej spędziły kilka lat w rejestrach urzędów pracy i które nie znają języków obcych mogą być częściej zaliczane do profilu trzeciego, co uniemożliwi im skorzystanie z narzędzi pomocy i jeszcze bardziej oddali je od rynku pracy.

DORADZTWO ZAWODOWE DLA OSÓB 50+ Z WYKORZYSTANIEM METODY EEG BIOFEEDBACK

Biorąc pod uwagę fakt, że na rynku dostępne są w stosunkowo dużej ilości takie oferty pracy, w której nie wymaga się żadnych specjalistycznych umiejętności czy kwalifikacji (jak np. robotnik gospodarczy, sprzątaczką, kierowca, magazynier, kasjer, kelner itp.) należy zwrócić szczególną uwagę na pozazawodowe kompetencje, zwane **miękkimi**. Należą do nich między innymi:

- odporność na stres;
- Komunikatywność;
- umiejętność współpracy z innymi ludźmi;
- posługiwanie się technologiami informacyjno-komunikacyjnymi.

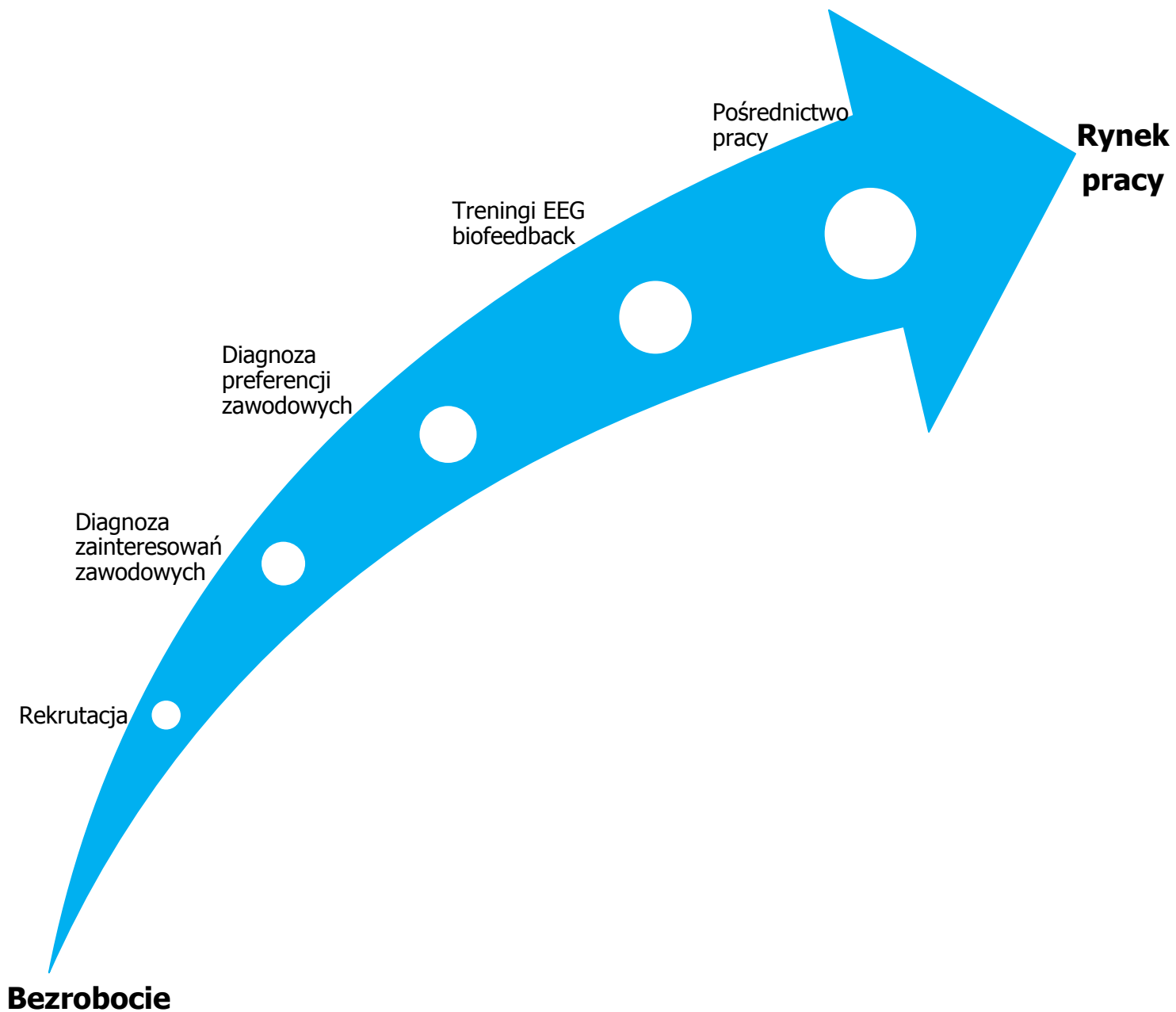
Innymi słowy, skoro jest tak wiele ofert pracy w zawodach, w których posiadane wykształcenie nie odgrywa znaczącej roli lub istnieje nadwyżka osób posiadających określone kwalifikacje zawodowe przewagę na rynku pracy zyskać można właśnie dzięki takim.

Zatem **w celu trwałego rozwinięcia lub wzmocnienia umiejętności pozazawodowych pożądaných przez pracodawców**, które mogą stanowić atut **w procesie aktywizacji zawodowej warto zastosować model doradztwa zawodowego z wykorzystaniem metody EEG biofeedback**. Stanowi on wsparcie umożliwiające osobie poszukującej pracy wskazanie interesujących ją obszarów zawodowych, sprecyzowanie swoich zainteresowań zawodowych oraz określenie predyspozycji zawodowych.

Model ten wyróżnia kompleksowość, która umożliwia osobie bezrobotnej nie tylko uzyskanie porady czy informacji zawodowej (w odróżnieniu od wskazanej w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Zaproponowane rozwiązania pozwalają bezrobotnym 50+ dostrzec swój rzeczywisty potencjał i relatywnie trwale zniwelować słabości i wzmocnić przewagi, a zatem uwierzyć w siebie i możliwość zmiany swojej sytuacji społeczno-zawodowej.

Model aktywizacji zawodowej z zastosowaniem metody EEG biofeedback składa się z **pięciu** głównych elementów:

- rekrutacji;
- diagnozy zainteresowań zawodowych;
- diagnozy predyspozycji zawodowych;
- treningu z zastosowaniem metody EEG biofeedback oraz pośrednictwa pracy (Matuszewska, 2012).



REKRUTACJA

Etap rekrutacji ma na celu **wyбір osób zmotywowanych** do zmiany swojej sytuacji społeczno-zawodowej i chęci aktywizacji zawodowej.

Zdarzają się sytuacje, w których osoba bezrobotna nie jest w stanie podjąć decyzji co do własnych działań w wyniku długotrwałego wyłączenia z rynku pracy. Charakteryzuje ją niskie poczucie własnej wartości i zachwiana wiara we własne siły. Na tym etapie niezbędne jest **wsparcie doradcy zawodowego**, który wskaże możliwe kierunki działań i ich konsekwencje. Sam doradca nie wykona jednak całej pracy za osobę bezrobotną. Tu **kluczowa jest jej motywacja i chęć zmiany własnej sytuacji społeczno-zawodowej**. Dlatego też w rekrutacji do działań aktywizacyjnych osób bezrobotnych 50+ **brane są pod uwagę nie tylko cechy społeczne i demograficzne potencjalnych beneficjentów, ale też właśnie poziom ich motywacji**.

Poziom motywacji do podjęcia pracy jest oceniany przy pomocy narzędzi diagnozujących w postaci ankiety składającej się z 13 pytań. W ankiecie znajdzie się m. in. pytanie o przyczynę utraty pracy przez osobę bezrobotną, jak bowiem pokazuje praktyka doradztwa zawodowego, istnieje prawidłowość, zgodnie z którą, jeśli



osoba bezrobotna jako powód wskaże np. powody ekonomiczne, wówczas posiada stosunkowo wysoką motywację do znalezienia nowej pracy (szuka zatrudnienia w firmie, która posiada lepszą kondycję finansową). I odwrotnie – poziom motywacji jest bardzo niski, gdy osoba bezrobotna żyje przeświadczeniem, że „pracy nie ma dla nikogo” lub „pracodawcy nie chcą zatrudniać ludzi, którzy za chwilę i tak przejdą na emeryturę”. Narzędzie diagnozujące ma za zadanie również wskazanie motywacji dominującej (wewnętrzna lub zewnętrzna).

Kwestionariusz wypełniany jest samodzielnie przez bezrobotnych przy wsparciu osoby rekrutującej.

DIAGNOZA ZAINTERESOWAŃ ZAWODOWYCH

Z punktu widzenia etyki pracy doradcy zawodowego jego zdaniem jest tak „dobrać” pracę czy też zawód, aby człowiek mógł poprzez pracę realizować siebie (*Nowe trendy w poradnictwie*). Diagnoza zainteresowań zawodowych osoby bezrobotnej służy opracowaniu listy zawodów lub profesji, które taka osoba mogłaby wykonywać, ale też należy sporządzić drugą listę – zawodów, których osoba bezrobotna nie chciałaby w przyszłości wykonywać. Nie ma bowiem sensu, by bezrobotny podejmował jakąkolwiek pracę, byleby tylko mieć jakieś zatrudnienie. Jeśli bowiem praca będzie niezgodna z jego zainteresowaniami, możliwościami i predyspozycjami, będzie to przyczyną frustracji oraz obniżenia motywacji i efektywności pracy, a co za tym idzie – wysoce prawdopodobnej utraty pracy.

DIAGNOZA PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH

Analiza sytuacji osób 50+ wskazuje na istnienie zjawiska tzw. samospełniającego się proroctwa. Przekonanie o złej sytuacji na rynku pracy osób 50+ wzmacnia takie przeświadczenie zarówno wśród pracowników i bezrobotnych z tej kategorii, jak i powiela wyobrażenia pracodawców o nieprzydatności takich pracowników.

Zarówno pracodawcy, jak i osoby bezrobotne 50+ w badaniu przeprowadzonym w ramach projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+” uznali, że osoby 50+ generalnie charakteryzują się niskim poziomem wykorzystania nowoczesnych technologii i znajomości języków obcych. Jednocześnie w badaniu pracodawcy wyraźnie zgłaszali największe zapotrzebowanie na kompetencje miękkie, a więc np. samodzielność, łatwość nawiązywania kontaktów z innymi ludźmi, koncentrację uwagi czy dyspozycyjność.

Pomiar poziomu kompetencji miękkich (m. in. koncentracji uwagi, szybkość uczenia się, łatwość zapamiętywania, odporność na stres) służy także zdiagnozowaniu predyspozycji zawodowych. Doradca zawodowy dzięki przeprowadzeniu odpowiednich badań może zdiagnozować możliwości intelektualne oraz psychologiczne osoby bezrobotnej. Dzięki temu można określić obszary, w których powinna ona być szczególnie stymulowana.

TRENING Z ZASTOSOWANIEM METODY EEG BIOFEEDBACK

Metoda EEG biofeedback w uproszczeniu polega na wykonywaniu pomiarów częstotliwości oraz zmienności poziomów różnych fal mózgowych. Surowy zapis EEG przedstawia kształt fal, amplitudę oraz częstotliwość. Różne wzorce zapisu EEG odpowiadają różnym stanom psychicznym. Gdy człowiek jest senny, wyłączony, praca mózgu jest obrazowana w postaci fal o małej częstotliwości i wysokiej amplitudzie, a więc fal delta (w jednej sekundzie znajduje się od 4 do 8 fal). Natomiast gdy człowiek usiłuje skupić się na rozwiązaniu problemu praca mózgu staje się szybsza, a w zapisie EEG widoczna jest fala beta (w jednej sekundzie znajduje się od 16 do 20 fal).

Metodę EEG biofeedback można wykorzystać m.in. do nauki samoregulacji. Próbuje się wówczas wpływać na pracę naszego mózgu tak, aby była ona wolniejsza lub szybsza, w zależności od celu, który mamy do zrealizowania. Jeżeli chcemy lepiej się skupiać i efektywniej rozwiązywać problemy poszukujemy takich form aktywności, które będą się przyczyniały do przyspieszenia pracy naszego mózgu. Natomiast, gdy jesteśmy zbyt pobudzeni, aktywni, niespokojni pomocnym może okazać się zwolnienie tej aktywności, czyli poszukanie zachowań, które zwolnią aktywność bioelektryczną mózgu (za: Matuszewska, 2012).

Możliwości tej metody są bardzo szerokie – uczy szybkiego zapamiętywania, trenuje efektywne przyswajanie wiedzy, usprawnia motorykę ruchową oraz koordynację wzrokowo-słuchową, pozwala na redukcję napięcia emocjonalnego, uczy relaksacji i walki ze stresem, ćwiczy umiejętność skupienia uwagi, szybkiej reakcji na bodźce itp.

Treningi Biofeedback, a w szczególności treningi EEG biofeedback polecane są niezależnie od wieku czy płci, zarówno osobom zdrowym jak i z pewnymi dolegliwościami. Nie jest to jednak leczenie zastępcze, a jedynie wspomagające. Metody Biofeedback dają możliwość łączenia ich z innymi metodami terapeutycznymi.

POŚREDNICTWO PRACY

Zadaniem wcześniejszych etapów, a szczególnie etapu zastosowania metody EEG biofeedback, jest przygotowanie osób bezrobotnych 50+ do aktywności zawodowej. Etap pośrednictwa pracy to etap końcowy służący ułatwieniu kontaktu tych osób z rynkiem pracy.

W zaprezentowanym Modelu aktywizacji osób 50+ zadania dotyczące pośrednictwa pracy są realizowane za pośrednictwem platformy internetowej znajdującej się pod adresem: www.praca50plus.pl.

BIBLIOGRAFIA

- *Czynniki ważne przy planowaniu kariery zawodowej*, Regionalny Ośrodek Metodyczno-Edukacyjny METIS w Katowicach, www.metis.pl;
- *Doradztwo i poradnictwo zawodowe w Polsce*, WUP Opole, www.wup.opole.pl;
- Horoszowska B., *Problemy poradnictwa zawodowego w szkole*, w: *Materiały do nauczania psychologii*, Warszawa 1966;
- Matuszewska S., *Model doradztwa zawodowego osób z kategorii wiekowej 50+ z wykorzystaniem metody EEG biofeedback*, „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+”, Poznań 2012;
- Paszkowska-Rogacz A., *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, KOWEziU, Warszawa 2002;
- Pisula D., *Poradnictwo kariery przez całe życie*, Warszawa 2009;
- www.metis.pl/content/view/204/32/;
- www.wup.opole.pl/ciz/Doradztwo%20i%20poradnictwo%20zawodowe%20w%20Polsce.pdf.

WYZWANIA W PROCESIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB 50+

MAŁGORZATA LEMKE

ELŻBIETA GŁOWACKA



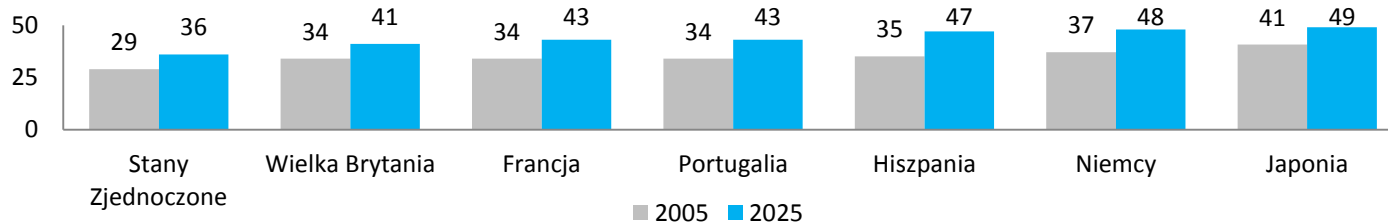
Zmiany demograficzne związane ze starzeniem się społeczeństwa powodują, że coraz częściej mówi się o osobach powyżej 50 roku życia (50+) w kontekście rynku pracy. Motywacje wykonywania pracy przez osoby starsze mogą być różne: od chęci dorobienia do niskiej emerytury, przez przyzwyczajenie do rytmu, jaki wyznaczała przez całe życie praca zawodowa, po zwyczajne pragnienie społecznej interaktywności i możliwości spotkania z ludźmi.

SYTUACJA DEMOGRAFICZNA W EUROPIE

Obserwowany w całej Europie spadek liczby urodzeń, jak i podniesienie średniej długości życia prowadzą do globalnego i nieodwracalnego procesu starzenia się społeczeństw na Starym Kontynencie. Oczekuje się, że w krajach Unii Europejskiej do roku 2050 mediana wieku (liczba lat, której nie osiągnęła połowa roczników badanego społeczeństwa, a przekroczyła przez drugą połowę) podniesie się z 38 do 52 lat. W Polsce roku 1950 mediana wieku wynosiła 25,8 lat. Obecna wartość ta wynosi 38,2, a według prognoz w 2050 wyniesie już 51. W miarę starzenia się społeczeństwa polskiego spada jednocześnie jego liczebność (implozja demograficzna): z 38,6 mln w 1995 roku, do 38 mln w 2010 roku i spodziewanych 32 mln w 2050 roku (prognozy Banku Światowego). Według długookresowej prognozy Eurostatu do 2060 roku odsetek osób starszych (powyżej 65 roku życia) w UE ma wzrosnąć z 17% w 2008 roku do 30%, zaś odsetek osób powyżej 80 roku życia z 4,4% ogółu ludności w 2008 roku do 12,1% w 2060 roku. W Polsce, podobnie jak w pozostałych krajach postkomunistycznych, udział osób starszych ma nawet przekroczyć 30% i wynieść 36,2%, podobnie odsetek osób powyżej 80 roku życia osiągnąć w 2016 roku aż 13,1%.

Im wyższy stopień rozwoju społeczno-ekonomicznego danego kraju, tym większe szanse na osiągnięcie tzw. trzeciego (60+) czy czwartego wieku (80+). Coraz większa część europejskiej populacji dożywa wieku sędziwego, przesunęła się też granica początku starości (zob. A. Abramowska-Kmon, 2011, s. 19). Te pomysły w kontekście długości życia i stanu zdrowia prognozy stanowią poważne wyzwanie czy wręcz zagrożenie dla funduszy publicznych, systemów emerytalnych, polityki społecznej czy zjawiska zastępowalności pokoleń.

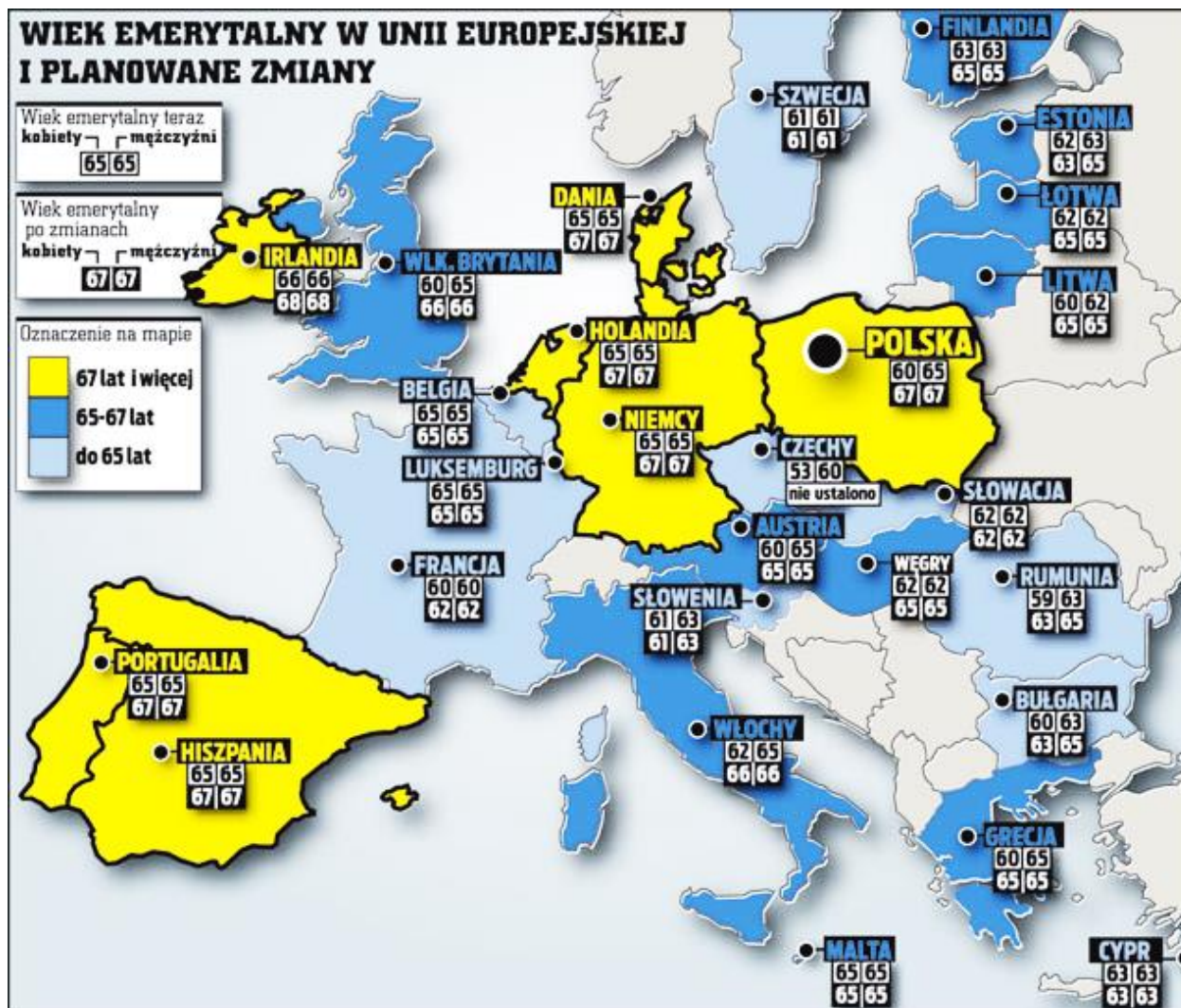
Wykres 1. Procent osób po 50. roku życia w wybranych krajach UE, Japonii i USA – 2005 vs. prognozy na 2025 roku



Źródło: Amerykańskie Biuro Statystyczne, międzynarodowa baza danych, styczeń 2007.

PODWYŻSZENIE WIEKU EMERYTALNEGO W EUROPIE

Tendencja podwyższenia wieku emerytalnego wzbudza społeczne kontrowersje w całej Unii Europejskiej. Większości krajów nie stać na dalsze utrzymywanie niskiego wieku emerytalnego. Coraz mniej młodych osób pracuje na jednego emeryta w UE. Również w Polsce od 1 stycznia 2013 roku odbywa się stopniowe podwyższenie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn do 67 roku życia. W przypadku mężczyzn docelowy wiek emerytalny zostanie osiągnięty w 2020 roku, w przypadku kobiet w 2040 roku.



Źródło: Super Ekspres, www.se.pl, WIEK EMERYTALNY w Polsce, innych krajach UE i planowane ZMIANY: *Harujemy najdłużej w Europie*, 26.03.2012.

Utrzymanie bądź osiągnięcie odpowiedniego poziomu zatrudnienia osób w wieku uznawanym dotąd za poprodukcyjny stanowi jeden z priorytetów polityki społecznej i ekonomicznej większości krajów europejskich. Sprzyja temu wspieranie aktywnego starzenia się i wydłużanie okresu życia zawodowego. Coraz bardziej niekorzystne proporcje w strukturze ludności wskazują na potrzebę podejmowania działań prowadzących do aktywizacji zawodowej osób starszych. Przyszłość wielu europejskich gospodarek zależeć będzie od aktywności zawodowej osób w wieku 50+, które do tej pory traktowane były często jako „prawie emeryci”.

AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB 50+

Strategia Lizbońska dla krajów Unii Europejskiej postuluje zatrudnienie w grupie wiekowej 55–64 lata na poziomie 50%. W 2002 roku wskaźnik aktywności zawodowej dla osób z tej grupy wynosił dla 25 krajów UE 38,7%, czyli znacznie mniej niż w USA (59,5%) czy Japonii (61,6%). W kategorii osób w wieku 65–79 lat pracuje w UE również znacznie mniej osób (5,3%) niż w USA (18,5%). W Polsce wskaźnik ten wynosił w 2009 roku zaledwie 32,3%, podczas gdy w Szwecji 70%, w Danii 60%, w Finlandii ponad 50%, przy średniej dla 27 państw Europy na poziomie 46%. Krajami o niższym niż w Polsce wskaźniku zatrudnienia są jedynie Chorwacja, Grecja, Macedonia, Słowacja oraz Słowenia.

Spośród ponad 13 mln Polaków w wieku 50+ nie pracuje aktualnie ponad 9 mln osób, choć ok. jedna trzecia z nich mogłaby być jeszcze aktywna zawodowo. W wyniku zmiany systemu emerytalnego w Polsce w 2009 roku wprowadzono liczne ułatwienia w przechodzeniu na wcześniejsze emerytury lub renty, co z kolei wpłynęło na obniżenie aktywności zawodowej osób w wieku dojrzałym. Strategia ta miała docelowo zmniejszyć wysokie bezrobocie wśród młodych osób (zob. T. Schimanek, 2010). Przeciętny wiek odejścia z rynku pracy wynosił w 2002 roku w Polsce 56,9 lat. Średnia dla Unii Europejskiej liczyła wówczas 60,4 lat. Najdłużej czynni zawodowo w UE pozostają niezmiennie Szwedzi i Duńczycy.

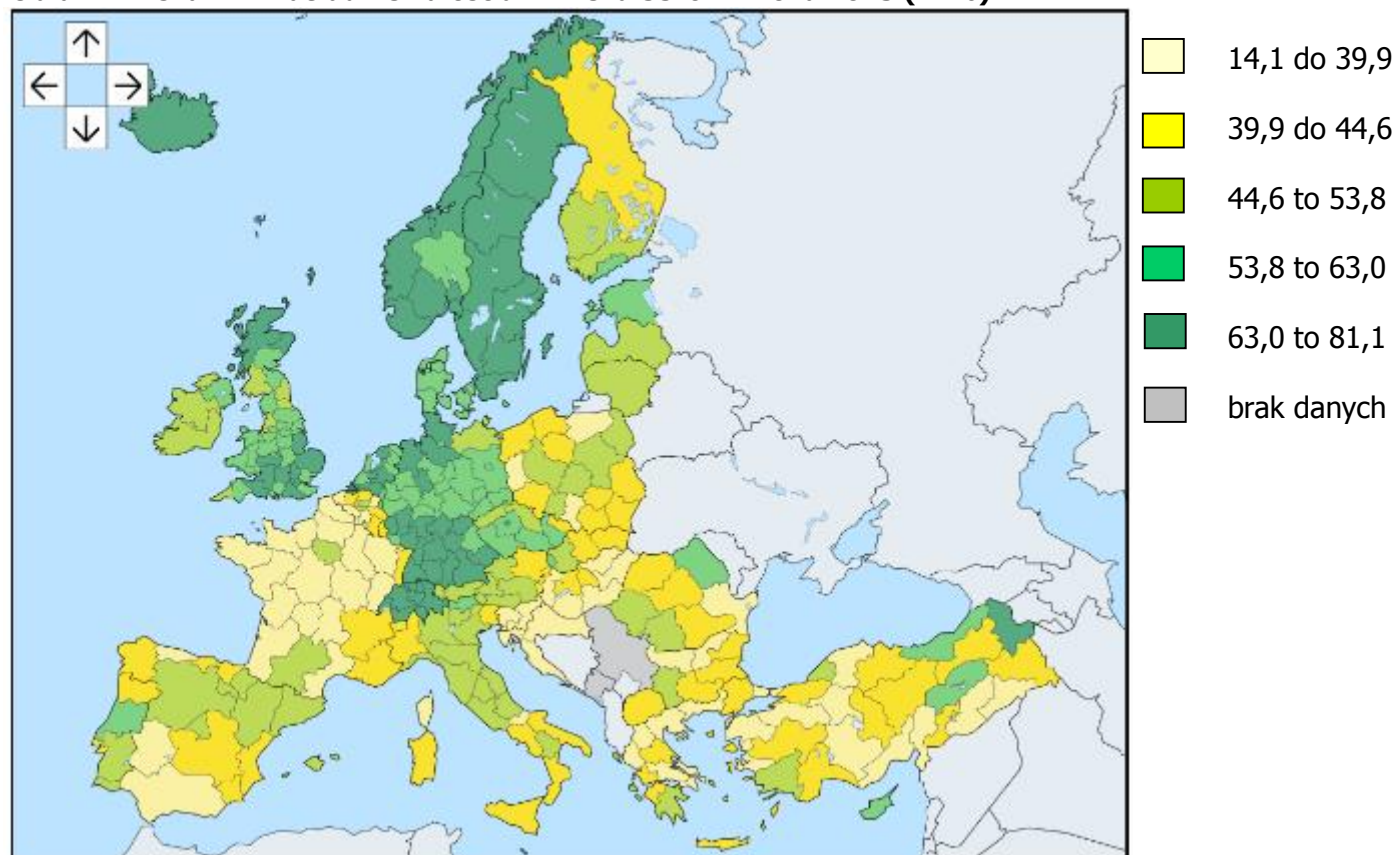
Zwiększaniu długości zatrudnienia służyć ma m.in. wdrożenie pochodzącego z Danii modelu *flexicurity* – idei tzw. „złotego trójkąta”, polegającego na stosunkowo łatwym procesie zatrudniania oraz zwalniania pracowników przez pracodawcę (*flexibility* = elastyczność), przy jednoczesnych wysokich zabezpieczeniach socjalnych dla bezrobotnych (*security* = bezpieczeństwo).

Na obecnym etapie rozwoju UE przyjęto projekt „Europa 2020 – Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” zakładający m.in. wzrost stopy zatrudnienia o około 10% do 2020 roku, także na wskutek aktywizacji zawodowej osób starszych.

Głównym instrumentem realizacji tego planu ma być Europejski Fundusz Społeczny (2014–2020) z następującymi celami:

- pomoc w znalezieniu zatrudnienia (zapewnianie dostępu do zatrudnienia osobom poszukującym pracy i nieaktywnym zawodowo; samozatrudnienie, przedsiębiorczość i tworzenie przedsiębiorstw);
- włączenie społeczne (równość mężczyzn i kobiet oraz godzenie życia zawodowego i prywatnego; aktywne i zdrowe starzenie się; zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną);
- lepsza edukacja (poprawa dostępności uczenia się przez całe życie, podniesienie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy);
- wzmocnienie administracji publicznej (modernizacja i wzmocnienie roli instytucji działających na rynku pracy, w tym działania mające na celu zwiększanie transnarodowej mobilności pracowników).

Obraz 1. Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 55-64 w roku 2013 (w %)



Źródło: Eurostat.

Analiza dostępnych publikacji i raportów dotyczących aktywności (przedwczesnej dezaktywacji) zawodowej osób w wieku 50 lat i starszych prowadzi do wniosków, które mogą posłużyć większemu zaangażowaniu takich osób na rynku pracy oraz ograniczeniu ich dyskryminacji przez pracodawców. Bierność zawodowa powoduje jednocześnie bierność społeczną, a brak pracy skutkuje społeczną marginalizacją. Problem dotyczy zwłaszcza dojrzałych pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz podstawowym i średnim, którzy przechodzą często na emeryturę możliwie jak najszybciej. Ich odpowiednicy z wyższym wykształceniem, pracujący na prestiżowych stanowiskach i uprawiający dobrze płatne, często wolne zawody, nie mają większych oporów przed pracą do ukończenia wieku emerytalnego. Pracują oni często nawet po ukończeniu tego wieku, generalnie też nie mają trudności ze znalezieniem (nowej) pracy.

Mężczyźni z kategorii wiekowej 50+ są bardziej aktywni pod względem zawodowym niż **kobiety**. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 55–64 lata w Polsce jest prawie dwukrotnie niższy niż mężczyzn. Czynnikiem różnicującym mogą być przyczyny rezygnacji z aktywności zawodowej i podjęcia decyzji o wykorzystaniu świadczenia emerytalnego. Wśród mężczyzn decyzja taka zapada najczęściej ze względu na pogarszającą się kondycję psychiczną i fizyczną, u kobiet ważną rolę grają ich zobowiązania społeczne i rodzinne (prowadzenie domu, pomoc dorosłym dzieciom, zajmowanie się wnukami itp.). Kobiety nie odwołują najczęściej momentu przejścia na emeryturę, nawet wcześniejszą. **Zakończenie pracy zawodowej w sile wieku ma jednak duże znaczenie dla sfery prywatnej i psychologicznej zarówno kobiet, jak i mężczyzn**. Emeryt/ka odczuwa często własną beztreściwość, bezużyteczność i społeczną dewaluację, marazm i apatię, zubożenie itp. **Praca zawodowa jest nadal często podstawowym, a niejednokrotnie jedynym bodźcem do aktywności życiowej**. Nadaje sens życiu, motywuje do wychodzenia z domu, aktywności i komunikatywności, do dbania o wygląd, kondycję fizyczną i psychiczną. W kontekście zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, kwestia (częściowej) utraty dotychczasowych kompetencji społecznych wymaga z pewnością dalszego monitoringu i pogłębionej analizy.

Osoby bezrobotne 50+ spotkać można głównie w mieście. Trudno jest bezrobotnych z tej kategorii wiekowej namówić np. do założenia własnej działalności gospodarczej. Na ich aktywność zawodową ma wpływ sytuacja ekonomiczna, poziom wykształcenia oraz stan zdrowia (oceniany nierzadko subiektywnie, np. w kontekście wypalenia zawodowego czy zmęczenia dotychczasową pracą). Poczucie konieczności konkurowania z młodymi, dobrze wykształconymi pracownikami, nieznanomość nowoczesnych technologii czy brak znajomości języków obcych prowadzą do poczucia marginalizacji i do zniechęcenia w poszukiwaniu pracy. Trudno jest namówić osoby dojrzałe do zdobywania nowych kwalifikacji i kompetencji, w tym do uczestnictwa w szkoleniach, projektach czy programach organizowanych przez urzędy pracy, o ile nie gwarantują one podjęcia konkretnej pracy.

Brak motywacji do rozwoju zawodowego z jednej strony, niewystarczająca liczba miejsc pracy w danym regionie z drugiej, sprzyjają wzrostowi liczby osób świadomie rezygnujących z aktywności zawodowej pomimo ich wciąż relatywnie dobrej kondycji fizycznej i psychicznej. Antidotum na nieefektywność szkoleń i programów stażowych, jawiących się jako rozwiązania chwilowe, niegwarantujące bezrobotnym perspektywy stałego zatrudnienia, może być współpraca w procesie aktywizacji zawodowej urzędów pracy z indywidualnymi doradcami zawodowymi oraz psychologami. Zwłaszcza ci ostatni mogą pomóc osobom zniechęconym i niepewnym własnej wartości w podniesieniu ich motywacji zawodowej.

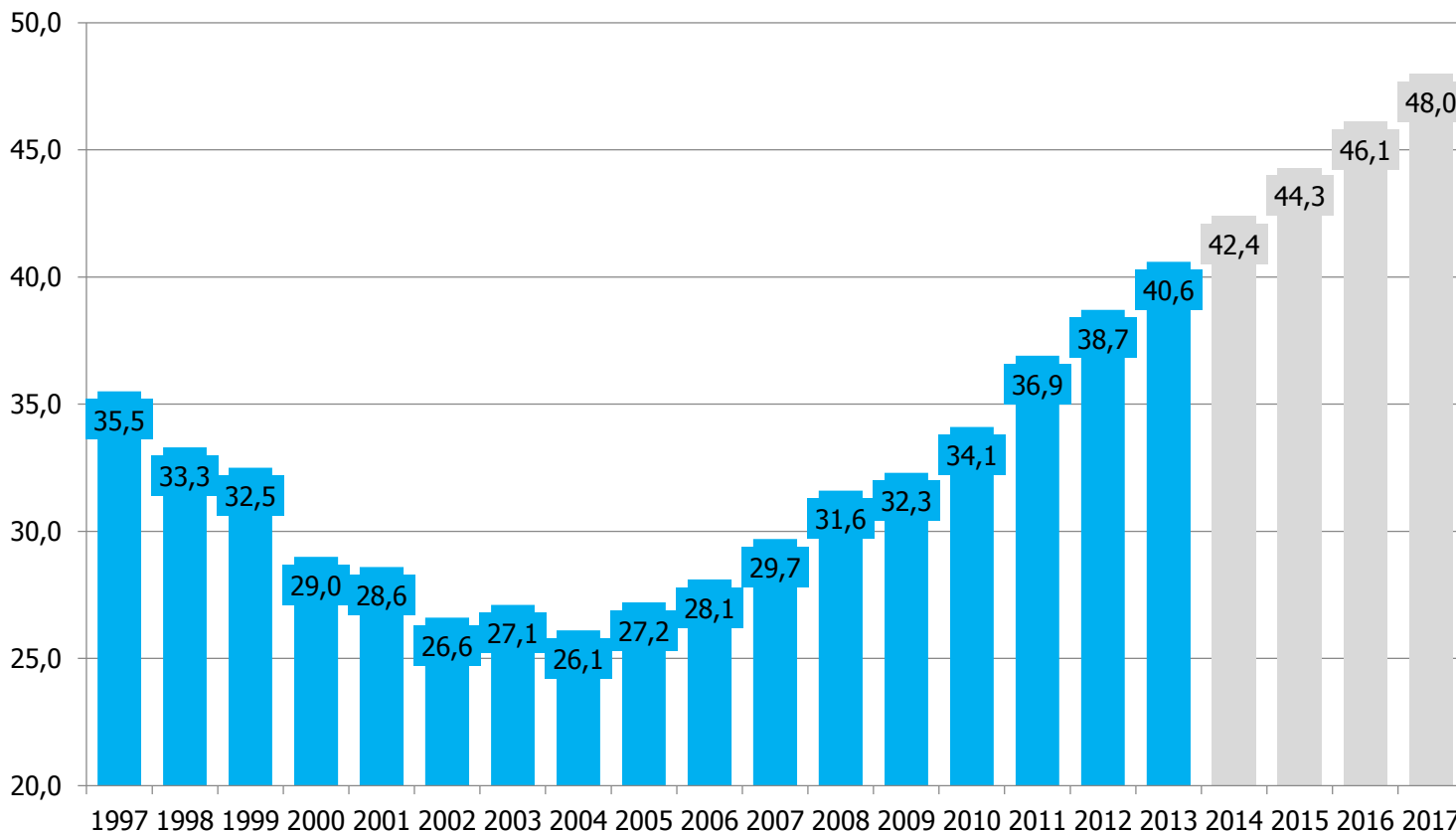
Również pracodawcy niezbyt chętnie przyjmują do pracy osoby w wieku powyżej 50 lat zakładając, że mają niższe kompetencje oraz mniejszą sprawność i wydajność. Zbliżyć obie grupy do siebie – pracodawców i osoby w wieku 50–65 lat – może spójna i konsekwentna **promocja prowadząca do uświadomienia licznych korzyści wynikających z zatrudniania doświadczonych i samodzielnych pracowników po pięćdziesiątym roku życia**. Osoby te cenione są najczęściej za lojalność wobec pracodawcy (starsi pracownicy rzadko zmieniają miejsce pracy), doświadczenie życiowe i kompetencje, umiejętność adaptacji w różnych warunkach i środowiskach, dyspozycyjność (pracownicy w tym wieku mają już odchowane dzieci), znacznie mniejsze ukierunkowanie na karierę i awans, stabilność i odpowiedzialność, spokój, cierpliwość, mniejszą emocjonalność, solidność i dokładność.

Możliwą redukcję kosztów pracy dla pracodawców niosą ze sobą **alternatywne formy zatrudnienia**. Termin ten nie funkcjonuje jeszcze w kodeksie pracy, jednak sformułowanie to można spotkać w wielu strategiach dotyczących problematyki rynku pracy, w literaturze socjologicznej oraz w potocznym języku pracodawców i pracobiorców. Alternatywne formy zatrudnienia **charakteryzują się elastycznością czasu i miejsca pracy, form stosunku pracy, form relacji pracownika z pracodawcą, sposobami wynagrodzenia i zakresu pracy**.

Pracodawcy inaczej postrzegają osoby w wieku 50+ w przypadku, gdy ich przedsiębiorstwo zatrudnia już takie osoby (bazując tym samym na własnych doświadczeniach), inaczej zaś gdy brakuje im tego rodzaju doświadczeń i oceny dokonują jedynie w oparciu o społeczne stereotypy (większa absencja chorobowa i spadek wydajności fizycznej, niska motywacja do pracy, niechęć do nauki, mniejsza kreatywność, nieefektywność, brak możliwości zwolnienia przed emeryturą, nieopłacalność inwestowania w starszych pracowników, itp.). Opinia o pracowniku w wieku 50+ jest zdecydowanie lepsza u tego przedsiębiorcy, który zatrudnia już takie osoby. Świadczy to o potrzebie promocji zatrudniania osób w wieku 50+ wśród przedsiębiorców, zwłaszcza w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw, gdzie odsetek braku zatrudnienia osób w wieku 50+ jest największy (zob. *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2012 roku*, MPiPS).

UŁATWIENIA W ZATRUDNIANIU OSÓB 50+

Wykres 1. Procentowy wskaźnik zatrudnienia wśród osób w wieku 55–64 lata, w latach 1997–2013 (niebieski kolor) oraz prognoza na lata 2014–2017 (szary kolor)



Źródło: Opracowanie DAE MP i PS na podstawie danych bazy Eurostat, od 2010 r. dane po rewizji uwzględniające Narodowy Spis Powszechny 2011, dane od roku 2010 nie są w pełni porównywalne z danymi z lat ubiegłych.

Podniesienie progu wieku emerytalnego spowoduje zwiększenie liczby osób w wieku 50+ pozostających w zatrudnieniu stałym lub okresowym, aż do osiągnięcia wieku emerytalnego. Państwo podejmuje różnorodne działania, aby utrzymać w zatrudnieniu, bądź ułatwić zatrudnienie osób 50+. Odpowiednie działania dla tej grupy są również istotne ze względu na prognozowane zmiany struktury demograficznej, wg których do 2020 r. liczba osób w wieku 55–74 lata będzie niemal równa grupie osób o najwyższej aktywności zawodowej. Wszystko to skłania do podejmowania kompleksowych działań na rzecz zwiększenia zatrudnienia osób starszych na polskim rynku pracy.

Działania te są już widoczne w statystykach zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata. Przede wszystkim wejście w życie ustawy wydłużającej wiek emerytalny oraz programów wspierających zatrudnienie osób powyżej 50 roku życia, czy to wprowadzone ustawą, czy też realizowane w ramach Programu 50+, powinno przyczynić się do wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata do poziomu 48,0% w 2017 r.

Warto podkreślić, że wskaźnik zatrudnienia, począwszy od momentu akcesji do Unii Europejskiej, stale rośnie. W 2013 r. udało się Polsce po raz pierwszy przekroczyć wartość 40% (40,6%). W latach 2008–2013 odnotowano drugi najwyższy skumulowany wzrost tego wskaźnika w całej Wspólnocie. Polskę wyprzedzają jedynie Niemcy (zob. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015–2017, www.mpips.gov.pl).

Wiele rozwiązań na współfinansowanie zatrudnienia osób w starszym wieku znajduje się w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. ***o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy***, gdzie zawarte uregulowania wspierają zatrudnienie osób po 50 roku życia, uznając je za osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Wsparcie finansowe adresowane do pracodawcy zatrudniającego osobę powyżej 50 lat, może polegać na zwolnieniu z części opłat, jak również dofinansowaniu do zatrudnienia. Dofinansowanie do zatrudnienia realizowane jest poprzez zatrudnienie subsydiowane, takie jak prace interwencyjne lub roboty publiczne.

Prace interwencyjne oznaczają zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę z częściową refundacją wynagrodzenia przez urząd pracy. Bezrobotni powyżej 50 roku życia mogą korzystać z prac interwencyjnych w wydłużonym okresie, tj. do 24 miesięcy, a nawet do 48 miesięcy (czyli do 4 lat), gdy refundacja następuje co drugi miesiąc. O organizację prac interwencyjnych może ubiegać się każdy pracodawca, który w ocenie urzędu pracy jest w stanie te prace prawidłowo przeprowadzić (np. niebędący w stanie likwidacji oraz niezalegający z podatkami). Refundacja obejmuje część kosztów wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenie społeczne. Wysokość refundacji za skierowanie do prac interwencyjnych osób 50+ nie może przekroczyć 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia, jeśli skierowane osoby nie spełniają warunków koniecznych do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, zaś 80% – jeśli spełniają już te warunki. W umowie na zorganizowanie prac interwencyjnych może być przewidziany dodatkowy bonus. Pracodawca może też otrzymać jednorazową refundację wynagrodzenia w wysokości do 150% przeciętnego wynagrodzenia, jeśli po co najmniej 6 miesiącach zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych zatrzymał skierowanego bezrobotnego w pracy na kolejne 6 miesięcy i po upływie tego czasu nadal go będzie zatrudniał. Od lipca 2014 roku pomoc dla pracodawcy na zorganizowanie prac interwencyjnych jest udzielana zgodnie z zasadami udzielania *pomocy de minimis*.

Roboty publiczne mogą organizować:

- powiaty (z wyłączeniem prac organizowanych w urzędach pracy);
- gminy;
- organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką: ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej;
- spółki wodne i ich związki.

Organizator robót publicznych może wskazać pracodawcę, u którego będą wykonywane roboty publiczne i wówczas ten pracodawca jest beneficjentem pomocy. Pracodawca, który w ramach robót publicznych zatrudnił skierowanych do niego bezrobotnych, otrzymuje zwrot części kosztów poniesionych na ich: wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne.

Zgodnie z art. 57 ust. 1, 2, 4 i 6 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, refundacja może być wypłacana organizatorowi robót publicznych (pracodawcy):

- przez okres do 6 miesięcy za zatrudnienie skierowanych bezrobotnych; wysokość refundacji nie może przekroczyć kwoty obliczanej jako iloczyn liczby zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz 50% przeciętnego wynagrodzenia w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczeniowego miesiąca i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia;
- przez okres do 12 miesięcy za zatrudnienie skierowanych bezrobotnych w wysokości nieprzekraczającej przeciętnego wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia za każdego bezrobotnego, jeżeli obejmuje koszty poniesione co drugi miesiąc ich zatrudnienia;
- przez okres do 6 miesięcy za zatrudnienie bezrobotnych będących dłużnikami alimentacyjnymi w wymiarze nieprzekraczającym połowy wymiaru czasu pracy, w instytucjach użyteczności publicznej oraz organizacjach zajmujących się problematyką kultury, oświaty, sportu i turystyki, opieki zdrowotnej lub pomocy społecznej; wysokość tej refundacji nie może przekraczać kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych bezrobotnych i połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę (w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczeniowego miesiąca) łącznie ze składką na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.

Pomoc finansowa udzielana pracodawcy na zatrudnienie w ramach robót publicznych jest udzielana zgodnie z zasadami udzielania *pomocy de minimis*.

Pracodawca może również otrzymać jednorazowo **refundację poniesionych kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne** w związku z zatrudnieniem bezrobotnego skierowanego przez urząd pracy. Refundacja składek może nastąpić w przypadku, gdy:

- pracodawca zatrudniał skierowanego bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres co najmniej 12 miesięcy; oraz
- po upływie 12 miesięcy zatrudnienia skierowany bezrobotny jest nadal zatrudniony.

Wysokość jednorazowo refundowanych składek na ubezpieczenie społeczne nie może przekroczyć 300% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu spełnienia przez pracodawcę ww. warunków – refundacja ta także jest udzielana zgodnie z zasadami udzielania *pomocy de minimis*.

Nowym instrumentem mającym na celu zachęcenie pracodawców do zatrudniania bezrobotnych, którzy ukończyli 50 lat, jest **dofinansowanie pracodawcy do wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego**. Dofinansowanie może być przyznane za zatrudnienie skierowanego przez urząd pracy bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia. Bezrobotny ten powinien posiadać wymagane przez pracodawcę kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie zawodowe niezbędne do wykonywania pracy na proponowanym przez pracodawcę stanowisku. Dofinansowanie wynagrodzenia przysługuje przez okres:

- 12 miesięcy – w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 50 lat, a nie ukończył 60 lat; lub
- 24 miesięcy – w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 60 lat.

Dofinansowanie wynagrodzenia przysługuje w kwocie określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego zatrudnionego bezrobotnego. Pracodawca lub przedsiębiorca są obowiązani do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego po upływie okresu przysługiwania dofinansowania do wynagrodzenia, odpowiednio przez okres 6 miesięcy w przypadku dofinansowania do wynagrodzenia przez okres 12 miesięcy (osoby w wieku 50–60 lat) oraz 12 miesięcy w przypadku dofinansowania do zatrudnienia osoby powyżej 60 roku życia.

W 2014 wprowadzono do systemu wsparcia zatrudnienia **Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)**. Na podstawie przepisów regulujących funkcjonowanie tego funduszu urząd pracy może **dofinansować kształcenie ustawiczne pracowników**, a także samego pracodawcy, wykorzystując w tym celu środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Pracodawca wówczas sam wybiera instytucję szkoleniową i decyduje o uczestnikach szkoleń. Środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego w latach 2014 i 2015 przeznaczają się na wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców w wieku co najmniej 45 lat.

Pracodawca może otrzymać środki KFS na sfinansowanie:

- 80% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika;
- 100% kosztów kształcenia ustawicznego – jeśli należy do grupy mikro przedsiębiorców (zatrudnia do 10 osób) – nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Środki KFS można przeznaczyć na:

- określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego, które można będzie zaspokoić dzięki środkom KFS;
- kursy i studia podyplomowe, w których wezmą udział pracownicy z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą;
- egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych;
- badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia ustawicznego lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu;
- ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z udziałem w kształceniu ustawicznym.

Środki KFS przeznaczone są na dofinansowanie kursów rozumianych jako pozaszkolne zajęcia zaplanowane i zrealizowane przez instytucję szkoleniową w określonym czasie, według ustalonego programu. Nie są przeznaczone na finansowanie szkoleń wewnątrzzakładowych. Pomoc finansowa udzielana pracodawcy na kształcenie pracowników jest udzielana zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

Pracodawcy, zatrudniający osoby powyżej pięćdziesiątego roku życia, mogą również korzystać z **ulg w opłacaniu składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych**. Ulgi te są czasowe lub bezterminowe. Pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne nie opłacają składek na Fundusz Pracy przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za osoby zatrudnione, które ukończyły 50 rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawały w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy.

Składki na Fundusz Pracy opłaca się za osoby, które nie osiągnęły wieku wynoszącego co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn. Przyjęte działania aktywizacyjne z pewnością wpłyną na poprawę sytuacji na rynku pracy osób po 50 roku życia, osób znajdujących się w szczególnej na tym rynku sytuacji. **Zmieniający się rynek pracy wymaga jednak podejmowania szeregu działań na rzecz zmniejszania bezrobocia i przywracania na rynek pracy licznej grupy osób pozostających biernymi zawodowo.**

Szczególnie istotnego znaczenia nabiera to w sytuacji prognozowanego starzenia się społeczeństwa, które już dziś jest widoczne oraz pozostawania w ewidencjach urzędów pracy osób mających największe problemy w znalezieniu zatrudnienia z uwagi na wiek, posiadane wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, czy czas pozostawania bez pracy. Przy opisanych we wstępie tendencjach demograficznych i prognozach aktywizacja i zatrzymanie na rynku pracy osób w tzw. wieku niemobilnym nabiera szczególnej wagi. Zmiany w strukturze wieku ludności oznaczają istotne wyzwania dla systemu promocji zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego.

BIBLIOGRAFIA

- Abramowska-Kmon A., *O nowych wymiarach zaawansowania procesu starzenia się ludności*, w: „Studia demograficzne” 1(159)/2011;
- Schimanek T., *Społeczne uwarunkowania i konsekwencje niskiej aktywności zawodowej osób 50+ oraz rozwiązania służące jej zwiększeniu*, w: „Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem. Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy,” Akademia Rozwoju Filantropi w Polsce, Warszawa 2010;
- Krzyżanowska Ł., *Raport socjologiczny z badania ankietowego osób w wieku okołiemerytalnym w Projekcie: Dezaktywacja osób w wieku okołiemerytalnym*, na: www.mpips.gov.pl;
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2012 roku*, raport dostępny na: www.mpips.gov.pl;
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015–2017* (KPDZ/2015–2017) – Projekt, dostępny na www.mpips.gov.pl;
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, tekst jednolity Dz. U. z 2015 r., poz. 149;
- Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. *o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (Dz. U. z 2007 r., Nr 59, poz. 404 z późniejszymi zmianami).

**ZNACZENIE UMIEJĘTNOŚCI
POSŁUGIWANIA SIĘ ICT
W AKTYWIZACJI OSÓB 50+**

ANDRZEJ MICHALSKI



Bezrobotni 50+ to znacząca część starzejącego się społeczeństwa Polski. Sytuacja demograficzna stawia przed tą grupą wyzwania w zakresie wspierania gospodarki oraz rynku pracy. W ciągu ostatnich 30 lat o blisko 33% zwiększyła się liczba osób w wieku 50–54 lat, o blisko 50% wzrósł odsetek osób w wieku 55–59 lat. Dwukrotnie zwiększyła się liczba osób w wieku 60–64 lat („Akademia 50+”, s. 10). Wskaźnik zatrudnienia dla osób 50+ w regionie zachodniopomorskim osiągnął wartość 25,1% i był o blisko 4% niższy od średniego poziomu w kraju (zob. „Akademia 50+”, s. 11).

Zaledwie co piąty bezrobotny zarejestrowany w województwie zachodniopomorskim skorzystał z oferty szkoleniowej Powiatowych Urzędów Pracy. Z wyników badań realizowanych na tej grupie wynika, że **jedną z przyczyn utrudniających powrót na rynek pracy jest brak kwalifikacji zawodowych. Badani wskazują ten czynnik obok braku doświadczenia, stażu pracy i wieku. Nie przekłada się to jednak na zainteresowanie jakimkolwiek formami kształcenia się przez bezrobotnych czy pracowników zagrożonych utratą pracy.** Dla bezrobotnych 50+ problemem jest poddanie się po raz kolejny w życiu różnorodnym oddziaływaniom edukacyjnym. Projekt Polska Cyfrowa to jeden z ważnych i niezwykle potrzebnych programów dedykowanych osobom 50+. Jego cel to między innymi poprawa kompetencji w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnych.

Wydłużenie czasu zatrudnienia obłożone jest wieloma warunkami, które muszą być zrealizowane w sferze gotowości do zmiany sytuacji zawodowej bezrobotnych. W zapomnienie powinien odejść stereotyp pracownika zatrudnionego w jednym zakładzie pracy od momentu ukończenia szkoły aż do emerytury. Inny niezwykle ważny składnik oczekiwanej zmiany to **sprostanie wymaganiom nowoczesnej gospodarki, pozyskanie kompetencji w zakresie wykorzystania nowoczesnych technologii w aktywności zawodowej.** Rynek pracy stawia wyzwania o charakterze technologicznym całej gospodarce. Zmianie i przeobrażeniom ulec musi styl prowadzenia działalności gospodarczej, jak też styl pracy współczesnych pracowników.

Bezrobotni 50+ mają obowiązek wpisać w swoją tożsamość pracownika pojęcie *employability*. Jest to zdolność bycia zatrudnionym i oznacza ona także posiadanie cech i kompetencji atrakcyjnych z perspektywy potencjalnych pracodawców. Psycholog pracy prof. Augustyn Bańka wskazuje, że *zatrudnialność* w gospodarce opartej na wiedzy staje się coraz bardziej znaczącym źródłem przewagi konkurencyjnej jednostki. Dla pracowników oznacza to postrzeganie własnej pozycji na rynku pracy poprzez pryzmat atrakcyjności posiadanych w danym czasie wiedzy, umiejętności, kompetencji i uzdolnień (zob. M. Rosalska, s. 34).

W kontekście rynku pracy istnieją dwa aspekty, które mają bezpośrednie przełożenie na projektowanie działań diagnostycznych w doradztwie zawodowym.

Pierwszym jest rozpatrywanie zasobów przyszłego pracownika w kategoriach dopasowania i odpowiedniości, drugim myślenie w kategoriach kwalifikacji i kompetencji. Specjalista od zarządzania zespołami Meredith Belbin zauważa, że pracodawca zatrudniając pracownika zwraca uwagę na dwie kluczowe kategorie – odpowiedniość i dopasowanie. Odpowiedniość to wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, certyfikaty, uprawnienia, dyplomy, znajomość języków obcych, doświadczenie zawodowe. Dopasowanie to cechy osobowościowe umiejętności komunikowania się **umiejętność pracy w zespole, kultura osobista, styl pracy i działania** (za: M. Rosalska, s. 35). Współczesność wymusza jednak rozszerzenie tych kategorii o **umiejętności korzystania z nowoczesnych technologii**. Dokonując analizy każdej z powyżej wymienionych cech można doszukiwać się związków z uzyskiwaniem określonej kompetencji poprzez edukację lub zdobywanie doświadczenia życiowego poprzez szereg podejmowanych działań zawodowych.

Aktywizacja zawodowa osób 50+ to szczególny rodzaj działań podejmowanych wobec osób starszych. Rynek pracy wymaga przeobrażeń wynikających zarówno z sytuacji gospodarczej, jak też zmian demograficznych. Wydłużenie aktywności zawodowej to zadanie priorytetowe dla instytucji rynku pracy. Wraz z działaniami praktycznymi toczą się rozważania teoretyczne wspierające rynek pracy. Wśród teorii najbardziej popularna i najczęściej stosowana przez doradców jest koncepcja Johna Hollanda. Autor ten założył, że idealna kariera zawodowa jest efektem dopasowania osobistych preferencji zawodowych do charakteru zadań, wymagań i wartości określanych jako środowisko pracy. **Wybór zawodu jest w tej koncepcji jest działaniem, które wyraża motywację, wiedzę, osobowość i zdolności danej osoby**, a samo pojęcie zawodu rozumiane jest jako styl i środowisko pracy, a nie wyłącznie jako zbiór odizolowanych funkcji lub czynności zawodowych. Oznacza to, że preferowanie określonego zawodu dostarcza doradcy także informacji o motywacjach, wiedzy o zawodzie oraz o sobie samym. Teoria J. Hollanda opiera się na czterech podstawowych założeniach istnienia sześciu głównych typów osobowości zawodowej: realistycznego, badawczego, artystycznego, społecznego, przedsiębiorczego, konwencjonalnego. Analogicznie do sześciu typów osobowości możemy wyróżnić sześć rodzajów środowisk pracy. W idealnej sytuacji, ludzie poszukują takiego środowiska pracy, które umożliwi im realizację własnych umiejętności, wyrażanie postaw, wartości, preferowanych ról. Wzajemne relacje pomiędzy osobowością a środowiskiem pracy, w którym funkcjonuje jednostka, wpływa na jej zachowanie (za: M. Rosalska, s. 69–70).

Postęp technologiczny wymusza na wielu sektorach gospodarki, opierających swoje funkcjonowanie na zaawansowanych technologiach, zastosowanie radykalnych zmian w zakresie ich wykorzystania w prowadzonej działalności gospodarczej oraz zweryfikowanie zakresu kompetencji zawodowych pracowników. Może to być krok ku pozytywnej zmianie oraz wejście do szeregu przedsiębiorstw ważnych dla gospodarki narodowej.

Szczególnego znaczenia w podnoszeniu konkurencyjności gospodarek narodowych upatruje się w sektorze technologii informacyjnych i komunikacyjnych (TIK), stanowiący główny filar przemian strukturalnych oraz funkcjonalnych współczesnych przedsiębiorstw. Pod pojęciem technologii informacyjnych i komunikacyjnych (z ang. *Information and Communication Technologies, ICT*) kryje się rodzina technologii przetwarzających, gromadzących i przesyłających informacje w formie elektronicznej.

Obecnie mówi się o nowej **linii podziału** (rozwarstwienia) społeczeństwa, która przebiega między połączonymi i niepołączonymi z siecią Internet. **Przyczyny wykluczenia** można podzielić na tzw. miękkie i twarde. Do czynników miękkich zalicza się: bariery psychologiczne, mentalne, brak kompetencji i motywacji. Do twardych: brak lub ograniczony dostęp do infrastruktury, sprzętu i oprogramowania.

Bezrobotni 50+ stają przed problemem rekonstrukcji lub pozyskania nowych kompetencji w tej dziedzinie. Warto zatem wiedzieć jak nowoczesne technologie wpływają na funkcjonowanie przedsiębiorstw oraz jakie oczekiwania tym zakresie mają pracodawcy wobec pracowników.

Nowe technologie informacyjno-komunikacyjne mogą wspierać transformację praktycznie każdego aspektu

funkcjonowania społeczeństwa, organizacji, instytucji, a także samych pracowników czy też poszukujących pracy w tym również osób 50+. Szybkie zmiany w komunikowaniu się, łatwość upowszechniania informacji bez pośrednictwa tradycyjnych mediów, umożliwiają organizacjom tworzenie własnych kanałów komunikacji, a użytkownicy i bezrobotni uzyskują narzędzia samoorganizacji. Zmiany sposobów dystrybucji i łatwość kopiowania produktów w postaci cyfrowej wymuszają tworzenie nowych modeli organizacji pracy, form rekrutacji i zatrudniania pracowników, czy też sposobu ich wynagradzania. Sprawniejszy przepływ informacji do i z organizacji, a także obniżenie samych kosztów komunikacji i transportu na większe odległości przyczyniają się do ograniczenia kosztów działania samej organizacji, a tym samym prowadzą do zwiększenia zasięgu konkurencyjności.

Coraz powszechniejsze zastępowanie pracy ludzi pracą systemów automatycznych i informatycznych wpływa na zmianę zapotrzebowania na kompetencje na rynku pracy. Cenione jeszcze do niedawna umiejętności tracą na znaczeniu, a ich miejsce zastępują zupełnie nowe. ICT przyczyniają się również do zmian w organizacji pracy. To tylko niewielki fragment złożonego i zmieniającego się dynamicznie kontekstu funkcjonowania firm, instytucji i organizacji oraz sposobu, w jaki mogą działać. Osoby wykluczone cyfrowo nie potrafią sobie poradzić z nowoczesną techniką informacyjno-komunikacyjną.

Zmieniający się świat wymaga dla takich osób szerokiego wsparcia w formach:

1. Użyczenia zestawu komputerowego z oprogramowaniem oraz zapewnienie dostępu do Internetu.
2. Zapewnienia dostępu do Internetu.
3. Szkolenia z zakresu podstaw obsługi komputera, w celu zwiększenia kapitału intelektualnego osoby wykluczonej cyfrowo.

Według dr. W. K. Jaruszewskiego kapitał intelektualny jest to „nowa wartość ekonomiczna wygenerowana w oparciu o aktywa intelektualne trzech następujących kapitałów: ludzkiego, społecznego, organizacyjno-innowacyjnego i jakości relacji więzi występujących między nimi” (W. K. Jaruszewski, 2013, s. 48).

Nowoczesne technologie nie tylko zmieniają styl prowadzenia działalności gospodarczej, ale uwalniają przedsiębiorców od wielu problemów o charakterze logistycznym oraz ograniczają konieczność bezpośrednich kontaktów z kontrahentami. Tworzy to jednocześnie zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników doskonale posługujących się urządzeniami z kategorii ICT. Zwiększenie skuteczności stosowanych technologii informacyjnych wpływa na dynamikę procesów obserwowanych współcześnie w funkcjonowaniu podmiotów gospodarczych, takich jak kształtowanie się różnorodnych sieci, których zadaniem jest między innymi wspomaganie procesów rozwoju i zwiększenie sprawności funkcjonowania przedsiębiorstw (za: E.Weiss, M.Godlewska, 2007, s. 8).

Szczególnie trudnym może być spełnienie oczekiwań pracodawców przez osoby długotrwale bezrobotne. Wieloletnie wycofanie z rynku pracy, jak również brak umiejętności wykorzystania ICT powoduje ograniczenie możliwości aplikowania na oferowane miejsca pracy. Przedsiębiorstwa nieinwestujące w rozwój systemów zaopatrzenia, produkcji, wymiany informacji w oparciu o nowoczesne technologie ograniczają swoje możliwości pozyskiwania rynku zbytu.

Założenia Programu Operacyjnego Polska Cyfrowa 2014–2020 (POPC) przedstawiają istotne możliwości aktywizacji zawodowej osób 50+ poprzez zwiększenie stopnia oraz poprawy umiejętności korzystania z Internetu. Program oferuje działania szkoleniowe na rzecz rozwoju kompetencji cyfrowych. Jedno z działań dotyczy wsparcia w zakresie nabywania i rozwoju kompetencji cyfrowych umożliwiających stworzenie popytu na Internet oraz ICT, ze szczególnym uwzględnieniem e-usług publicznych dostępnych, jak i tych planowanych do uruchomienia przy udziale środków UE w najbliższych latach. Prowadzone działania będą ukierunkowane na naukę korzystania z usług elektronicznych w takich obszarach, jak np.: sprawy obywatelskie, ochrona zdrowia, świadczenia społeczne, podatki i cła, prowadzenie działalności gospodarczej, wymiar sprawiedliwości oraz cyfrowych zasobów kultury i nauki.

Wyniki badań poprzedzających wdrożenie PO Polska Cyfrowa 2014–2020 wskazują, że: „32% procent dorosłych Polaków nigdy **nie korzystało z Internetu**, głównie dlatego, że **nie czuje takiej potrzeby** lub **nie umie korzystać z komputera**. Aby ich zachęcić, wspierane będą istniejące punkty oferujące publiczny dostęp do Internetu poprzez rozszerzenie ich dotychczasowej oferty o działalność w zakresie cyfrowej integracji i aktywizacji. Oferta będzie skoncentrowana na grupie zagrożonej wykluczeniem cyfrowym – osobach starszych (50+), niepełnosprawnych, rencistach oraz emerytach – zamieszkałych zwłaszcza na terenach wiejskich i małych miast. Trenerzy pracujący w centrach będą uczyć podstaw korzystania z komputera i pokazywać korzyści z Internetu i stosowania nowych technologii” (Opis projektu Polska Cyfrowa PO PC 2014–2020, mac.gov.pl).

Kolejne działanie wspiera innowacyjne rozwiązania na rzecz aktywizacji cyfrowej. Zakłada ono wsparcie innowacyjnych rozwiązań, ukierunkowanych na e-aktywizację osób, o co najmniej podstawowych kompetencjach cyfrowych, celem ich podniesienia i rozwoju poprzez praktyczne stosowanie, np. poprzez naukę programowania, czy też obsługi oprogramowania do tworzenia multimediiów. Pośrednio wsparcie przyczyni się również do budowy kapitału społecznego z wykorzystaniem technologii cyfrowych.

Inne działania obejmują kampanie edukacyjno-informacyjne na rzecz upowszechniania korzyści z wykorzystywania technologii cyfrowych. Celem wspomnianych kampanii będzie podniesienie świadomości publicznej na temat korzyści płynących ze stosowania technologii cyfrowych, w tym e-usług publicznych. Działanie ma budować i utrzymywać wśród obywateli motywację do korzystania z TIK, rozwój niezbędnych umiejętności oraz zmianę postaw negatywnych i przeciwnych wykorzystywaniu tych technologii, jak również likwidację stereotypów wpływających na brak zainteresowania TIK. Podejmowane działania będą dotyczyły TIK w zakresie szerszym niż interwencja POPC, będąc odpowiedzią na zmieniające się trendy społeczne, innowacje technologiczne czy efekty demograficzne (za: Opis projektu Polska Cyfrowa PO PC 2014–2020, mac.gov.pl).

Odrębnym problemem jest udział firm sektora ICT w zmianach, jakich doświadczają beneficjenci ich działalności i osiągnięć. Bezspornym jest udział sektora w informatyzacji społeczeństwa oraz przemysłu. Zmiana w sektorze usług z zakresu technologii cyfrowych usprawniła możliwości państwa w zakresie zapewnienia obywatelom bezpieczeństwa w wymiarze ogólnym, jak również jego kluczowych dziedzin np. bezpieczeństwa zdrowotnego. Pojawiły się możliwości zastosowania ICT w sektorze ochrony środowiska naturalnego poprzez propagowanie i stosowanie czystych źródeł energii. Nie bez znaczenia są zmiany w zakresie administracji. Program e-administracja przybliży obywateli do urzędów, jednakże dla wielu współobywateli może to być swoiste oddalenie się oraz pogłębiające wykluczenie cyfrowe.

ICT są ważne w wielu aspektach życia społecznego, komunikacji z administracją publiczną (e-government), uczeniu się (e-learning), zdrowia (e-health), a ostatnio coraz silniej zauważalne są ich społeczne wpływy.

Fakt, że praktycznie wszyscy Europejczycy mają telefon komórkowy, ponad 250 milionów ludzi w Europie korzysta codziennie z Internetu, a w krajach Europy bardzo duży odsetek osób posiada swój profil na Facebooku, jest tego niezaprzeczalnym dowodem (J. Basł, M. Sasiadek, s. 761).

Szerokie spektrum zastosowań ICT miało wpływ na głębokie przemiany wielu form ludzkiej aktywności. **ICT zmieniły i zmieniają procesy gospodarcze współczesnego świata.** Trudno dziś wyobrazić sobie firmę jakiegokolwiek branży niewykorzystującą na co dzień technologii informacyjnych. Przemianom ulegają wewnętrzne struktury organizacyjne przedsiębiorstw, łańcuchy logistyczne i kanały sprzedaży. Zmienia się charakter konkurencji wewnątrz istniejących branż, ale także funkcjonujący w gospodarce dotychczasowy porządek branżowy. Powstają nowe resorty, tworzone są nowe produkty i usługi oferowane na nowych rynkach przez nowych, jak też dotychczasowych konkurentów.

Ogromnym przemianom ulegają przedstawicielstwa administracji publicznej. Urzędy centralne oraz organy samorządowe intensywnie wykorzystują technologie informacyjno-komunikacyjne. Cel tych działań to restrukturyzowanie wewnętrznych procesów i sposobów kontaktowania się z obywatelami oraz podmiotami gospodarczymi. Ludzie zmieniają swoje dotychczasowe wzory zachowań, modyfikują zachowania konsumenckie, przeobrażeniu ulega również styl wydawania pieniędzy. ICT stanowią czynnik istotnych przemian w wielu rodzajach ludzkiej aktywności (M. Goliński, s. 40).

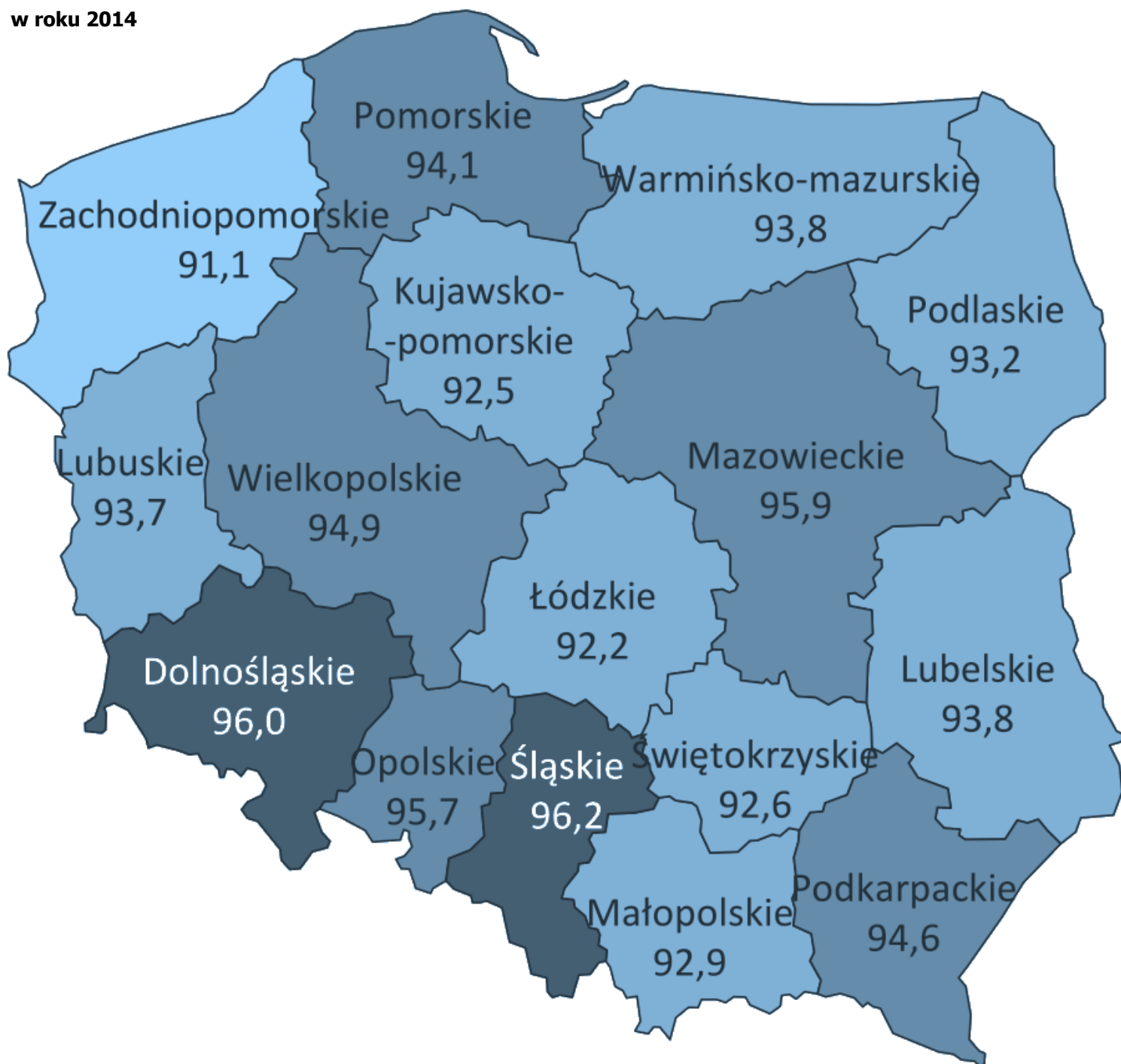
Bezrobotni 50+ muszą być świadomi, że stają w szeregu z pozostającymi bez pracy absolwentami szkół oraz uczelni wyższych, którzy z powodów ekonomicznych często są gotowi podjąć zatrudnienie poniżej swoich rzeczywistych kompetencji.

Niezwykle istotnym w oczekiwanej zmianie stosunku do zatrudnienia osób 50+ jest uświadomienie bezrobotnym konieczności zdobycia umiejętności korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych. Wymagania takie stawia rynek pracy. Przedsiębiorcy oczekują od potencjalnych pracowników zdolności dotychczas przypisywanych kadrze technicznej. Ostatnia dekada to zmiana o charakterze jakościowym, odnotowano wzrost udziału technologii ICT w funkcjonowaniu przedsiębiorstw.

Najwyższy odsetek przedsiębiorstw wykorzystujących w swojej działalności komputery w 2014 roku wystąpił w województwie śląskim – 96,2%. W 2013 roku – w województwie lubelskim – 97,1%, natomiast najniższy – w województwie zachodniopomorskim – 91,1%. W 2013 roku w województwie świętokrzyskim – 92,4%.

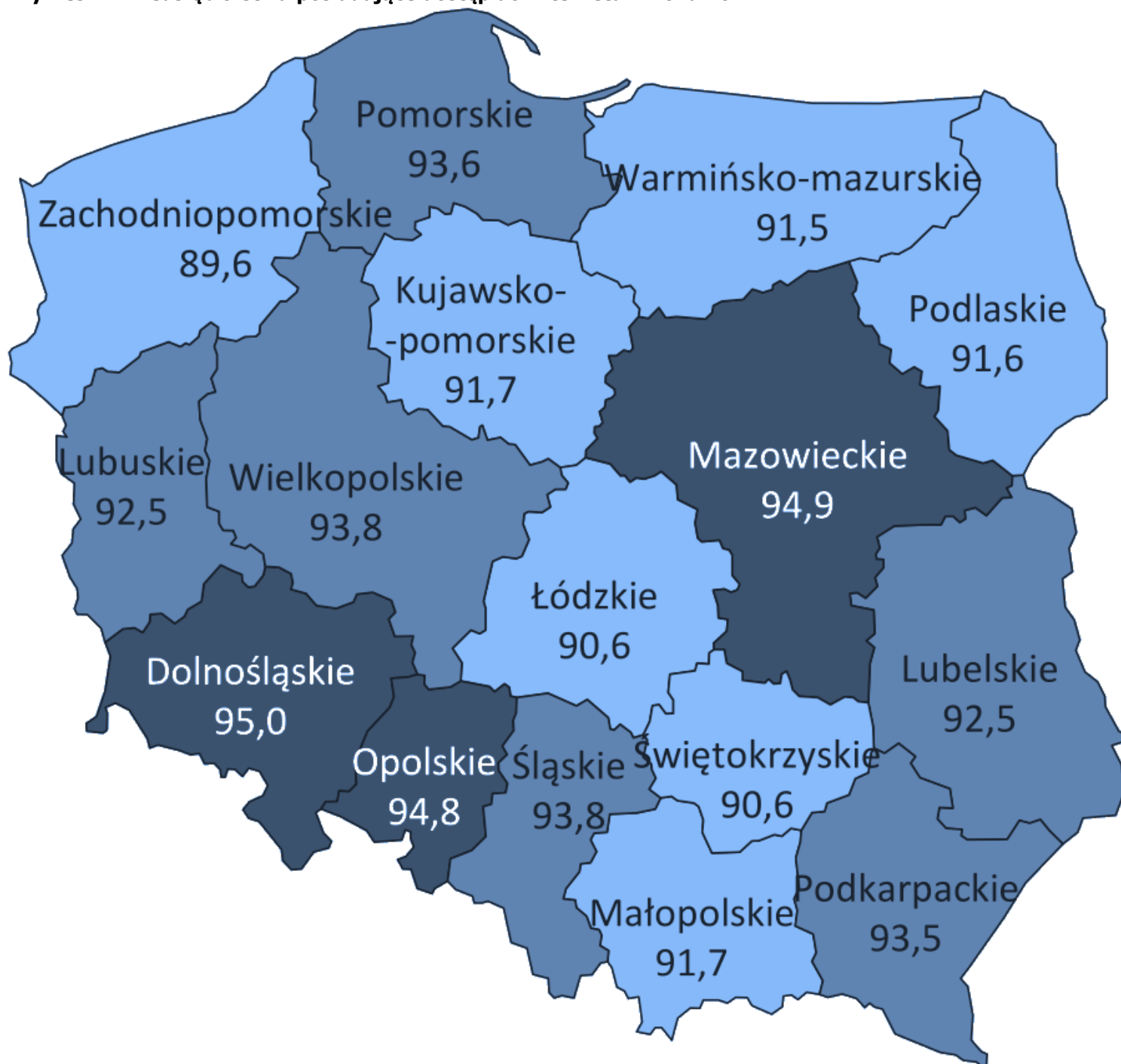
W roku 2014 r. komputery wykorzystywało 94,4% przedsiębiorstw, blisko 100% wskaźnik uzyskały przedsiębiorstwa duże. Jeszcze w roku 2013 wskaźnik ten osiągał poziom niższy od wartości średniej w UE.

Wykres 1. Przedsiębiorstwa wykorzystujące w swojej działalności komputery według województw w roku 2014



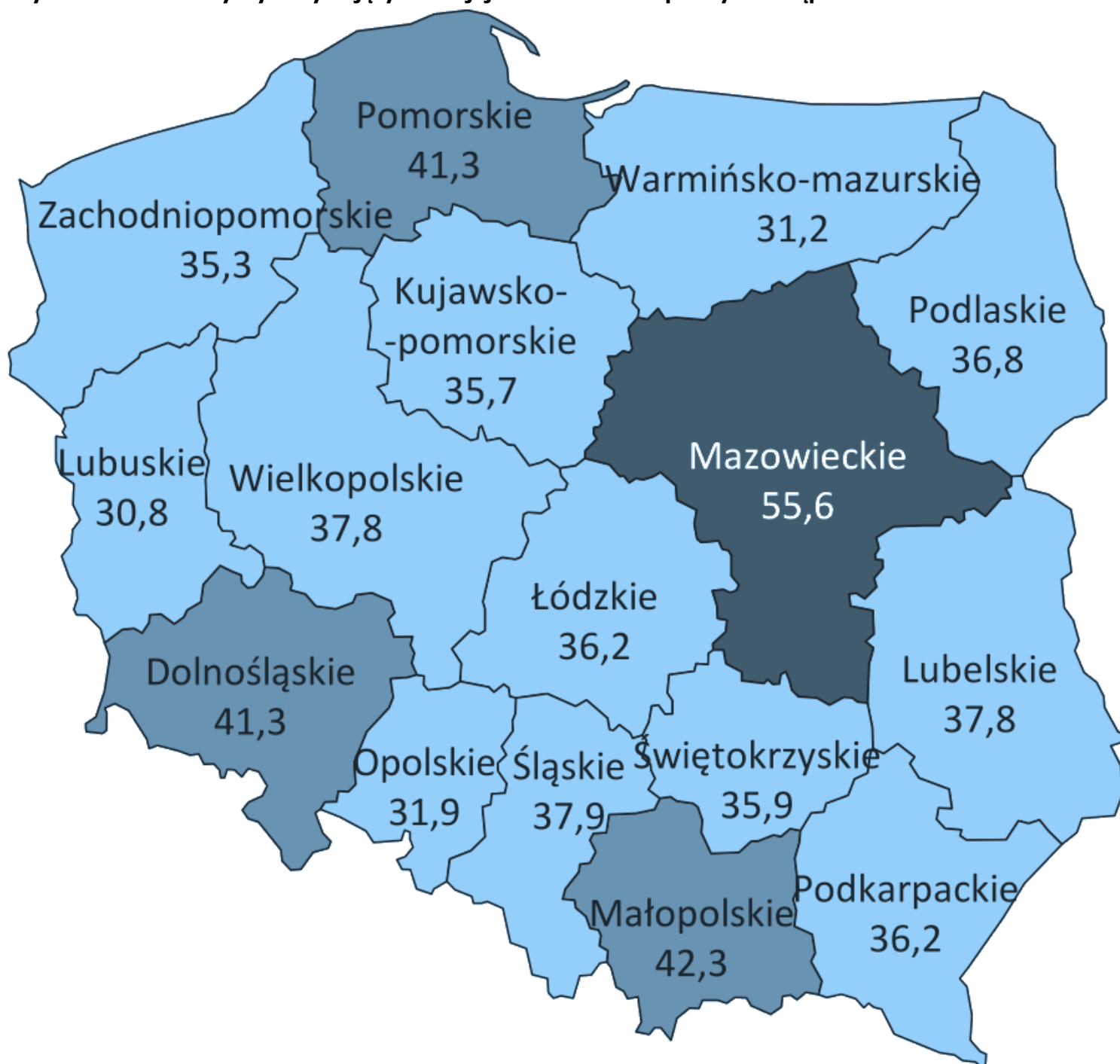
Źródło: Społeczeństwo informacyjne w Polsce Wyniki badań statystycznych 2010- 2014 GUS Szczecin 2014, s. 38.

Wykres 2. Przedsiębiorstwa posiadające dostęp do Internetu w roku 2014



Źródło: Społeczeństwo informacyjne w Polsce Wyniki badań statystycznych 2010- 2014 GUS Szczecin 2014, s. 40.

Wykres 2. Pracownicy wykorzystujący w swojej działalności komputery z dostępem do Internetu w roku 2014



Źródło: Społeczeństwo informacyjne w Polsce Wyniki badań statystycznych 2010- 2014 GUS Szczecin 2014, s. 58.

Dostęp do Internetu w tej kategorii przedsiębiorstw również jest bliski 100% (wykres 2). Ogółem wartość tego wskaźnika przekraczała 90%. W 2014 roku najwyższy wskaźnik odnotowano w województwie śląskim (96,2%), a najniższy w zachodniopomorskim (91,1%). Porównując wyniki badania za 2013 r. w krajach Unii Europejskiej, wartość tego wskaźnika w Polsce była nieznacznie niższa od średniej w UE.

W 2013 roku spośród wszystkich krajów Unii Europejskiej najwyższy odsetek pracowników wykorzystujących w swojej pracy komputer z dostępem do Internetu przynajmniej raz w tygodniu odnotowano w Szwecji (71%), natomiast najniższy – w Bułgarii (24%). Wskaźnik dla Polski (37%) kształtował się na poziomie o 10 p.p. niższym niż średnia unijna (47%). W roku 2014 wskaźnik ten osiągnął poziom 42.1%.

Dokonała się również zmiana w systemie otrzymywania i składania zamówień przy wykorzystaniu sieci komputerowych. Znaczny odsetek przedsiębiorstw realizuje zadania automatycznej wymiany danych wewnątrz przedsiębiorstwa. Obserwowalny był spadek liczby przedsiębiorstw wykorzystujących Internet do kontaktowania się z organami administracji publicznej osiągając w roku 2013 poziom 88%. Przedsiębiorcy deklarują ponoszenie nakładów na zakup sprzętu informatycznego. Dominujące miejsce zajmują tu firmy duże.

D. McQuail, teoretyk komunikowania politycznego i komunikowania masowego podkreśla szczególnie istotną rolę Internetu w procesach pozyskiwania i przekazywania informacji. Internet daje wszechstronny i zindywidualizowany dostęp do potrzebnych źródeł informacji, dostęp do informacji na całym świecie i możliwości interaktywnego uczenia się. Ma on wielki potencjał dla osób czynnie poszukujących lepszej i szybszej informacji (D. McQuail, s. 519).

Obserwuje się również zmianę liczby przedsiębiorstw posiadających dostęp do Internetu. Jego wykorzystanie to przede wszystkim zmiana możliwości kontaktowania się z kontrahentami, ale również możliwość zmiany skali oddziaływań gospodarczych. Internet pozwala na reorganizację działań w zakresie reklamy i pozyskiwania nowych rynków zbytu. Socjolog i medioznawca Tomasz Goban-Klas zwraca uwagę na fakt, iż nowe media, mimo że z założenia konstruowane są w sposób przyjazny dla użytkowników, to jednak w praktyce korzystanie z nich stwarza wiele trudności (T. Goban-Klas, s. 302). Istotna jest szybkość zmian w ICT, bo wiedza niezbędna w tym zakresie ulega szybkiej dezaktualizacji. Stawia to w zupełnie odmiennej sytuacji pracowników a szczególnie pracowników nieakceptujących tak gwałtownych zmian i upatrujących swojej pozycji w firmie w oparciu o swoje doświadczenie i lojalność.

Przedsiębiorstwa komunikują się ze swoimi klientami i kontrahentami zarówno poprzez strony internetowe, pocztę elektroniczną, jak i profile na portalach społecznościowych. Zmianie uległ sposób organizacji szkoleń pracowniczych. Coraz częściej w tym celu wykorzystuje się również platformy e-learningowe.

W związku z ciągle zmieniającym się rynkiem pracy, pojawianiem się i zanikaniem zawodów, człowiek musi nieustannie pozyskiwać nowe kwalifikacje. Zatem konieczność nieustannego kształcenia jest wpisana w nasze życie.

W tej sytuacji niezbędna staje się umiejętność ciągłego uczenia się i wewnętrzna gotowość do podjęcia edukacji całościowej, którą należy postrzegać jako działanie priorytetowe w edukacyjnym rozwoju społeczeństwa informacyjnego. Uległ on znacznemu rozszerzeniu w stosunku do wcześniejszego rozumienia tego pojęcia. Jest częścią idei społeczeństwa wychowującego, gdzie wszystko staje się okazją do pozyskiwania wiedzy i ćwiczenia możliwości jej wykorzystania. Rosnące zasoby informacji powodują konieczność ciągłego uzupełniania i weryfikowania zasobów własnych. Ta konieczność wzmocniona presją rynku pracy skłania ludzi do poszukiwania form pozyskiwania kwalifikacji, które są dostępne w dowolnym czasie i postaci. Stąd wynika tendencja do wykraczania poza dotychczasową praktykę w kierunku różnych form doksztalania i rekwalfikacji.

Coraz większą popularnością cieszy się dziś e-kształcenie. Umożliwia ono zdobywanie i podnoszenie kwalifikacji na odległość. Taki system pozwala na ogromną indywidualizację tego procesu. Możliwe jest jego dostosowanie nie tylko co do czasu i miejsca, ale również do planowanego wysiłku edukacyjnego czy intelektualnego. Uwarunkowania doksztalania cechuje subiektywizm wynikający z motywacji osobistej człowieka i instytucjonalnej, gdy są podyktowane potrzebami wykonywanego zawodu. Najczęściej obie te przesłanki występują razem. Ze względu na ich związek z posiadanym już wykształceniem możemy rozróżnić doksztalanie spełniające funkcję wyrównawczą – ten typ zachodzi, gdy człowiek nie ma wymaganego na zajmowanym stanowisku wykształcenia i dąży do jego uzupełnienia. Kolejny rodzaj to doksztalanie spełniające funkcję rozwojową i występuje, gdy człowiek rozszerza i pogłębia swoją wiedzę i umiejętności wykraczając ponad stawiane aktualnie przed nim wymagania.

Doksztalanie może następować drogą pokonywania kolejnych szczebli kształcenia w funkcjonującym systemie szkolnym, w trybie stacjonarnym lub zaocznym dla pracujących, aż do ukończenia studiów doktoranckich. Inny mniej formalny rodzaj stanowi udział w kształceniu i studiach organizowanych przez różnego rodzaju instytucje i ośrodki edukacyjne oraz uczestnictwo w przedsięwzięciach organizowanych przez uczelnie i placówki naukowe.

Sieć tych instytucji i charakter prowadzonej przez nie działalności oświatowej wychodzą na przeciw wielorakim zainteresowaniom i potrzebom społecznym. Obecnie coraz częściej doksztalanie jest realizowane poprzez kształcenie na odległość, w którym uwzględnia się specyficzne potrzeby zawodowe człowieka. Wymagania stawiane pracownikom powodują rozwój trendu kształcenia się przez całe życie, a co za tym idzie poszukiwanie na rynku edukacyjnym form kształcenia pozwalających na jego łączenie się z pracą zawodową.

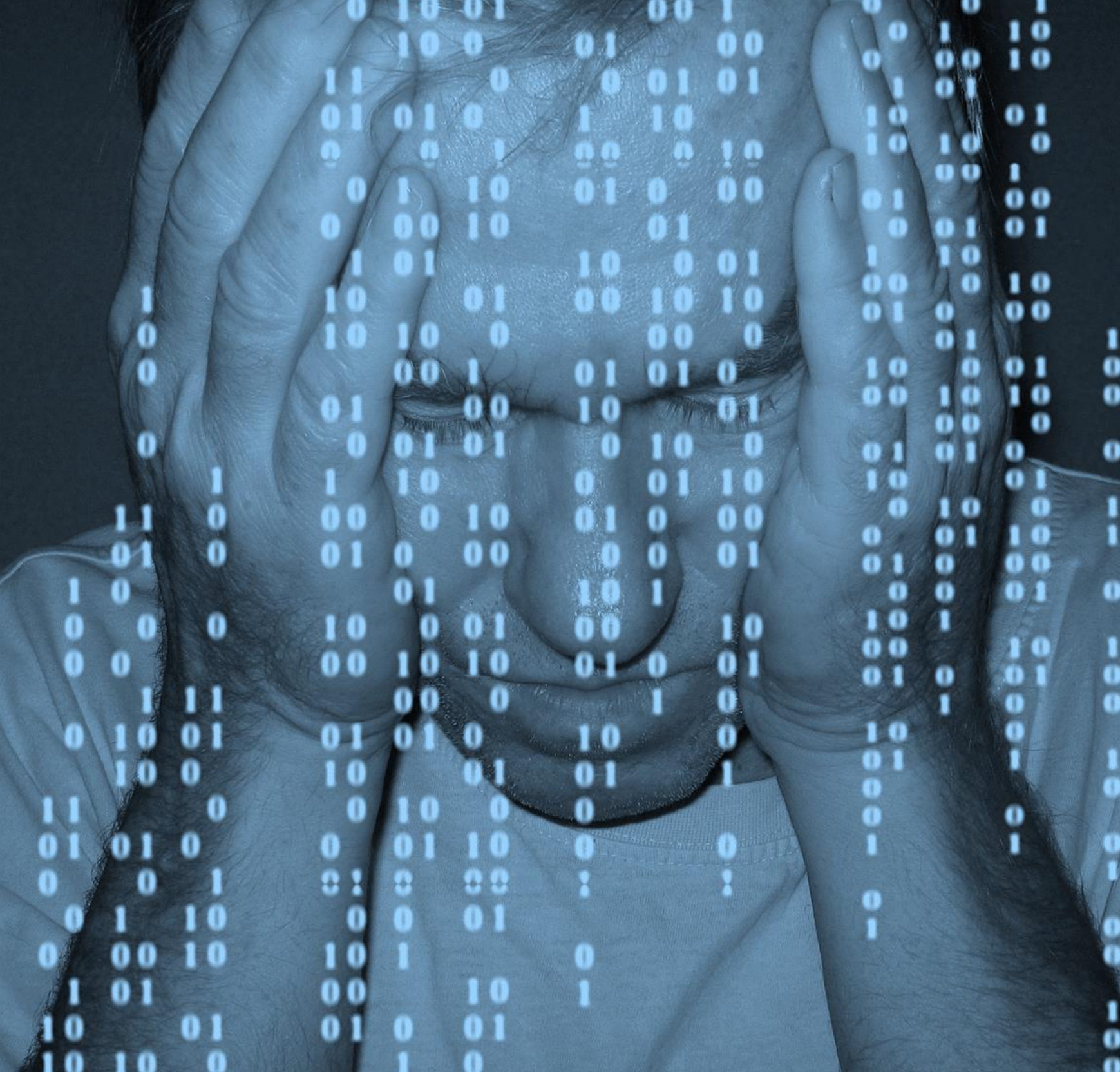
Ważną rolę w tym systemie spełniają pracodawcy, którzy mają największy wpływ na promowanie zachowań edukacyjnych wśród pracowników swoich firm.

Zjawisko migracji zarobkowej generuje potrzebę rozwoju takich form uczenia się, które umożliwiają uczenie się na odległość i jednoczesną pracę zawodową poza granicami kraju. Te warunki spełnia kształcenie zdalne, które realizuje obecnie coraz większa liczba renomowanych uczelni w kraju (zob. J. Bednarek, E. Lubina, s. 66).

Współczesny **konstruktywizm** wymaga od uczącego się bycia jednostką aktywną, zdolną do wytwarzania nowej wiedzy i umiejętności jej przekazywania. Myśl ta stanowi istotę koncepcji uczenia się przez całe życie oraz stałego całościowego doskonalenia zawodowego. Duże znaczenie mają dla tej idei Uniwersytety Trzeciego Wieku zajmujące się problemem kształcenia osób starszych. Systemem opierającym się na koncepcji konstruktywizmu społecznego jest platforma MOODLE – jedna z najpopularniejszych na polskich uczelniach i jedna z najczęściej wybieranych na świecie platform LCMS (ang. *Learning Content Management System*). **Konektywizm** to najnowsza teoria nauczania adoptowana do możliwości stwarzanych przez erę cyfrową. George Siemens i Stephen Downes opracowali nową koncepcję uczenia się, analizując ograniczenia współczesnych teorii pedagogicznych (zob. T. Komorowski, 2013, s. 98).

Celem doskonalenia zawodowego jest rozwijanie wiedzy oraz sprawności myślenia i działania potrzebnych do wykonywania zadań w nowych sytuacjach. Odbywa się ono wewnątrz organizowanych jednostek i instytucji lub jest realizowane na ich zlecenie przez przygotowane do tego ośrodki dydaktyczno-naukowe w systemie kształcenia pozaszkolnego. Stosownie do potrzeb i możliwości przyjmuje się różne rozwiązania organizacyjne. Do najczęściej stosowanych należą: pomoc indywidualna i krótkotrwałe kursy uzupełniające wiedzę i umiejętności specjalistyczne, instruktorsko metodyczne, dowódcze, kierownicze. Długotrwałe kursy doskonalenia kwalifikacji potrzebnych na zajmowanym lub przewidzianym stanowisku, podyktowane osobistymi aspiracjami zawodowymi lub kierowane przez przełożonych samokształcenie dające możliwość podniesienia prestiżu czy uposażenia, awansu lub tylko pozostania na zajmowanym stanowisku (zob. J. Bednarek, E. Lubina, s. 66).

Dostępność i różnorodność tematyczna szkoleń stwarza bardzo duże możliwości doskonalenia. Z uwagi na bardzo szybki przyrost wiedzy i wzrost wymagań w zakresie różnych umiejętności pracodawcy domagają się od swoich pracowników aktywności w samodoskonaleniu lub też sami organizują różne formy szkoleniowe dla swoich podwładnych. Niejednokrotnie pracodawcy decydują się na doskonalenie zdalne swoich pracowników. Umożliwiają szkolenia w czasie pracy bez odrywania ich od codziennych obowiązków. Atrakcyjne pod względem organizacyjnym stały się szkolenia za pośrednictwem platform edukacyjnych. Ta forma budzi zainteresowanie uczestników, a także jest nadzieją na zmniejszenie obciążeń czasowych i finansowych.



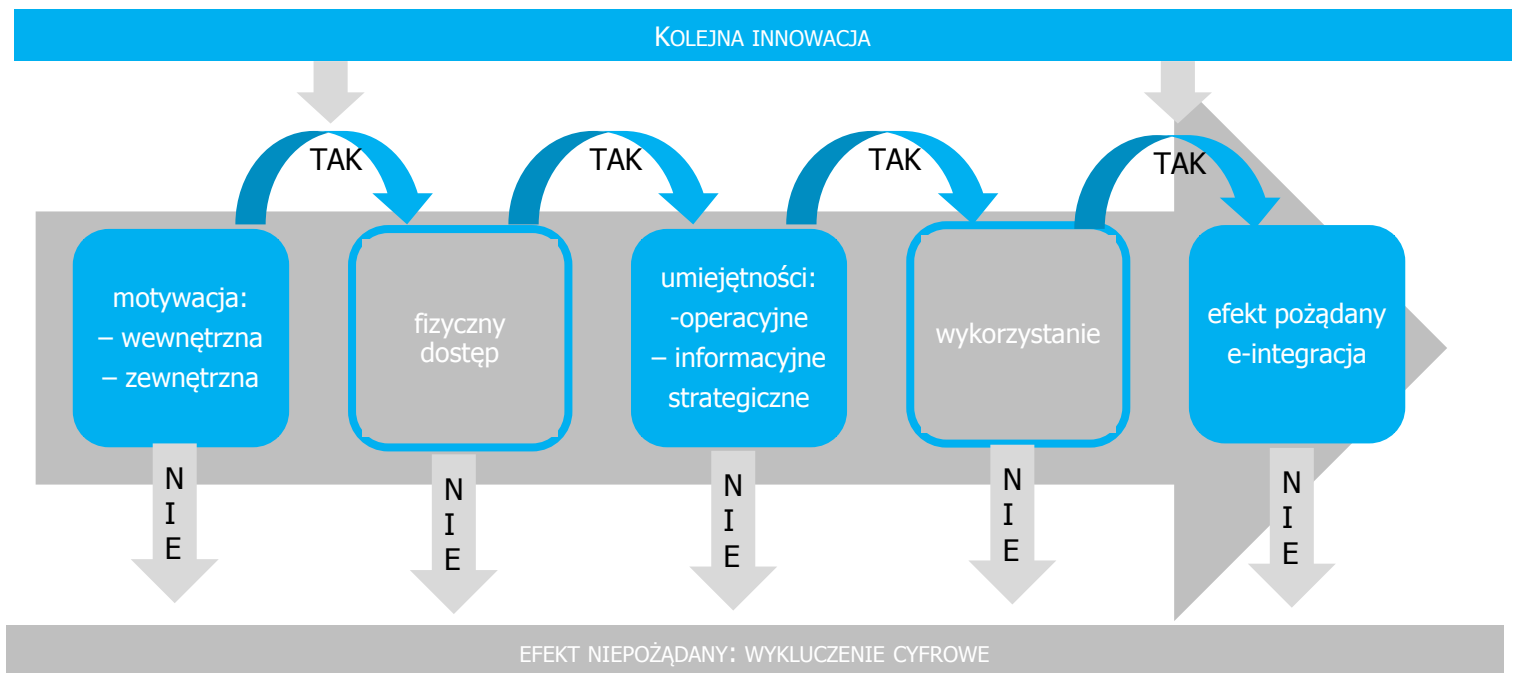
Zdalne formy pracy pozwalają uczestnikom na autonomię w zakresie organizacji i planowania własnej pracy, co ze zrozumiałych względów wywołuje aprobatę ze strony uczących się dorosłych. Doskonalenie zawodowe w różnych dziedzinach wiedzy stało się obecnie ważnym składnikiem rzeczywistości społecznej. Należy zadbać zatem o to, aby system szkoleniowy w jak największym stopniu odzwierciedlał potrzeby rynku pracy i był organizowany w sposób najbardziej efektywny z uwzględnieniem wszystkich zasad i mechanizmów usprawniających proces uczenia się (zob. J. Bednarek, E. Lubina, s. 68).

Jednym z problemów specjalistów z zakresu aktywizacji bezrobotnych jest pokonanie stereotypów w postrzeganiu możliwości wykorzystania nowoczesnych technologii komunikacyjno-informacyjnych przez osoby starsze. Wydawać by się mogło, że dwie dekady szczególnie intensywnej ekspansji technologicznej pozwolą na powszechne stosowanie ICT w działaniach edukacyjnych skierowanych na pracowników oraz bezrobotnych po 50 roku życia. Tym bardziej jest to trudne do zaakceptowania, gdy uświadomimy sobie, że powszechne wykorzystanie komputerów w przedsiębiorstwach w Polsce nastąpiło na początku lat 90-tych ubiegłego stulecia. Z globalnego punktu widzenia było to zapóźnienie technologiczne, ale jednocześnie warto odnieść się do tego okresu jako czasu zdobywania przez dzisiejszych pięćdziesięciolatków nowych doświadczeń technologicznych. Powszechnym stało się wykorzystywanie komputerów w działalności biznesowej. Pojawienie się Internetu zmodyfikowało proces kierowania działaniami biznesowymi z jednoczesnymi zmianami procesów logistycznych. Zmianie uległy sposoby wymiany i przekazywania informacji. Pojawiły się możliwości wymiany doświadczeń na odległość. Internet stworzył interakcje w przestrzeni wirtualnej. Dzisiejsi pięćdziesięciolatkowie zyskali wtedy możliwość zaakceptowania zmian technologicznych i przygotowanie się do kolejnych faz życia zawodowego.

Akceptacja technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych przez osoby starsze następuje zazwyczaj wolniej niż w przypadku osób młodych. Wraz z wiekiem zmniejsza się otwartość na nowe doświadczenia. Spadkowi ulega tempo uczenia się, pogarsza się motywacja. Należy pamiętać o zmniejszającej się wraz z wiekiem sprawności procesów umysłowych. Zmianie ulega jakość doznań zmysłowych, pogorszeniu ulega sprawność wzroku. Możliwości wykorzystania komputera, Internetu, jak również korzystanie z jego zasobów to jedna z podstawowych kompetencji cywilizacyjnych. Dzisiejsi pięćdziesięciolatkowie w większości nie mogą równać się młodszymi użytkownikami technologii ICT. Grupa ta nie jest oczywiście jednorodna w tym zakresie – zdarzają się w niej osoby doskonale przyswajające nowe rozwiązania, jak również osoby, które z racji wykonywanej pracy lub z powodu niechęci do posługiwania się komputerem nigdy takich umiejętności nie nabyły. Efektem tego jest sytuacja, w której obecni bezrobotni z kategorii wiekowej 50+ nie znajdują zatrudnienia z powodu braku kompetencji z dziedziny ICT.

Współczesność wymaga zintensyfikowania działań skierowanych na upowszechnienie wiedzy i umiejętności korzystania z nowoczesnych technologii. Nie jest jednak możliwym aktywne korzystanie z technologii ICT bez akceptacji zmian, jakie nastąpiły w ich zastosowaniu przez przedsiębiorców. Akceptacja stanowi bowiem o pełni uczestnictwa społecznego i zawodowego. Problem e-integracji dotyka wielu bezrobotnych 50+. Pojęcie wykluczenia cyfrowego w sposób bezpośredni przekłada się na skuteczność działań na rynku pracy. Właściwe rozumienie pojęcia *wykluczenie cyfrowe* nie powinno ograniczać się do problemu dostępu do technologii, ale do szerszego rozpatrywania problemu motywacji bezrobotnych do zmiany swojej sytuacji w zakresie umiejętności wykorzystania technologii ICT.

Rysunek 1. Proces akceptacji technologii informacyjnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie van Dijk J., Społeczne aspekty nowych mediów, PWN, Warszawa 2010, s. 22.

Proces akceptacji technologii informacyjnych jest związany z motywacją – ten element stanowi istotę jednego z programów treningowych z wykorzystaniem EEG biofeedback dedykowanych bezrobotnym w projekcie „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+”. Autor nie dokonuje rozdzielenia pomiędzy motywacją wewnętrzną, która wynika z postrzegania osobistych zysków z korzystania z danego zastosowania ICT, a motywacją zewnętrzną często wymuszoną przez otoczenie zawodowe, jednak dla uzyskania efektu akceptacji oraz jej podtrzymania rozróżnienie takie powinno być dokonywane.

Bezrobotni o motywacji wewnętrznej mają większą szansę na trwałą i owocną akceptację technologii informatycznych. Bezrobotni o motywacji zewnętrznej są zagrożeni zaprzestaniem korzystania z technologii.

Powodować to może kolejne zwroty w ich możliwości znalezienia lub utrzymania zatrudnienia. Aktywizacja zawodowa osób 50+ to zadanie urzędu pracy. Jednakże doświadczenia osób poszukujących zatrudnienia wskazują, że jest to instytucja, na którą liczą w ostatniej kolejności w swoich poszukiwaniach. Zwiększenie udziału instytucji rynku pracy w działaniach aktywizujących bezrobotnych pozwala na wielostronne spojrzenie na problem, jak pomóc im poszukiwać pracy. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określa instrumenty możliwe do zastosowania w tego typu działaniach. Europejski Fundusz Społeczny wpisuje się swoimi dokonaniem w zmiany systemowe aktywizacji bezrobotnych. Szczególne znaczenie jednak ma wsparcie udzielane ze strony Europejskiego Funduszu Społecznego. Stałe podnoszenie kwalifikacji zawodowych i rekonstrukcja kompetencji stają się wymogiem kluczowym dla osób bezrobotnych po 50 roku życia.

W dobie społeczeństwa informacyjnego kluczową rolę odgrywa stałe podnoszenie kwalifikacji związanych z kompetencjami informacyjno-komunikacyjnymi. Nabycie właściwych kompetencji informatycznych zdaje się być wyzwaniem podstawowym, szczególnie w grupie osób 50+.

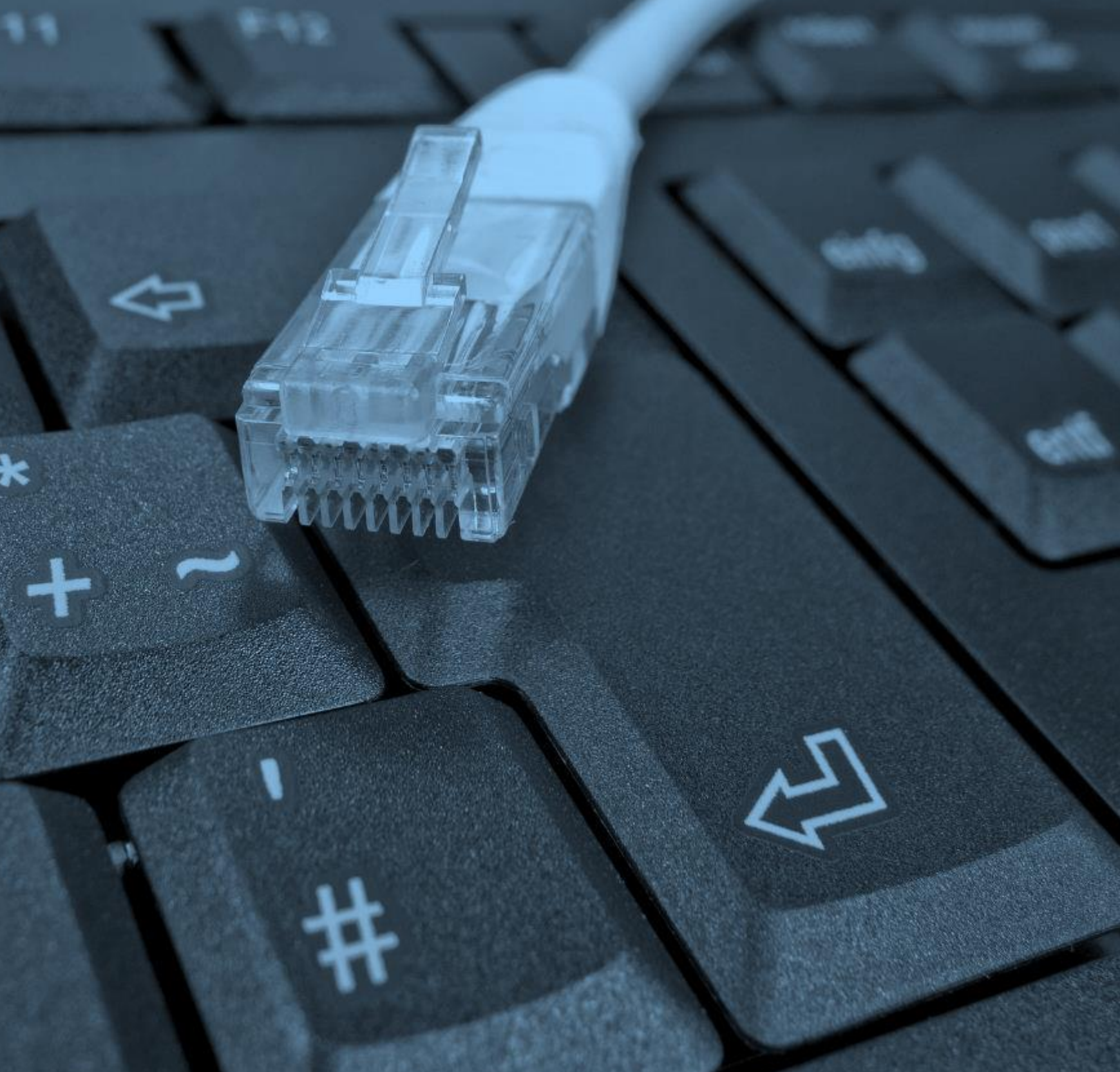
Właściwe wykorzystanie potencjału zawodowego tkwiącego w pokoleniu 50+ stanowi istotę planowania działań skierowanych na wydłużenie aktywności zawodowej osób 50+ do roku 2020. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego zakłada w celach szczegółowych wydłużenie okresu aktywności zawodowej i zapewnienie lepszej jakości funkcjonowania osób starszych (zob. Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014–2020).

Na podstawie dostępnych wielu danych, jak i wyników badań (m.in. dotyczących perspektywy demograficznej Polski, oraz opinii wyrażanej przez członków Rady ds. Polityki Senioralnej, w ZDPS zawarto cztery główne obszary wyzwań, które stanowiły podstawę do wypracowania konkretnych kierunków interwencji, niezbędnych do poprawy jakości życia osób starszych.

Umiejętność wykorzystania nowoczesnych technologii ICT staje się wymogiem codzienności. Powszechność ich stosowania stawia warunki przed osobami bezrobotnymi oraz instytucjami, które powołane są do zmiany ich sytuacji zawodowej.

BIBLIOGRAFIA

- *Akademia 50+ poznaj tajniki uczenia osób powyżej 50 roku życia*, Kraków–Szczecin 2012;
- Basl J., Sasiadek M., *Innowacyjna rola ICT w społeczeństwie i Gospodarce*, artykuł z konferencji "Innowacje w zarządzaniu i Inżynierii Produkcji,, Zakopane 2012;
- Bednarek J., Lubina E., *Kształcenie na odległość podstawy dydaktyki*, PWN Warszawa 2008;
- van Dijk J., *Społeczne aspekty nowych mediów*, PWN, Warszawa 2010;
- Goban-Klas T., *Media i komunikowanie masowe*, PWN, Warszawa–Kraków 1999;
- Goliński M., *Informacja i techniki informacyjne jako przyczyna zmiany*, w „Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy”, Rzeszów 2013;
- Jaruszewski W. K., *Teoria i praktyka kapitału intelektualnego w strategii bezpieczeństwa narodowego*, Wydawnictwo Szczecińska Szkoła Wyższa Collegium Balticum, Szczecin 2013;
- Komorowski T., *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy* 2013/32;
- Rosalska M., *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego, przewodnik dla nauczyciela i doradcy*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012;
- Rozkrut D., red., *Społeczeństwo informacyjne w Polsce wyniki badań statystycznych z lat 2010–2014*, GUS Szczecin 2014;
- Mc Quail D., *Teoria komunikowania masowego*, PWN, Warszawa 2008;
- Weiss E., Godlewska M. *Nowe trendy i wyzwania w zarządzaniu*, Press & IT Sp. z. o.o., Warszawa 2007;
- konferencje.frse.org.pl/TIK/article/Definicje/lang:pl;
- mac.gov.pl/projekty/polska-cyfrowa-po-pc-2014-2020/opis-projektu;
- *Załącznik do uchwały nr 238 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r. (poz. 118) Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014–2020.*



TRENING MÓZGU

EEG BIOFEEDBACK

W ROZWOJU ZAWODOWYM

DOMINIK POSTAREMCZAK



ROZWÓJ ZAWODOWY

Promowane w popkulturze ścieżki kariery, ukazujące ubranego w elegancki garnitur młodego człowieka, pracującego we własnym biurze z pięknym widokiem, mieszczącym się na najwyższym piętrze biurowca należącego do międzynarodowej korporacji, albo wyluzowanego indywidualisty, który siedząc w kawiarni opracowuje na swoim laptopie rewolucyjny system komputerowy, mogą być przyczyną frustracji zawodowej tysięcy osób zastanawiających się nad przebiegiem swojej ścieżki zawodowej. Dotyczy to zarówno młodych, którzy żyją w przekonaniu, że „im to nie jest pisane”, jak i starszych, którzy myślą, że nie pasują do takiego świata i że „rozwój zawodowy mają już za sobą”.

Donald E. Super, psycholog i teoretyk rozwoju zawodowego, definiował rozwój zawodowy jako „stopniowy wzrost i zmianę zdolności jednostki do określonych rodzajów zachowania zawodowego oraz powiększania jego repertuaru” (D. E. Super, 1957; za: Podoska-Filipowicz, 2006). Natomiast Zdzisław Wołk, profesor nauk społecznych zajmujący się problematyką pracy, określa „rozwój zawodowy” jako doskonalenie siebie w wymiarze ogólnym i zawodowym, nabywanie coraz to nowych dyspozycji zawodowych, umożliwiających rozwiązywanie coraz bardziej złożonych problemów w trakcie wykonywania pracy zawodowej (Wołk, 2005, s. 41).

Warto zaznaczyć, że **rozwój zawodowy nie musi wiązać się z zajmowaniem coraz wyższych szczebli na pionowej drabinie awansu**, z których każdy znajduje się wyżej od poprzednich w aspekcie prestiżu społecznego, bogactwa czy sławy (Najduchowska, 1969; za: Podoska-Filipowicz, 2006).

Psycholog pracy, Clyde Brooklyn Derr w publikacji „Managing The New Careerists: The Diverse Career Success Orientations of Today's Workers” przedstawił pięć typów postaw wobec kariery zawodowej (tłumaczenie autorskie):

1) „Byle do przodu” (*getting ahead*), 2) „Tylko spokojnie” (*getting secure*), 3) „Wolny jak ptak” (*getting free*), 4) „Najlepszym być” (*getting high*), 5) „Najważniejszy jest umiar” (*getting balanced*). Opisane przez Derra typy, choć nie wyczerpują puli wszystkich typów postaw, to pozwalają zrozumieć, że pojęcia „rozwój zawodowy” czy „kariera zawodowa” to nie synonimy pracy w korporacji czy jako „wolny strzelec” (ang. *freelancer*).

Pojęcie „rozwój zawodowy” oznacza sekwencję ról i pozycji zawodowych zajmowanych przez jednostkę w różnych fazach cyklu życiowego (E. Rokicka, 1995, s. 16). Innymi słowy, **nie każda zmiana stanowiska lub miejsca pracy wiąże się z awansem zawodowym czy społecznym**. Każda forma aktywności zawodowej przyczynia się, w większym lub mniejszym stopniu, w sposób bezpośredni lub pośredni, do rozwoju zawodowego jednostki.

W literaturze dotyczącej rozwoju zawodowego dużo pisze się o tym, jak ważne jest inwestowanie w kapitał ludzki, planowanie ścieżek kariery czy „zajęcie strategicznej pozycji w rywalizującym świecie” (Karaszewska, 2010, s. 124).

Znamy już definicje pojęcia „rozwój zawodowy”, a także przytoczyliśmy najważniejsze pozycje wydawnicze na ten temat. Mogłoby się zatem wydawać że wiemy już czym jest rozwój zawodowy i co należy robić, aby przebiegał on w zgodzie z przyjętymi założeniami i prowadził do określonego celu. Pozostaje więc pytanie: Jak to zrobić?

Możliwości rozwoju zawodowego są zależne od zbyt wielu czynników, aby udzielić jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie. Podstawowy podział tych czynników powinien uwzględniać te wewnętrzne (np. osobowość, predyspozycje, zainteresowania), a także zewnętrzne (np. wychowanie, kultura, normy społeczne). Inny ważny podział uwzględnia czynniki indywidualne (wiek, płeć, stan zdrowia) i organizacyjne (możliwości rozwoju wynikające z zajmowanego stanowiska pracy, dostępności środków finansowych, czasu, obowiązywania i jakości strategii rozwoju zasobów ludzkich). Między innymi ze względu na wielość tych czynników i złożoność łączących ich relacji, w praktyce wykorzystywane są różne działania mające na celu rozwój zawodowy.

Do **tradycyjnych** działań tego typu należą (za: Sojka, 2013):

- **samodoskonalenie** – samodzielne uzupełnienie, aktualizowanie, pogłębianie, rozszerzanie i porządkowanie wiedzy oraz umiejętności zawodowych i ogólnych;
- **samokształcenie** – może obejmować kontrolowaną lekturę danych pozycji wydawniczych oraz określone działania w pracy. Warunkiem skuteczności samokształcenia jest systematyczna samokontrola i samoocena, ponieważ jednostka nie jest w żaden sposób kontrolowana zewnątrz;
- **studia podyplomowe** – mogą pełnić funkcje: kompensacyjną (uzupełnianie wykształcenia), renowacyjną (odnowienie kwalifikacji i aktualizacja umiejętności i wiedzy), rekonstrukcyjną (rozbudzanie dążeń twórczych);
- **konferencje** – uczestnicy wysłuchują wypowiedzi innych, dzielą się własnymi uwagami i wymieniają doświadczenia i najczęściej sami, w trakcie dyskusji, zdobywają nową wiedzę na określony temat;
- **seminaria** – do cech wyróżniających seminarium można zaliczyć: ograniczenie ilości podejmowanych tematów, wymaganą dużą aktywność uczestników, ściśle określony problem do rozwiązania na zajęciach, końcowym efektem są zazwyczaj pisemne opracowania danego tematu;
- **rotacja** – polega ona na systematycznym przenoszeniu pracownika z jednego stanowiska na drugie, w celu poszerzenia jego doświadczenia i zdobycia nowych umiejętności.

Do **grupowych** form doskonalenia zawodowego można zaliczyć (za: wuplodz.praca.gov.pl):

- **wykłady** – skoncentrowane, systematyczne przekazywanie wiedzy;
- **studia przypadków** – analiza problemu (na praktycznym przykładzie) i jego rozwiązanie;
- **gry planistyczne** – sytuacje problemowe z sekwencyjnym rozwiązywaniem;
- **odgrywanie ról** – rozwój umiejętności społecznych poprzez aktywizujące powiązanie z zachowaniem i postawami;
- **action learning** – rozwiązywanie nowych sytuacji praktycznych.

Najpopularniejszą formą podnoszenia kwalifikacji są **szkolenia**. Mogą one być ukierunkowane na podniesienie posiadanych kwalifikacji, uzupełnienie ich o nowe elementy wiedzy, umiejętności, rozwój cech osobowych czy wywołanie określonych zachowań.

Do nowoczesnych i popularnych form doskonalenia należą:

- **Coaching** – to proces wspierania drugiej osoby (lub zespołu osób) w rozwoju zawodowym, polegający na rozwijaniu silnych stron tej osoby, pomocy w pokonywaniu wewnętrznego oporu i przekraczania własnych ograniczeń (Kilburg, 1996, s. 134–144). Koncentruje się na rozwoju tylko tych umiejętności, dzięki którym klient zwiększa skuteczność swojej pracy i osiąga coraz wyższe wyniki, nie tracąc czasu na doskonalenie innych, mniej potrzebnych kompetencji. Pomaga także w zastosowaniu narzędzi i technik, które klient zna, a nie potrafi ich wdrożyć (na podstawie: nf.pl, „Coaching jako instytucja”);
- **Mentoring** – to relacja partnerska między mentorem, czyli osobą bardziej doświadczoną, a mentee, czyli uczniem, podopiecznym, mająca ustrukturyzowaną postać. Mentorem zostaje najczęściej osoba mająca dłuższy staż pracy oraz piastująca wyższe stanowisko (niekoniecznie starsza) (na podstawie: polishpsychologists.org, „Czym jest mentoring?”);
- **Counselling** – to coś więcej niż poradnictwo, jak wynika z bezpośredniego tłumaczenia tego słowa. W tej metodzie doradca (*counsellor*) pomaga klientowi w procesie uświadamiania własnych uczuć, potrzeb, zachowań i możliwości oraz rozpoznania natury swoich trudności. Tego typu wsparcie sprzyja otwarciu się na możliwości zmian i pomaga klientowi je zainicjować. Counselling jest najczęściej stosowany w przypadku problemów pracowników, które mają charakter osobisty, psychologiczny (Babczyński, 2009);
- **Trening** – to forma pomocy kierowana do jednej osoby lub zespołu mająca na celu wsparcie w rozwoju zdolności i umiejętności poznawczych odpowiednich dla danej dziedziny uczenia się. „Trener pomaga rozwinąć nowe strategie myślenia i działania. Nacisk położony jest bardziej na nabywanie nowej wiedzy niż na doskonalenie wcześniejszych dokonań” (Kilburg, 2000; Parsloe, Wray, 2003; za: na podstawie: nf.pl, „Coaching jako instytucja”).



ALTERNATYWNE METODY ROZWOJU ZAWODOWEGO

Jak wspomniano wcześniej, na możliwości rozwoju zawodowego wpływa tak wiele czynników, że formy działań podejmowane w celu jego realizacji są bardzo zróżnicowane. **Globalizacja, rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz stałe dążenie do podnoszenia efektywności** przyczyniają się do opracowywania i szybkiego rozpowszechniania alternatywnych, niestandardowych form wspierania rozwoju kariery i osiągnięcia sukcesu.

Przykładem takiej metody jest **medytacja**. W szeroko rozumianym europejskim kręgu kulturowym medytacja jest obecna od wieków jako jedna z form modlitwy. W Europie nowożytnej, w toku rozwoju humanizmu i narodzin racjonalizmu została ona zepchnięta do sfery, w której funkcjonowali przede wszystkim kapłani, zakonnicy lub ludzie bardzo wierzący. W wyniku procesów globalizacji, a także silnych zmian społecznych i kulturowych medytację „odkryto” na nowo w Stanach Zjednoczonych w latach pięćdziesiątych XX w. Obecnie liderzy biznesu, światowej klasy menadżerowie, a nawet zarządy wielkich korporacji dostrzegają potencjał medytacji.

Medytację wykorzystuje się w firmie **Google**. Chade-Meng Tan – inżynier, a obecnie guru rozwoju osobistego, we współpracy z mistrzem Zen (nurt buddyzmu), dyrektorem generalnym, naukowcami z Uniwersytetu Stanforda oraz Danielem Golemanem (autorem m.in. książki: „Inteligencja emocjonalna w praktyce”) opracowali tam program **„Search Inside Yourself”**. Według informacji zamieszczonych 26.04.2012 r. na profilu Talks at Google w serwisie YouTube, program ten opiera się o ugruntowaną wiedzę naukową i jest realizowany w sposób, który przekonuje sceptyków, kompulsywnych pragmatyków, a nawet osoby o ścisłych umysłach. W założeniu twórców Search Inside Yourself wskazuje w jaki sposób: „uspokoić myśli wtedy, kiedy tego chcemy i przywrócić je do naturalnego stanu szczęśliwości, pogłębiać samoświadomość w sposób sprzyjający budowaniu pewności siebie, wykorzystać empatię i współczucie do wybitnego przywództwa, i jak budować wysoce produktywną współpracę opartą na zaufaniu i transparentnej komunikacji”.

Ikona innowacyjności, nowoczesności, perfekcjonizmu i nonkonformizmu, współzałożyciel firmy **Apple Inc.**, Steve Jobs, również promował medytację jako formę samodoskonalenia. Jako student odbył nawet podróż do Indii w poszukiwaniu guru, i wrócił stamtąd jako buddysta. Choć, jak wynika z jego biografii autorstwa Walter’a Isaacson’a, jako menadżer nie słynął z empatycznego stosunku do współpracowników i rzadko okazywał im szacunek.

Lindsay Van Driel, certyfikowana joginka i instruktor medytacji będąca jednocześnie dyrektorem wykonawczym w wydziale Intel’s Business Client Platform skłoniła zarząd firmy **Intel** do opracowania i wdrożenia programu Awake@Intel, w którym pracownicy stosują medytację i trening tzw. „uważności” (mindfulness) w celu zwalczania stresu i zwiększenia koncentracji.

Wspomniane wyżej pojęcie „uważności” również zyskuje na popularności w Polsce między innymi w kontekście tzw. **presenteeismu** (bezproduktywnego pojawiania się pracy nawet, gdy jesteśmy chorzy lub nie mamy nic do zrobienia), czyli „nieuważności”. Beata Dyraga, psycholog biznesu, nauczyciel świadomego rozwoju, prekursorka tzw. **wellness korporacyjnego** w Polsce, tłumaczy presenteeism jako „bierną obecność”. Bierna obecność, to stan, którego w swoim życiu zawodowym doświadcza prawdopodobnie każdy. Polega on na obecności fizycznej w miejscu pracy, ale wykonywana praca nie jest w pełni efektywna.

*Skutki biernej obecności są odczuwalne zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. (...) Pracownik „bierny” ma niższą koncentrację, przez co jego praca, (zwłaszcza pracowników fizycznych) może stanowić zagrożenie bezpieczeństwa dla niego i całego środowiska pracy. **Osoby „biernie obecne” cechują się brakiem kreatywności, wpływają demotywująco na resztę zespołu, co odbija się na atmosferze w pracy. Ponadto ilość wykonywanej przez nich pracy ograniczana jest do minimum. To wszystko składa się na gorszą jakość pracy, czyli słabsze wyniki firmy, a więc w efekcie również na negatywny wizerunek firmy w jej otoczeniu biznesowym.***

Beata Dyraga
za: www.hrstandard.pl, źródło: *Core PR*

Na stronie internetowej Investopedia.com, będącej jednym z największych serwisów internetowych poświęconych w całości tematyce inwestowania i działalności biznesowej, presenteeism jest definiowany jako: „utrata produktywności w pracy będąca efektem problemów zdrowotnych i/lub osobistych”.

Przywołanie pojęcia presenteeism ma na celu wskazanie, że rozwój zawodowy to nie tylko wspinanie się po szczeblach kariery, ciągle poszerzanie wiedzy, zdobywanie nowych umiejętności i podnoszenie efektywności, ale także stawianie czoła własnym słabościom (utrata motywacji, przemęczenie, wypalenie zawodowe) i nowym wyzwaniom związanym ze zmianami społecznymi, kulturowymi i technologicznymi.

W przypadku zawodów, których wykonywanie wiąże się z odpowiedzialnością za cudze życie (np. chirurg, pilot samolotu), funkcjonowaniem w warunkach zagrożenia życia (np. strażak, saper) czy podejmowaniem decyzji przy szybkiej zmienności warunków (makler giełdowy, dowódca podczas działań wojennych), istotne jest nie tylko aktualizowanie wiedzy, rozwijanie kompetencji społecznych, utrzymywanie dobrej kondycji fizycznej czy umiejętność wprowadzenia się w stan medytacji, ale przede wszystkim posiadanie umiejętności opanowania stresu i utrzymanie koncentracji.

Istnieje wiele sposobów i technik rozładowywania stresu, ale czy można się tego nauczyć? Nie chodzi o „duszenie w sobie” reakcji stresowych. Chodzi o zdobycie umiejętności jednoczesnego zmniejszania poziomu stresu, bez konieczności zaprzestania bieżących działań. Jak np. pilot uszkodzonego samolotu może opanować stres, podejmować racjonalne decyzje i wykonywać działania wymagające dużej koncentracji i precyzji, które pozwolą bezpiecznie wylądować?



EEG BIOFEEDBACK W ROZWOJU ZAWODOWYM

Najpierw kilka kwestii objaśniających.

EEG, czyli elektroencefalografia – jest to nieinwazyjna metoda diagnostyczna służąca do badania bioelektrycznej czynności mózgu.

Biofeedback (czyt. bio-fidbak; ang. czyt.: bajofidbak) to informacja zwrotna pochodząca z organizmu. Innymi słowy, gdy organizm otrzymuje jakieś bodźce (np. relaksujące, stresujące), dzięki odpowiedniej aparaturze możemy odczytać jego reakcje przejawiające się np. w zmianach w ciśnieniu krwi, napięciu mięśni, częstotliwości fal mózgowych określonego typu, czy potliwości.

EEG biofeedback, to najczęściej stosowana metoda badania aktywności ludzkiego mózgu w czasie rzeczywistym. Stanowi jeden z typów dziedziny neurofeedback, nazywanej również neuroterapią lub neurobiofeedback.

O tym, że ludzkim mózgiem wytwarza napięcie elektryczne wiadomo od 1924 roku, dzięki doświadczeniu niemieckiego psychiatry Hansa Bergera, który podłączył dwie elektrody do skóry głowy pacjenta i wykrył za pomocą galwanometru słabe napięcie elektryczne (za: Haas, 2003). W latach sześćdziesiątych Joe Kamiya dowiódł, że ludzie mogą świadomie wpływać na elektryczną aktywność swojego mózgu. Mniej więcej w tym samym czasie M. Barry Sterman prowadził na uniwersytecie w Los Angeles badania nad aktywnością fal mózgowych kotów. Uzyskane wyniki pozwoliły stwierdzić, że zachowanie może się zmieniać w zależności od stanu EEG. W tym czasie do Stermana zwrócili się przedstawiciele NASA z prośbą o pomoc w rozwiązaniu problemów ich astronautów. Przyczyną problemów miał być wpływ toksycznego paliwa raketowego na funkcjonowanie kognitywne (czyli współdziałania zmysłów, mózgu i umysłu), mimo niskiego poziomu wystawienia na jego działanie astronautów znajdujących się w kabinie Apollo. W celu zbadania skutków oddziaływania toksycznego paliwa Sterman znów wykorzystał koty. Okazało się, że te, które zostały poddane treningom fal mózgowych miały wyraźnie wyższy próg utrzymania poziomu kondycji neurologicznej (Othmer, 1994, 2004).

Na przestrzeni ostatnich czterdziestu lat metoda EEG biofeedback była z powodzeniem wykorzystywana w terapii (Othmer, 1994, 2004):

- traumatycznego uszkodzenia mózgu (lęki, problemy z koncentracją, chroniczny ból);
- po wylewie (problemy z koncentracją, mową, poruszaniem, symptomy depresji);
- płodowego uzależnienia niemowląt od narkotyków i alkoholu;
- niepełnosprawności intelektualnej w stopniu lekkim;

- zaburzeń emocjonalnych, uwagi i zachowania;
- depresji;
- demencji;
- bruksizmu (zgrzytania zębami);
- napadów lęku i paniki;
- padaczki skroniowej.

EEG biofeedback pomaga również w rozwiązywaniu problemów wpływających na jakość życia w społeczeństwie, takich jak (Othmer, 1994, 2004):

- nieuzasadniona przemoc;
- zachowania przestępcze;
- zachowania socjopatyczne;
- Uzależnienia;
- traumy.

Efekty zastosowania EEG biofeedback w terapii wyżej wymienionych schorzeń i dysfunkcji (zob. Othmer, 1994, 2004) świadczą o skuteczności tej metody. Jak pisze profesor Othmer: „Granice horyzontu naszej wiedzy [na temat możliwości wykorzystania EEG biofeedback] szybko się rozszerzają (...), co rodzi więcej pytań niż jest tych, na które udało się odpowiedzieć. Wyniki [badań] przemawiają za ogólnym rozwojem ludzkiego mózgu w zakresie uczenia się. Dotyczy to nie tylko treści, ale również uczenia się nowych umiejętności, w tym samodoskonalenia” (Othmer, 1994, 2004).

EEG biofeedback ma zastosowanie nie tylko w przypadku leczenia czy terapii, ale właśnie samorozwoju i samodoskonalenia w przypadku sportowców. Psycholog sportu, doktor nauk o kulturze fizycznej Kamil Wódka, w artykule „Biofeedback EEG jako narzędzie oraz metoda ułatwiająca osiągnięcie stanu gotowości startowej”, pisze: Odwołując się do modelu KOP-a: brak którejś z cech (koncentracji, opanowania, pewności) będzie określał poziom stanu mentalnego, w którym zawodnik będzie się znajdował. Można to oddać również w następujący sposób: zawodnik jest tak silny, jak silne jest jego najsłabsze ogniwo tworzące zestaw cech psychicznych tworzących jego gotowość startową. (...) Celem pracy z zawodnikiem w treningu mentalnym jest nauczenie go wchodzenia w optymalny stan gotowości startowej. Biofeedback jest urządzeniem pomocniczym wykorzystywanym w takim treningu. Bazą do osiągnięcia takiego stanu są oczywiście naturalne doświadczenia wynikające z przebytych treningów sportowych, sparingów oraz startów. Aby ten stan osiągnąć zgodnie ze wspomnianym modelem KOP-a: zawodnik potrzebuje umiejętności odpowiedniej **koncentracji** (znaczenie pojęcia „odpowiednia koncentracja” będzie zmieniało się w zależności od uprawianej dyscypliny), **opanowania** – a więc balansu pomiędzy zbyt dużą aktywnością a niedobudzeniem, **pewności** – stan pozbawiony lęku czy też strachu a przepełniony poczuciem mocy, które nie jest aroganckie” (Wódka, 2012).

Wśród gwiazd sportu, które regularnie wykorzystują różne techniki biofeedback w procesie doskonalenia mentalnej dyspozycji można wymienić:

- Lance'a Armstronga – kolarstwo,
- Kobe'go Bryanta – koszykówka,
- Justynę Kowalczyk – biegi narciarskie,
- Adama Małysza – skoki narciarskie,
- Agnieszkę Radwańską – tenis ziemny,
- Kamila Stocha – skoki narciarskie,
- Marię Szarapową – tenis,
- Shaun'a White'a – snowboard, skateboard.

Okazuje się zatem, że treningi wykorzystujące EEG biofeedback są skuteczne w przypadku astronautów, pilotów, sportowców, a także osób wymagających terapii psychologicznej i psychicznej, a nawet kotów, dlaczego nie miałyby być skuteczny w przypadku każdego z nas?

W procesie rozwoju zawodowego zdarzają się okresy dużej aktywności intelektualnej, wysiłku fizycznego i fizjologicznego. W skrajnych sytuacjach mogą prowadzić do negatywnych skutków ubocznych takich jak przemęczenie, spadek motywacji czy wypalenie zawodowe.

Środowisko pracy jest ważną sferą ludzkiego życia szczególnie mocno przepełnioną stresorami (tym co wywołuje stres). **Stres** w pracy jest potęgowany przez udział pracownika w procesie technologicznym i produkcyjnym, który najczęściej narzuca określony sposób wykonywania pracy i wiąże się z presją czasu, różnym natężeniem zadań, monotonią pracy, zmiennością lub zbyt dużym obciążeniem wysiłkiem fizycznym. Kolejna grupa stresorów wiąże się z relacjami społecznymi, w które jest uwikłany pracownik. Przykładem mogą być tu złe relacje z zespołem bezpośrednich współpracowników, przełożonych albo podwładnymi. Stresorem w pracy może być także poczucie bycia traktowanym przedmiotowo, czyli doświadczenie nikłego wpływu na podejmowane decyzje, braku możliwości wyrażania własnych opinii oraz braku informacji zwrotnych na temat wykonywanej pracy. Bardzo ważną grupą stresorów w środowisku pracy są także te, związane z osobistym rozwojem zawodowym. Badacze wymieniają tu między innymi niezadowolenie z dotychczasowego przebiegu kariery, brak możliwości dalszego rozwoju zawodowego, brak poczucia stabilizacji w pracy. Różnice pomiędzy własną wizją rozwoju zawodowego a stanem faktycznym stają się źródłem frustracji i niezadowolenia. Nasila to poczucie braku satysfakcji z dotychczasowej kariery zawodowej, a wręcz rodzi poczucie straconego czasu i braku sensu w realizacji tak ważnej aktywności w życiu dorosłego człowieka, jaką jest praca zawodowa (Kołtoniak, 2012).

Potrzeba osiągnięć, produktywność i zadowolenie z pracy są ze sobą mocno powiązane w kształtowaniu właściwego środowiska pracy. Wiele badań wykazało, iż podwyższanie zadowolenia z pracy prowadzi do wzrostu wydajności zatrudnionych. Wiele psychologów zatrudnianych przez pracodawców wykorzystuje prawidłowości behawioralne do szkolenia pracowników, modyfikowania ich zachowań w miejscu pracy i formułowania systemów **motywacji**. Właśnie dlatego niezwykle ważnym obszarem, w którym powinna być wykorzystywana wiedza o motywacji jest oferta form rozwoju zawodowego (Kołtoniak, 2012).

Jak wskazano wyżej, działania na rzecz rozwoju zawodowego nie dotyczą tylko osób nieprzeciętnie ambitnych i nastawionych na spektakularny sukces zawodowy. Rozwój technologiczny, zmiany społeczne i polityczne powodują dużą niepewność warunków funkcjonowania na rynku pracy. Socjologowie i ekonomiści szacują, że w życiu zawodowym średnio siedem razy będziemy **zmieniać pracę**. Zmiana miejsca pracy lub stanowiska pracy wiąże się z koniecznością zdobycia nowej wiedzy i umiejętności potrzebnych do wykonywania pracy, ale często oznacza również zmianę w otoczeniu społecznym (inni współpracownicy, inni klienci), przyzwyczajień, zwyczajów, pozycji w strukturach formalnych i nieformalnych. Zmiany te mogą mieć łagodny przebieg i pozytywne skutki, ale mogą również być przyczyną stresu i frustracji obniżających motywację do pracy.

Zmienność na rynku pracy niestety nie zawsze oznacza zmianę jednego miejsca czy stanowiska pracy na inne. Czasem oznacza znalezienie się w sytuacji braku pracy. **Utrata pracy** jest wymieniana w pierwszej dziesiątce listy szczególnie stresujących zdarzeń obok rozwodu, separacji małżeńskiej, pozbawienia wolności, śmierci bliskiego członka rodziny, krzywdy osobistej i choroby. (M. Płopa, R. Makarowski, 2010).

Rozwój zawodowy w niemal każdym miejscu pracy wiąże się z koniecznością funkcjonowania w co najmniej jednej z wymienionych sytuacji:

- dużego wysiłku intelektualnego;
- konieczności długotrwałej koncentracji;
- dużego stresu.

Treningi EEG biofeedback wykorzystywane na potrzeby rozwoju zawodowego mogą być stosowane w celu:

- poprawy koncentracji;
- zwiększenia odporności na stres;
- zwalczania tremy, stresu i lęków;
- poprawy samopoczucia;
- rozwoju kreatywności;
- skuteczniejszej i bardziej efektywnej nauki;
- rozwoju umiejętności relaksowania się i wyciszania.

Wykorzystywanie metody EEG biofeedback w rozwoju zawodowym ma szansę i (zdaniem autora tego artykułu) powinno stać się równie popularne jak szkolenia, kursy językowe czy studia podyplomowe. Umiejętności uzyskane dzięki treningom z wykorzystaniem biofeedback, w tym EEG biofeedback mają co najmniej równie trwałe (choć nie tak wymierne) efekty, jak np. odbycie kursu językowego – jeśli nie ćwiczy się danej umiejętności, efektywność jej stosowania będzie z czasem się zmniejszać.

Korzyści z wykorzystywania EEG biofeedback w rozwoju zawodowym pozwolą łatwiej i szybciej osiągać zarówno cele, jakie stawiają sobie osoby mające ściśle określoną wizję kariery zawodowej, jak i te, które odczuwają pogorszenie kondycji psychicznej i intelektualnej i chcą ją poprawić. To właśnie chęć, motywacja i zaangażowanie osoby trenowanej są kluczowymi czynnikami decydującymi o sukcesie w stosowaniu EEG biofeedback w każdej z wymienionych w artykule dziedzin, w tym w rozwoju zawodowym.

Innowacyjne narzędzie wsparcia osób bezrobotnych zaproponowane w projekcie „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+” jest działaniem, które poszerza zakres możliwych zastosowań omawianej metody. Zwiększa ono liczbę kategorii osób, dla których takie wsparcie będzie przydatne i dla których stanowić może ważny impuls do podjęcia działań na rzecz poprawy własnej sytuacji zawodowej.



A word cloud featuring various terms in different sizes and colors (blue and grey). The words are: sport, nauka, kariera, trening, aktywizacja, samodoskonalenie, terapia, edukacja, rozwój, and biznes. The words 'sport', 'nauka', 'trening', 'aktywizacja', 'edukacja', and 'rozwój' are in blue, while 'kariera', 'samodoskonalenie', 'terapia', and 'biznes' are in grey.

BIBLIOGRAFIA

- Babczyński B., *Nowoczesne formy rozwoju pracownika, czyli jak poszerzać wiedzę pracowników, rozwijać ich kompetencje i umiejętności niezbędne do wykonywania pracy na obecnym bądź przyszłym stanowisku*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2009, www.wuplodz.praca.gov.pl;
- Budkiewicz J., *Dynamika życia zawodowego w świetle psychologii*, [w:] Rajkiewicz A. (red.), *Szkoła – zawód – praca. Problemy szkolnego poradnictwa zawodowego. Charakterystyki zawodów*, „Książka i Wiedza”, Warszawa 1969;
- Haas L. F., *Hans Berger (1873–1941), Richard Caton (1842–1926), and electroencephalography*, „Neurol Neurosurg Psychiatry”; 74(1): 9; styczeń 2003;
- Hayes E., *Ommmmm... Intel employees use mindfulness and meditation to cut stress, enhance focus*, „Portland Business Journal”, <http://www.bizjournals.com/portland/blog/health-care-inc/2014/01/ommmmm-intel-employees-use.html>;
- Karaszewska H., „Miejsce i rola rozwoju zasobów ludzkich w strategicznym zarządzaniu zasobami pracy”, *Acta Universitatis Nicolai Copernici Oeconomia XLI – Nauki Humanistyczno-społeczne – zeszyt 397*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Katedra Gospodarowania Zasobami Pracy, Toruń 2010;
- Kilburg, R.R., *Towards a conceptual understanding and definition of executive coaching*, „Consulting Psychology Journal” 48, 2, 1996 (publikacja elektroniczna);
- Kołtoniak D., *Opis treningów z zastosowaniem EEG Biofeedback dostosowanych do osób 50+*, 2012;
- Maroszek W., *Jak medytacja wchodzi do świata biznesu*, 15.12.2014, <http://kariera.forbes.pl/jak-medytacja-wchodzi-do-swiate-biznesu,artykuly,187314,1,1.html>;
- Millet D., *The origins of EEG*, Department of Neurology, UCLA Medical Center, Los Angeles, California 2002;
- Najduchowska H.: *Drogi zawodowe kadry kierowniczej*. „Studia Socjologiczne”, Warszawa 1969, nr 3;
- Nowacki T.W., *Leksykon pedagogiki pracy*, ITeE, Radom 2004;
- Othmer S., *EEG Biofeedback: The Old and the New*, 1994, zmiany w 2004, http://www.eeginfo.com/research/articles/general_18.htm;

- Plopa M., Makarowski R., *Kwestionariusz Poczucia Stresu*, Vizja Press&IT, Warszawa 2010;
- Poczowski A., Strategiczne aspekty; rozwoju zasobów ludzkich, [w:] Borkowska S. (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPISS, Warszawa 2005;
- Podoska-Filipowicz E., *Uwarunkowania kariery zawodowej*, „Edukator Zawodowy”, 2006, edukator.koweziu.edu.pl;
- Rokicka E., *Wzory karier kierowniczych w gospodarce państwowej. Z badań nad ludnością dużego miasta*, Uniwersytet Łódzki, Łódź 1995;
- Sojka M., *Awans zawodowy, Referaty, Klasyczne formy rozwoju pracownika*, Dąbrowa Górnicza, lipiec 2013, www.profesor.pl;
- Super D.E., *Vocational Development: a framework for research*, “Teachers College Press”, Nowy Jork 1957;
- Wołk Z., *Rozwój zawodowy na tle życia. Życie człowieka jako proces rozwojowy*. „Problemy Profesjologii”, nr 1, 2005 (publikacja elektroniczna);
- Wódka K., *Biofeedback eeg jako narzędzie oraz metoda ułatwiająca osiągnięcie stanu gotowości startowej*, 2012 <http://psychologsportu.pl/biofeedback-eeg-jako-narzedzie-oraz-metoda-ulatwiajaca-osiaganie-stanu-gotowosci-startowej/>.

Adresy internetowe:

- forbes.pl/artykuly/sekcje/edukacja-menedzera-2011/fitness-dla-ducha,18580,1
- nf.pl/manager/coaching-jako-instytucja
- polishpsychologists.org/projektybk/czym_jest_mentoring/

**OPINIE UCZESTNIKÓW PROJEKTU NA TEMAT
ZASTOSOWANIA EEG BIOFEEDBACK
W AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ
OSÓB BEZROBOTNYCH PO 50 ROKU ŻYCIA**

TOMASZ FAJGIER



Publikowane dane GUS wskazują, iż nasze społeczeństwo należy do najszybciej starzejących się w całej Europie, co może wywoływać negatywne skutki w sferach ekonomicznej, zdrowotnej, a przede wszystkim społecznej. Rośnie zatem zapotrzebowanie na działania skierowane do grupy bezrobotnych 50+ dotyczące ich aktywizacji zawodowej, które mają ograniczyć negatywne efekty starzenia się społeczeństwa.

Dokumentem inspirującym do podejmowania działań w zakresie polityki zatrudnienia, jest Konwencja nr 122 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). W myśl jej zapisów wszystkie „kraje członkowskie MOP mają obowiązek prowadzenia aktywnej polityki zmierzającej do stworzenia takich warunków, aby praca była dostępna dla wszystkich osób zdolnych do pracy i jej poszukujących, aby istniał swobodny wybór zatrudnienia i aby każdy pracownik miał wszelkie możliwości zdobywania kwalifikacji niezbędnych do wykonywania pracy, która mu odpowiada oraz wykorzystania swoich umiejętności i zdolności w tej pracy” (Schimanek, 2015).

W ostatnich latach coraz silniejszy akcent kładzie się na kwestię zwiększenia aktywności zawodowej osób z grupy wiekowej 50+, w tym wydłużenia okresu pozostawania w zatrudnieniu. Przyczyny tego leżą m.in. w kurczeniu się, a także w starzeniu potencjalnych zasobów pracy, w wydłużaniu życia, przy równoczesnej poprawie stanu zdrowia starszego pokolenia.

Pomimo wyraźnej w ostatnich latach poprawy – patrząc na wskaźniki GUS – aktywność zawodowa starszego pokolenia pozostaje w Polsce na niskim poziomie, co zwłaszcza w sytuacji podniesienia granicy wieku emerytalnego implikuje konieczność podjęcia zintensyfikowanych działań w zakresie polityki rynku pracy i polityki społecznej. Właśnie dlatego wszelkie opracowywane strategie dotyczące sposobów rozwiązywania problemów społecznych powinny być narzędziami wykorzystywanymi do realizacji wzmiankowanej polityki.

Realizowanie aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu wśród osób z kategorii wiekowej 50+ odbywa się „W ramach budowania kompleksowej polityki senioralnej. Wraz z aktualizacją Programu „Solidarność pokoleń” zostały również przyjęte „Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014–2020” (ASOS) oraz „Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014–2020”, w których szeroko ujęto różne aspekty życia i funkcjonowania seniorów. Wszystkie trzy wymienione dokumenty przedstawiają spójną wizję działań, które wspierają aktywność zawodową, społeczną oraz sprzyjają poprawie jakości życia osób po 50 roku życia” (za: gospodarkapodkarpacka.pl, www.50plus.gov.pl).

Jednocześnie, zgodnie z obowiązującą w Unii Europejskiej strategią Europa 2020, kluczowym instrumentem stymulowania zatrudnienia jest Europejska Strategia Zatrudnienia. Ma ona na celu stworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy, co ujęte jest w celu nr 1 pn. „Zatrudnienie” UE w 2020 r. i zakłada zatrudnienie osób w wieku 20–64 lat (ec.europa.eu/europe2020) na poziomie 75%. Dużo uwagi poświęca się również problemowi cyfrowego wykluczenia osób starszych, co przekłada się na aktywność tej grupy społecznej zarówno na rynku pracy, jak i w życiu społecznym. Wsparciem w realizacji kształtowania bądź modelu określonej polityki społecznej zawartej w Strategii Europa 2020 ma być Europejski Fundusz Społeczny w nowym okresie programowania, czyli w latach 2014–2020.

Według polskiego ustawodawstwa, osoby 50+ pozostające trwale bez zatrudnienia należą do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Podejmowane działania systemowe mają na celu zwiększenie ich aktywności zawodowej i społecznej (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001, art. 49). Projekt "Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+" wpisuje się w działania skierowane do tej grupy bezrobotnych. Wszyscy uczestnicy projektu to przedstawiciele grupy wiekowej 50+ będący osobami zarejestrowanymi jako bezrobotne w powiatowych urzędach pracy (PUP) województwa zachodniopomorskiego. Podejmowanie działań i uruchomienie mechanizmów rynkowych, które spowodują wzrost aktywności osób 50+ w kontekście zagrożeń wynikających z ich dezaktywizacji zawodowej jest społecznym i politycznym wyzwaniem dla tego regionu.

Z punktu widzenia społecznego proces osłabienia działań aktywizacji zawodowej niesie za sobą możliwość występowania zagrożeń marginalizacji czy wykluczania osób 50+ z udziału w życiu publicznym czy kulturalnym. Decyzja o podejmowanych działaniach aktywizujących wymaga nie tylko samodzielności, ale wiąże się także z pokonaniem oporów środowiska rodzinnego. Bezrobotni uczestniczący w projekcie często stanowili swoiste „pogotowie opiekuńcze” dla bliskich, zarówno dzieci, jak i dorosłych wymagających pomocy czy opieki, co odnosiło się szczególnie do kobiet. Dlatego też ewentualne uczestnictwo w proponowanych formach aktywizacji wprowadziło wiele zmian w ustalonym od dłuższego czasu sposobie funkcjonowania rodziny. Prace nad samoświadomością oraz przekonanie bezrobotnych o konieczności dokonania zmiany w życiu było najtrudniejszym zadaniem zespołu projektowego. Brak świadomości istnienia wewnętrznych barier nie pozwalał na skuteczną aktywizację zawodową oraz powodował długotrwałe wykluczenie zawodowe. Bezrobotni nie deklarowali woli uczestnictwa w formach działań oferowanych przez urzędy pracy.

Skutkiem długotrwałego braku zatrudnienia jest między innymi niedostatek wiary we własne siły. W połączeniu z brakiem kompetencji oczekiwanych przez pracodawców powodował on niezdolność do kreatywnego budowania własnego wizerunku zawodowego. Wprowadzone nowe rozwiązania organizacyjne w zatrudnieniu pracowników, wskutek dynamicznego rozwoju gospodarczego i technologicznego pogłębiało różnice w podejściu pracodawców do zatrudnienia ludzi młodych oraz osób 50+.

Posiadane cechy i umiejętności osób z grupy wiekowej 50+ nabyte przez lata, oceniane przez nie jako pożądane do tej pory na rynku pracy, różnią się diametralnie od oczekiwań potencjalnych pracodawców wobec tych osób.

W proponowanym modelu aktywizacji zawodowej pojawia się rozwiązanie dedykowane właśnie bezrobotnym 50+. Są to sesje terapeutyczne z wykorzystaniem metody EEG biofeedback. Z doświadczeń rekrutacyjnych jednoznacznie wynika, że bezrobotni nie spotkali się wcześniej z tą metodą.

Proponowany model oferuje łącznie 30 godzin treningów z wykorzystaniem metody EEG biofeedback. W działaniach rekrutacyjno-informacyjnych pojawiało się wiele pytań o techniczne sprawy związane z zastosowaną metodą treningową. Problem stanowi między innymi bariera, jaką należy pokonać w kontaktach ze specjalistą metody EEG biofeedback.

Kontakt bezpośredni nie wyklucza, zdaniem uczestników, wystąpienia dyskomfortu wynikającego z umocowania elektrod w obszarze głowy – skraca to dystans pomiędzy trenerem a trenującym. Początkowo opinie były dość sceptyczne, ale po zakończeniu treningów były pozytywne.

Byłam początkowo nieufna co do możliwości działania. Mam nadzieję że moje samopoczucie i chęć do wyjścia na zewnątrz może być zdecydowanie większa. Sądzę, że też zastosowanie Biofeedback miało wpływ.

Źródło: wywiad IDI z uczestnikiem projektu K2*

Bezrobotni zwracali uwagę w kontaktach roboczych na zindywidualizowanie treningów. Pozwoliło to na osiągnięcie wysokich parametrów zmian w trenowanej aktywności. Niektórzy z nich sceptycznie podchodzili do nowinek technicznych i stosowania nowoczesnej technologii w metodach aktywizacji zawodowej osób 50+. Kluczem do przekonania stosowania innowacyjnej metody EEG biofeedback w działaniach aktywizacyjnych jest szczegółowe objaśnienie metody w sposób przystępny i zrozumiały dla uczestników projektu.

Na początku nie byłam do tego przekonana. Bywało różnie. Raz mój mózg zachowywał się poprawnie. W trakcie trwania sesji zaczął szwankować, ale szybko obsługa wyjaśniła jak fale mózgowe się zachowują.

Źródło: wywiad IDI z uczestnikiem projektu K5

Dzięki innowacyjnemu zastosowaniu metody EEG biofeedback w procesie doradztwa zawodowego powstała możliwość poprawy koncentracji i motywacji, usprawnienia pamięci, radzenia ze stresem, lepszego panowania nad własnymi reakcjami.

W proponowanym modelu aktywizacji osób 50+ uczestnicy mogą brać udział w dwóch z następujących rodzajów treningów: motywacyjn, aktywnej nauki, koncentracji, antylękowy.

*IDI – Indywidualny wywiad pogłębiony, K – kobieta, M – mężczyzna.

TRENING MOTYWACYJNY

Istotnym problemem dla bezrobotnych staje się znalezienie właściwej motywacji do poprawy swojej sytuacji na rynku pracy. Organizatorzy działań skierowanych na bezrobotnych 50+ zwracają uwagę na potrzebę stymulowania motywacji we wszystkich działaniach aktywizujących. Projekt „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+” to jedno z działań umożliwiających wsparcie bezrobotnych w działaniach na rzecz aktywizacji zawodowej.

Z doświadczeń uczestników projektu, jak również użytkowników modelu aktywizacji zawodowej 50+ z wykorzystaniem metody EEG biofeedback, wynikają wnioski, że osoby w wieku 50+:

- często mają zmniejszoną motywację;
- potrzebują wypracowania lat potrzebnych do emerytury;
- odczuwają presję do otrzymania świadczeń społeczno-zdrowotnych;
- są zdeterminowane do podjęcia każdej pracy;
- nie mają ochoty na przekwalifikowanie się;
- nie odczuwają potrzeby nauki rzeczy nowych i uczestnictwa w szkoleniach;
- posiadają niską samoocenę;
- nie są przygotowane na stosowanie nowoczesnych technologii informatycznych;
- są gotowe do podjęcia pracy w „szarej strefie”.

Z badań przeprowadzonych w ramach projektu wynika, że osoby bezrobotne z grupy wiekowej 50 deklarują gotowość podjęcia pracy, nawet za najniższe wynagrodzenie, by mieć ustabilizowane warunki pracy i możliwość regularnych świadczeń zdrowotnych. Nie oczekują osiągnięcia sukcesu finansowego czy zawodowego w kontekście awansowania i przechodzenia na wyższy stopień rozwoju zawodowego.

Grupę docelową stanowią osoby, które w badaniach diagnostycznych wykazują trudności z podejmowaniem celowych działań, nie przejawiają aktywności lub mogą przejawiać jej nadmiar.

Grupa osób 50+ uczestniczących w projekcie, była zróżnicowana pod względem poziomu motywacji i chęci do zmiany swojej sytuacji na rynku pracy. Przeważająca część to osoby będące od kilku lat na bezrobociu i jak same podkreślały, odczuwają skutki długotrwałego pozostawania bez pracy. Uczestnicy dostrzegali łączącą ich wspólną cechę, jaką jest brak wiary we własne siły. Wynikało to z przesłanek dotyczących nowych realiów pracy, zmiany podejścia pracodawców do wymogów formalnych czy oczekiwań wobec przyszłych pracowników. Nie mogą się pogodzić z brakiem stabilności zawodowej, koniecznością doksztalcenia czy zmiany zawodu.

Uczestnicy projektu widzieli potrzebę zweryfikowania podejmowanych przez nich wcześniej działań. Kluczowe było uświadomienie sobie, że jest się osobą fizycznie i umysłowo sprawną, a projekt może im w tym pomóc.

Uważam siebie za sprawną osobę. Nigdy nie odczuwałam żadnych dolegliwości, gdyż cały czas miałam pracę. Gdy teraz utraciłam pracę to chyba na krótko. Zdeklarowałam swój udział, bo byłam ciekawa zobaczyć jak to jest. Hasło projektu bardzo mnie zainteresowało.

Źródło: wywiad IDI z uczestnikiem projektu K1

W momencie utraty pracy to na początku miałam uczucie urlopu, gdyż moja wykonywana praca była dość wyczerpująca. Na początku poczułam się swobodnie, niestety czas minął i postanowiłam zmienić coś w życiu.

Źródło: wywiad IDI z uczestnikiem projektu K2

Od dłuższego czasu pozostaję bez pracy, mam nadzieję, że udział w projekcie będzie okazją powrotu na rynek.

Źródło: wywiad IDI z uczestnikiem projektu M1

Osoby, które uczestniczyły w treningu motywacyjnym szczególnie odczuły pozytywny skutek ich przeprowadzenia w kontekście nauki obsługi komputera. Pobudzona motywacja przewyciężyła obawy przed obsługą urządzeń elektronicznych oraz wzbudziła przekonanie, że obsługa komputera nie jest skomplikowana.

Gdy nikogo bliskiego nie będzie obok mnie, to będę miała podstawy do samodzielnej obsługi komputera czy dostępu do bankowości elektronicznej.

Źródło: wywiad IDI z uczestnikiem projektu K3

Obsługa komputera to była dla mnie czarna magia, a tak potrafię już trochę na nim pracować.

Źródło: wywiad IDI z uczestnikiem projektu M2

Córka nie chciała mnie nauczyć obsługi komputera, a bałam się, że nie potrafię albo coś popsuję, okazało się, że naprawdę nieźle mi idzie.

Źródło: wywiad IDI z uczestnikiem projektu K4

TRENING AKTYWNEJ NAUKI

Dysfunkcje w zakresie aktywnego uczenia się wynikają z braku wymagań doksztalcania czy braku uczestnictwa w formach doskonalenia zawodowego oraz w indywidualnych formach zdobywania wiedzy, samokształcenia itp. Wsparcie treningowe dotyczące aktywnego uczenia się stanowi istotny czynnik mający na celu znalezienie zatrudnienia.

Bezrobotni 50+ uczestniczący w badaniach społecznych zrealizowanych w ramach projektu wskazali, że wpływ na znalezienie pracy mają takie czynniki, jak:

- poziom wykształcenia (statystycznie niższy poziom w porównaniu do młodszych grup wiekowych);
- niepodejmowanie działań w celu podniesienia kwalifikacji;
- brak umiejętności obsługi sprzętu komputerowego.

Do tego modułu treningowego z wykorzystaniem metody EEG biofeedback kwalifikowane były osoby, które w wywiadzie lub badaniach diagnostycznych wykazywał problemy z pamięcią i przyswajaniem wiadomości. Również osoby, które w okresie szkoły doświadczały specyficznych trudności w uczeniu się czytania, pisania lub ortografii powinny poddać się tej metodzie treningu.

Uczestnicy projektu zwrócili uwagę na początkową identyfikację ich braków, które dzięki metodzie EEG biofeedback, mogą być skorygowane przy wykorzystaniu m.in. filmów czy gier.

Pierwsza sesja polegała na tym, aby znaleźć u danej osoby punkt najsłabszy. Aby później go modyfikować i wyciągać.

Źródło: wywiad IDI z uczestnikiem projektu M3

Mieliśmy gry, oglądaliśmy filmy. Był przeprowadzany z nami wywiad, jakie filmy nas interesują, jakie gry. Na koniec było podsumowanie. Wyjaśniono, jak nasze parametry się układają.

Źródło: wywiad IDI z uczestnikiem projektu K5

TRENING KONCENTRACJI

Umiejętność skupienia się, skierowanie uwagi na jakiś przedmiot czy rzecz lub potrzeba skupienia szczególnej uwagi na określonej myśli bywa istotnym problemem dla wielu ludzi. Niejednokrotnie brak uwagi, skupienia może powodować porażkę w realizacji zadań, a nawet być niebezpieczny. W literaturze spotykamy się z komentarzem, że zaburzenia koncentracji występują w naszym społeczeństwie dość często i to zarówno wśród młodzieży, jak również wśród dorosłych.

Na ogół wykonujemy kilka czynności na raz, i to w tym samym czasie np. oglądając telewizję rozmawiamy ze współmałżonkiem, sprząając mieszkanie rozmawiamy przez telefon. Jednoczesne wykonywanie tych działań w zasadzie w niczym nam nie przeszkadza, gdyż często robimy to w sposób automatyczny. W chwili gdy jedna z wykonywanych czynności staje się bardziej istotna lub wymagalna pojawia się problem. Jednoczesne kontrolowanie dwóch działań w efekcie musi prowadzić do osłabienia lub pogorszenia wykonywania jednej z nich. Koncentracja zaś sprawia, że potrafimy dobrze wykonać jedną konkretną czynność przy ignorowaniu docierających innych sygnałów jej nie dotyczących (Nęcka, 2004).

Skuteczność przeprowadzania treningu koncentracji ma swoje odzwierciedlenie w opiniach wyrażanych przez beneficjentów projektu:

Wewnętrznie nastawiłem się, że może mi to pomoże i naprawdę się po nich lepiej czuję.

Źródło: wywiad IDI z uczestnikiem projektu M3

Jednocześnie deklarują zarekomendowanie treningu z zastosowaniem metody EEG biofeedback innym osobom po 50+ oraz potwierdzają swoje zadowolenie:

Biofeedback jest dobry, bo pomaga koncentrować się i pomaga mi w nauce komputera.

Źródło: wywiad IDI z uczestnikiem projektu K6

TRENING ANTYLEKOWY

Lęk może wywoływać pewne stany psychiczne człowieka w postaci doznania sytuacji zagrożenia i niepokoju oraz uczucia powstawania skłonności do postawy bojaźliwości, strachliwości. W przyszłości może powodować utratę lub brak zainteresowania otaczającym światem oraz może prowadzić do stanów przygnębienia i obojętności.

Lęki mają silne podłoże emocjonalne oraz wykazujące towarzyszące im objawy somatyczne, czyli dotyczące odczuć i funkcjonowania ciała. Według definicji S. Krotocwil: „Każda zmiana narusza istniejący stan równowagi, pewnego rodzaju spokoju, wprowadza nas w nową sytuację, w której nie wiadomo co nas czeka. Przed nami pojawia się znak zapytania” (Krotocwil, 1984). W konsekwencji mamy do czynienia z przejawem obniżenia nastroju wewnętrznego przechodzącego w stan apatii i obojętności wraz z brakiem radości z życia oraz stopniowym wycofywaniem się z życia towarzyskiego i stroniem od ludzi. Apatia i obojętność wywołane zaburzeniami psychicznymi przechodzą często w stany nerwicowe i depresyjne. Stany nerwowe występują zawsze, gdy pojawia się nieuzasadniony lęk czy obawa wywołane określoną sytuacją, np. utratą pracy (zob. Bańka, Derbis, 1993) W drastycznej formie towarzyszą im objawy fizyczne, takie jak ból głowy, nudności, bezsenność czy powtarzające się tiki nerwowe.

W codziennym życiu lęk odnoszony jest relatywnie do poczucia silnego stresu, który możemy zauważyć częstokroć u ludzi starszych, zaś jego występowanie wskazuje na podłoże psychospołeczne. Występujące stresory związane są najczęściej z rozwojem zawodowym bądź utratą pracy (zob. Ziółkowska, 2005), niezadowoleniem z przebiegu dotychczasowej kariery, oraz poczuciem niestabilnej i niezgodnej z własnymi oczekiwaniami pracy.

Bezrobotni uczestniczący w projekcie wyrażali swoje odczucia wynikające z realizacji planu treningów, co wpływało bardzo pozytywnie na skuteczność działań innych bezrobotnych. Obserwowana zmiana w sferze aktywności społecznej to pożądany efekt treningów EEG biofeedback. Uczestnicy zyskują możliwość modyfikowania swoich zachowań lub zmiany poglądów na własne możliwości zawodowe. Doświadczona w przeszłości porażka oraz długoletni stan braku zatrudnienia często przyczyniały się do występowania określonych objawów depresyjnych. Pojawiały się sytuacje obniżenia samooceny, co doprowadzało do utraty motywacji do podejmowania jakichkolwiek działań aktywizujących.

PODSUMOWANIE

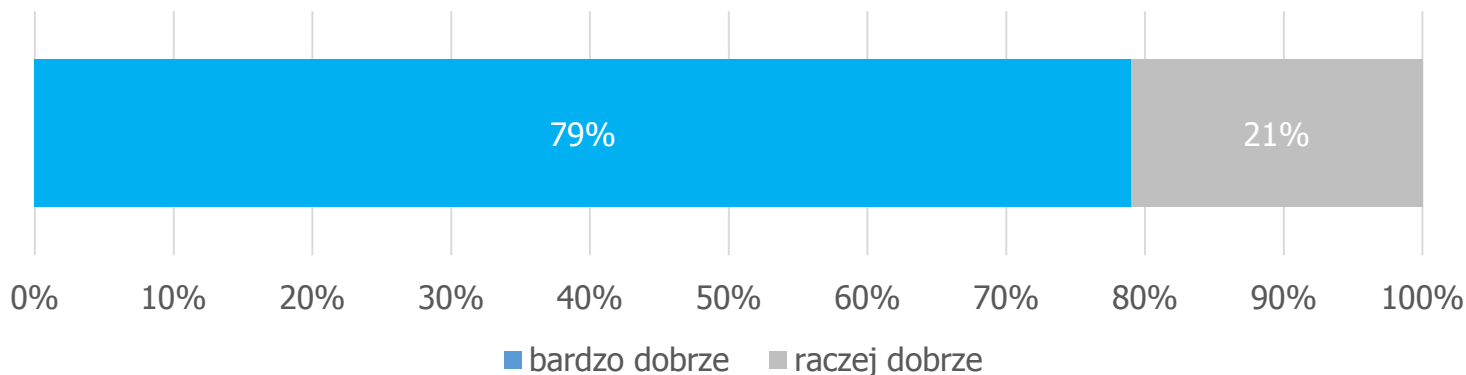
Uczestniczący w projekcie bezrobotni z kategorii wiekowej 50+ wielokrotnie podkreślali, jak ważny jest dla nich sposób realizacji treningów, a w szczególności ich zindywidualizowany charakter. Kadra projektu obserwowała zmiany w zachowaniach społecznych bezrobotnych. Nastąpiła wzmożona aktywność oraz pojawiła się wiara we własne możliwości. Bezrobotni podkreślali też obserwowalną zmianę w zakresie możliwości wpływania na własne zachowania. Pozwalały na to wizualizacje osiągniętych wyników treningów. Nie bez znaczenia jest moment pojawienia się postawy aprobaty w działaniach bezrobotnych co do zakresu funkcjonowania oraz kooperacji w proponowanym projekcie. Wiara we własne siły była również modyfikowana działaniami w projekcie.

Bezrobotni z grupy wiekowej 50+, którzy poddali się treningom z zastosowaniem metody EEG biofeedback nie zawsze poprawnie identyfikowali spotykające ich trudności, co pogłębiało wykluczenie zawodowe. Wraz ze zwiększeniem własnej aktywności odkrywali jednak właściwe źródło niepowodzeń zawodowych. Poprawa samooceny była poprzedzona wzrostem samoświadomości bezrobotnych w zakresie działań zawodowych.

Odbiorcy działań realizowanych w projekcie zwracali uwagę na pojawiające się problemy z pamięcią a tym samym z możliwościami aktywnego udziału w proponowanych formach aktywizacji zawodowej. Problem ten warunkował deklarowane chęci uczestnictwa w szkoleniach, kursach i innych formach przekwalifikowania.

Uczestnicy projektu w badaniach ewaluacyjnych wyrazili opinie na temat sesji treningowych z wykorzystaniem metody EEG biofeedback. Deklarowana w rozmowach postawa nieufności zanikała wraz z poznaniem metody oraz osiąganymi efektami treningowymi. Jak wynika z badań ewaluacyjnych, 71% uczestników oceniło sesje treningowe „bardzo dobrze”, pozostali „raczej dobrze”.

Wykres 1. Ocena sesji treningowych przez uczestników, N=7



Źródło: Raport z ewaluacji zewnętrznej projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+”, 2014.

Bezrobotni 50+ wskazywali na pozytywne efekty treningów z wykorzystaniem metody EEG biofeedback. Podkreślali poprawę koncentracji oraz zmiany w aktywności życiowej tzw. chęci do życia.

Efekty zmiany, jakie zaszły w uczestnikach treningów dostrzegają także doradcy zawodowi, którzy wspierali te osoby w procesie aktywizacji zawodowej. Wskazują oni na wzrost aktywności w poszukiwaniu zatrudnienia a także poprawę wskaźników uczestnictwa w formach aktywizacji zawodowej.

Metoda EEG biofeedback tworzy w modelu aktywizacji zawodowej warunki do skutecznej oceny zmiany parametrów wpływających na możliwości znalezienia zatrudnienia przez uczestnika. Taki wniosek nasuwa się po analizie wszystkich wypowiedzi osób biorących udział w projekcie. W tym także trenerów, doradców zawodowych, ekspertów ds. rynku pracy, kierownika projektu czy w końcu przedstawiciela Regionalnej Sieci Tematycznej w Szczecinie.

Zaproponowane narzędzie wspiera beneficjentów w procesie wychodzenia z bezrobocia. Przedstawiona poniżej opinia skłania do poprawy informacji przekazywanej bezrobotnym w procesie rekrutacji oraz działań treningowych.

Spodziewałam się, że odczuję zmianę, że będę bardziej energiczna, więcej zapamiętam. Niestety tego nie stwierdzam. Różnica w moim wypadku jest mało mierzalna. Jest to o tyle pomocne, że wiem, że jak coś oglądam, to nie powinnam się rozpraszać, uciekać myślami. Teraz mam dyscyplinę i staram się skupiać. Nie wiem, jak długo to potrwa, ale łatwiej mi skupić się na konkretnej rzeczy. Pan [trener] też powiedział, że nie warto się emocjonować, warto podchodzić z dystansem. To bardzo pomaga przy zapamiętywaniu. Ja jestem zadowolona, ale myślałam, że wyjdę o ileś stopni mądrzejsza. Jest dobrze, bo umiem się bardziej skupić na czymś, co robię, ale nie wiem jak długo to potrwa.

Źródło: wywiad IDI z uczestnikiem projektu K3

Badani wskazywali, że początkowo treningi polegały na identyfikacji deficytów, które mogą zostać zniwelowane dzięki EEG biofeedback. Szukano najsłabszych punktów, a w następnych sesjach pracowano nad nimi z wykorzystaniem gier i filmów, które mogli wybrać uczestnicy projektu. Zaobserwowano, że niektórzy uczestnicy chętniej wybierali filmy zamiast gier. Wybór decyduje o tym, czy trening nie jest nudny oraz jest mniej wyczerpujący psychicznie.

Model doradztwa zawodowego wykorzystujący metodę EEG biofeedback jawi się beneficjentom jako niedoceniony w kształtowaniu kompetencji społecznych osób 50+.

Na zadane pytanie, co jest głównym motywem przystąpienia do projektu, wskazywali chęć zmiany swojej sytuacji zawodowej. Opinie, jakie przekazali po zakończeniu testowania, stanowią istotne źródło informacji dla zespołu projektowego i odzwierciedlają oczekiwania, które sformułowano w założeniach teoretycznych projektu. Model aktywizacji zawodowej wnosi innowacyjne rozwiązanie multiplikowalne dla innych grup odbiorców. Obserwacja zmian doświadczanych przez uczestników projektu, to źródło inspiracji do kolejnych działań projektowych. Opinie uczestników potwierdzają skuteczność zaproponowanego rozwiązania.

BIBLIOGRAFIA

- Bańka A., Derbis R. (red.), *Myśl psychologiczna w Polsce odrodzonej. Efektywność działań człowieka*, Poznań–Częstochowa 1993;
- *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*. Raport końcowy, red. E. Kryńska, Łódź 2013;
- GUS Centrala, US Bydgoszcz, *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2011*, red. B. Ptaszyńska, Warszawa–Bydgoszcz 2013;
- Krotochwil S., *Psychoterapia*, PWN, Warszawa 1984;
- *Metodologia wykorzystywania EEG biofeedback i opis treningów z zastosowaniem EEG biofeedback dostosowanych do osób 50+*, opracowana w ramach projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+”, Poznań 2012;
- Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, *Informacja o realizacji Strategii Rozwoju Kraju 2007–2015 w roku 2012*, Warszawa, dnia 19 sierpnia 2013 r. Druk nr 428, www.senat.gov.pl;
- Nęcka E., *Procesy uwagi* [w:] *Psychologia*. Podręcznik akademicki, t. 2, red. J. Strelau, Gdańsk 2000;
- *Raport z ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego projektu "Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+"*, 2014;
- Schimanek T., *Wstęp – Rzecznik Praw Obywatelskich*, <http://www.rpo.gov.pl>. Data dostępu 10.02.2015;
- Ziółkowska B., *Środkowy okres dorosłości. Jak rozpoznać ryzyko i jak pomagać?* [w]: A. Brzezińska (red.), *Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2005.

Adresy internetowe

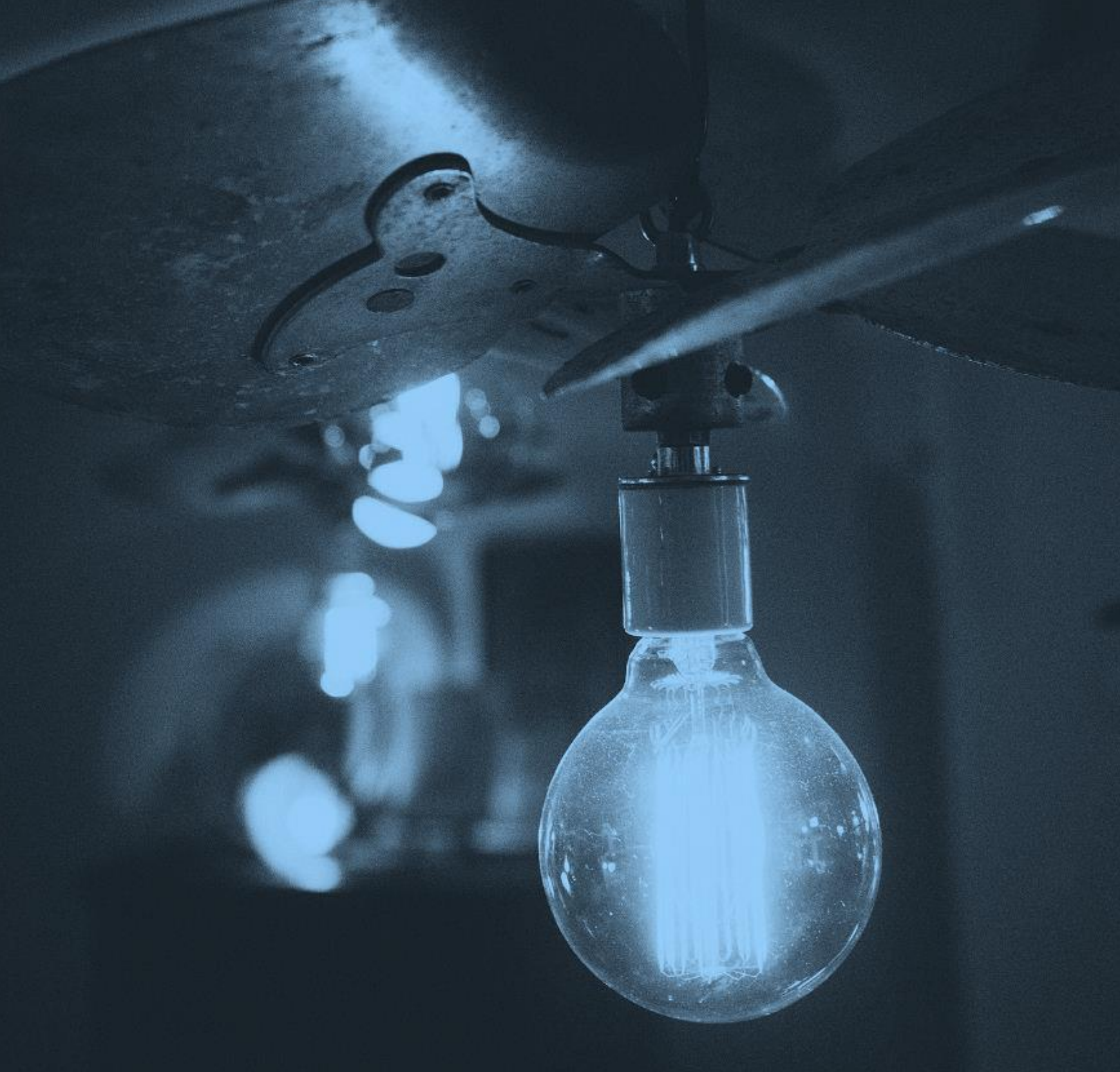
- 50plus.gov.pl
- ec.europa.eu/europe2020
- funduszeuropejskie.gov.pl



**LEPSZE
JEST WROGIEM
DOBREGO**

CZYLI JAK EWALUACJA MOŻE UDOSKONALIĆ PROJEKT

MARTA PRUSIŃSKA



Ewaluacja ciągle jeszcze w Polsce jest słowem, które budzi strach wśród podmiotów realizujących projekty współfinansowane ze środków Unii Europejskiej. Nie taki jednak diabeł straszny. Należy zmienić postrzeganie ewaluacji jako kontroli, której celem jest wykazanie nieprawidłowości w projekcie i oddać jej zasłużone miejsce jako procesu uczenia się, z którego może skorzystać zarówno Projektodawca, jak i beneficjenci. **Złe wyniki ewaluacji to nie wyrok, ale szansa, by udoskonalić projekt.** Celem artykułu jest wskazanie korzyści płynących z ewaluacji oraz pokazanie, w jaki sposób dobrze ją przeprowadzić w przypadku projektów innowacyjnych współfinansowanych z EFS.

Ewaluację w projektach innowacyjnych przeprowadzać po prostu trzeba. Konieczność ewaluacji pomocy finansowanej z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej regulowana jest przez akty prawa krajowego oraz międzynarodowego. **Obowiązek oceny otrzymanego wsparcia nałożyła na wszystkie kraje członkowskie Rada Unii Europejskiej** w Rozporządzeniu nr 1083/2006 z dnia 11 lipca 2006 r. ustanawiającego przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności i uchylającego rozporządzenie (WE) nr 1260/1999. Natomiast jeśli chodzi o prawodawstwo krajowe, **obowiązek ewaluacji wynika z** art. 17, art. 15 oraz art. 26 znowelizowanej **ustawy o prowadzeniu polityki rozwoju** z dnia 6 grudnia 2006 roku (Dz. U. 2006 Nr 227, poz. 1658, z 2007 r. Nr 140, poz. 984, z 2008 r. Nr 216, poz. 1370, z 2009 r. Nr 19, poz. 100.) (MIR). W uzasadnieniach wprowadzenia ewaluacji wskazuje się na **konieczność prowadzenia monitoringu dla zapewnienia jakości realizacji projektów i całych programów.**

Wiemy już, że ewaluacja jest naszym obowiązkiem, co jednak kryje się pod tym słowem? Czy każdorazowo wygląda tak samo? Jak się do niej przygotować? Wokół tego pojęcia wyrosło sporo mitów, dlatego też na początku wyjaśnimy **czym jest, a czym nie jest ewaluacja.**



EWALUACJA – CO TO TAKIEGO?

Osąd wartości interwencji publicznej dokonany przy uwzględnieniu odpowiednich kryteriów (skuteczności, efektywności, użyteczności, trafności i trwałości) i standardów. Osąd dotyczy zwykle potrzeb, jakie muszą być zaspokojone w wyniku interwencji oraz wyprodukowanych efektów. Ewaluacja oparta jest na specjalnie w tym celu zebranych i zinterpretowanych informacjach za pomocą odpowiedniej metodologii.

Plan oceny PO KL.

Ewaluacja to:

- ocena wartości projektu z zastosowaniem określonych kryteriów w celu jego usprawnienia, rozwoju lub lepszego rozumienia;
- zbieranie, analiza oraz interpretacja danych na temat znaczenia i wartości projektu przy zwróceniu uwagi na zagadnienia istotne dla zainteresowanych;
- ocena efektywności, skuteczności, oddziaływania, trwałości i zgodności projektu w kontekście założonych celów, porównywanie efektów projektu ze wstępnymi zamierzeniami.

Polskie Towarzystwo Ewaluacyjne

EWALUACJA CZĘSTO MYLONA JEST Z TAKIMI PROCESAMI JAK:

KONTROLA

Dotyczy spraw finansowych, prawnych oraz sposobu zarządzania.

Porównuje stan faktyczny ze stanem pożądanym.

Przeważnie ma charakter wycinkowy – dotyczy wybranego aspektu danego przedsięwzięcia.

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

AUDYT

Systematyczna i niezależna ocena, której celem jest sprawdzenie czy zasoby (głównie finansowe) zostały wykorzystane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi i standardami, normami. Ma charakter kompleksowy.



MONITORING

Proces ciągłego zbierania informacji na temat realizacji projektu. Bada zgodność z założonymi celami, terminami, wskaźnikami, stopień osiągnięcia rezultatów oraz poniesionych nakładów.



Ewaluacja nie jest żadnym z nich, ale zarówno wyniki audytu, monitoringu, jak i kontroli stanowią ważne źródło informacji dla ewaluacji.

Źródło: opracowanie na podstawie: *Ewaluacja – kwestie ogólne*, Polskie Towarzystwo Ewaluacyjne.

CZYM EWALUACJE RÓŻNIĄ SIĘ MIEDZY SOBĄ?

Bardzo ważne jest, aby ewaluacji nie utożsamiać z kontrolą, ponieważ proces ten nie ma na celu wskazania braków czy niedoskonałości projektu, ale rozpoznanie jego wartości oraz – poprzez zebranie opinii wszystkich osób zaangażowanych – poprawę jakości. Dlatego też nie powinno się jej traktować jedynie w kategoriach przykrego obowiązku wynikającego z faktu realizacji projektu. Ewaluacja to systematyczna refleksja nad podjętymi działaniami. Pozwala zatrzymać się i spojrzeć z dystansu na sytuację projektu, a czasami zauważyć czynniki istotnie wpływające na jego sukces lub porażkę, których inaczej by nie dostrzeżono. Ewaluacja nie zawsze musi obejmować wszystkie aspekty projektu. Czasami dotyczyć wybranych elementów, albo być realizowana w różnym czasie – w zależności od potrzeb – oraz pełnić różne funkcje. Na kolejnych stronach przedstawiono najważniejsze typy ewaluacji wraz z przykładami, które lepiej pozwolą zrozumieć różnice między nimi. Najważniejsze typy ewaluacji wyróżniamy na podstawie odpowiedzi na trzy kluczowe pytania:

Kto?

Będzie realizował
ewaluację

Kiedy?

Przeprowadzone zostanie
badanie

Co?

Będzie przedmiotem
ewaluacji



RODZAJE EWALUACJI – KIEDY?



Ewaluacja ex-ante

Prowadzona przed rozpoczęciem realizacji projektu. Pozwala na określenie, jakie są potrzeby danej grupy docelowej, z jakimi problemami się boryka i jak do tej pory próbowano je rozwiązać. Ewaluacja *ex-ante* pozwala przygotować się do realizacji projektu. Czasami ewaluację *ex-ante* przeprowadza się tuż po rozpoczęciu projektu, wtedy polega ona na diagnozie początkowego stanu wiedzy i świadomości uczestników, a także ich oczekiwań co do efektów. W ten sposób można lepiej dostosować działania projektowe do ich potrzeb.



Ewaluacja on-going

Prowadzona podczas realizacji projektu, pozwala na bieżące monitorowanie, czy i w jaki sposób działania projektowe oddziałują na uczestników projektu, a także na zgłaszanie ewentualnych problemów i trudności. Warto prowadzić ewaluację po każdym z działań przewidzianych w projekcie, pozwala to na ich modyfikację (np. w przypadku ich powtórzenia dla innych grup uczestników) oraz lepsze dostosowanie do potrzeb, kiedy jeszcze jest na to czas.



Ewaluacja ex-post

Przeprowadza się ją po zakończeniu projektu lub też najważniejszej jego fazy. Pozwala na weryfikację, czy zostały osiągnięte zakładane cele projektu, a także czy nastąpił pożądany wzrost wiedzy i umiejętności wśród uczestników. Wyniki ewaluacji *ex-post* nie mogą już wpłynąć na realizację projektu, ale stanowią cenne źródło informacji i wskazówek dla podejmowania podobnych działań w przyszłości (np. kolejnych projektów dla danej grupy docelowej).



Prowadzona przez osobę niezaangażowaną bezpośrednio w realizację projektu. Pozwala na obiektywną ocenę podejmowanych działań. Gwarantuje niezależność wydawanych opinii.

Ewaluacja zewnętrzna

Przykład:

do realizacji badania ewaluacyjnego, np. wśród uczestników szkoleń, wybiera się firmę badawczą lub osobę, która wcześniej nie znała projektu.

RODZAJE EWALUACJI – KTO?



Prowadzona przez osobę zaangażowaną w realizację projektu – np. członka zespołu. Stanowi integralną część projektu, wykorzystuje znajomość specyfiki projektu i realizującej go instytucji, co może prowadzić do bardziej użytecznych rekomendacji.

Ewaluacja wewnętrzna

Przykład:

asystent projektu przeprowadza ankiety wśród uczestników szkoleń, a następnie analizuje ich wyniki.

Ewaluacja projektu

- Jak przebiega komunikacja w zespole i z partnerami projektu?
- Jak wygląda zarządzanie projektem?
- Jakie jest zaangażowanie grup docelowych (*empowerment*)?
- Jaka jest skuteczność podejmowanych działań?
- Jakie pojawiają się problemy podczas realizacji projektu?



Ewaluacja produktu

- Jaki jest produkt projektu?
- Czy produkt odpowiada na realne potrzeby?
- Czy bardziej skutecznie rozwiązuje zdiagnozowane problemy niż rozwiązania stosowane dotychczas?
- Jaka jest jakość produktu?
- Czy produkt można multiplikować – od czego to zależy?
- Czy produkt jest tańszy niż dotychczasowe rozwiązania?

KRYTERIA EWALUACJI

Ewaluacja ma za zadanie odpowiedzieć na pytania, które zadają sobie wszyscy realizujący projekt: Czy dobrze to robimy? Czy to, co oferujemy jest dostosowane do realnych potrzeb uczestników projektu? Czy dobrze przeprowadziliśmy rekrutację? Czy uczestnicy są zadowoleni z udziału? Czy projekt coś zmienił w ich życiu? Czy był dla nich pomocny? Ewaluacja pozwala na ocenę projektu lub produktu finalnego projektu pod kątem konkretnych kryteriów ewaluacji, które porządkują to, w jaki sposób i w jakim celu zbierane są dane podczas badania.

Do najczęściej stosowanych kryteriów ewaluacji projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej zalicza się: **trafność**, **skuteczność**, **użyteczność**, **efektywność kosztowa**, **oddziaływanie** i **trwałość**. Warto jednak pamiętać, że ewaluacja nie musi uwzględniać ich wszystkich. To realizujący projekt mogą dokonać wyboru, które z nich są najważniejsze ze względu na specyfikę projektu lub wypracowanego w ramach niego produktu finalnego. W przypadku ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego w projektach innowacyjnych testujących nie można jednak pominąć badania skuteczności i efektywności kosztowej, kluczowych dla oceny czy innowacyjne rozwiązanie naprawdę działa i jest lepsze od dotychczas stosowanych.



Kryteria ewaluacji można wybrać dowolnie w zależności od specyfiki projektu

EWALUACJA W PROJEKTACH INNOWACYJNYCH TESTUJĄCYCH

W przypadku realizacji projektów innowacyjnych testujących projektodawcy muszą prowadzić ewaluację projektu oraz ewaluację produktu finalnego. Przy **ewaluacji projektu** projektodawca ma wybór – czy zlecić ją „na zewnątrz” (jeśli projektodawca nie ma doświadczenia w prowadzeniu badań ewaluacyjnych), czy też przeprowadzić własnymi siłami (jeśli posiada odpowiednie kompetencje). Zgodnie z instrukcją do wniosku o dofinansowanie projektu innowacyjnego testującego projektodawca musi jedynie „wskazać działania, jakie będą prowadzone w celu ewaluacji projektu. Konieczne jest zdefiniowanie jej celów i kryteriów oraz kluczowych pytań, na które ma ona odpowiedzieć, a także wskazanie i scharakteryzowanie planowanych do zastosowania metod i technik badawczych. Należy także wskazać, w jaki sposób ewaluacja zostanie zorganizowana” (KIW 2013, s. 56).

Inaczej sprawa wygląda w przypadku **ewaluacji produktu finalnego** projektu – ta obowiązkowo musi zostać zlecona niezależnemu, zewnętrznemu podmiotowi. Ta ewaluacja – jak wskazuje instrukcja do wniosku o dofinansowanie (ibidem) – jest szczególnie ważna właśnie ze względu na specyfikę projektów innowacyjnych testujących, które mają na celu wprowadzenie nowego rozwiązania zdiagnozowanych problemów. Z tego punktu widzenia – zgodnie z zaleceniami Krajowej Instytucji Wspomagającej – należy położyć nacisk na ewaluację produktu przede wszystkim dwóch kryteriów: skuteczności oraz efektywności. Skuteczność w tym wypadku oznacza sprawdzenie, czy stosowanie produktu przynosi zakładane wyniki. Natomiast efektywność odnosi się do tego, czy zakładane efekty są osiągane przy zakładanych kosztach oraz tego, czy i jakie działania można by podjąć w celu obniżenia kosztów, ale przy zachowaniu tych samych wyników. Ewaluacja produktu finalnego powinna „zmierzać do udzielenia odpowiedzi na pytanie o to, czy faktycznie wypracowany produkt jest lepszy, bardziej skuteczny i bardziej efektywny kosztowo od podejść stosowanych dotychczas” (KIW 2013, s. 56).

Kiedy przeprowadzać ewaluację?

W przypadku ewaluacji projektu ewaluacja powinna być prowadzona przez cały czas jego trwania, szczególnie jednak podczas procesu testowania produktu finalnego. W przypadku ewaluacji zewnętrznej sam moment jej zlecenia zależy od beneficjenta (podmiotu realizującego projekt), jednak sama ewaluacja powinna być prowadzona bezpośrednio po zakończeniu procesu testowania. W ten sposób możliwa będzie analiza rzeczywistych efektów testowania.

CZY WYNIKOM EWALUACJI MOŻNA WIERZYĆ?

Ewaluacja jest wiarygodna, jeśli opiera się na odpowiednim warsztacie metodologicznym. W przypadku ewaluacji zewnętrznej ciężar przeprowadzenia badania, zgodnie z prawidłami tej sztuki, spoczywa na posiadającej odpowiednie doświadczenie firmie lub specjalście. Natomiast w przypadku ewaluacji wewnętrznej projektu powinien się tym zająć odpowiednio przygotowany członek zespołu. Warto przy tym pamiętać, że jeśli nikt z zespołu projektowego nie ma podstawowej wiedzy na temat zasad prowadzenia badań, opracowywania kwestionariuszy czy analizy danych, to lepiej zlecić to zadanie „na zewnątrz”. Taka strategia pozwoli uniknąć ewentualnych problemów oraz skupić się na zadaniach wynikających z realizacji projektu. Warto jednak ściśle współpracować z ewaluatorem przy zbieraniu danych (np. ankiet z uczestnikami projektu), czy tworzeniu narzędzi badawczych, jest to sposób na uzupełnienie braków w wiedzy i umiejętnościach, które będzie można wykorzystać w przyszłości. W przypadku realizacji badania ewaluacyjnego przez podmiot zewnętrzny o wiarygodności jego wyników decyduje sposób zbierania danych, a przede wszystkim ile, jakich i jak wybranych osób w nim uczestniczy. W przypadku badań ilościowych (np. ankiet z uczestnikami projektu) oraz badań jakościowych (np. wywiadów) ewaluator musi zmierzyć się z wyzwaniem reprezentatywności zbieranych opinii. W przypadku realizacji ankiet o wiarygodności badania decyduje wielkość próby (liczba osób, które udzieliły odpowiedzi) oraz dobór próby (jeśli nie badamy wszystkich uczestników, to sposób w jaki wybraliśmy grupę uczestniczącą w badaniu). Zadaniem ewaluatora jest przedstawienie sposobu wyboru respondentów do badania w raporcie z ewaluacji oraz dbanie o przejrzystość tego procesu. Jest to o tyle ważne, że jedynie rzetelnie przeprowadzane badanie daje możliwość uogólniania wyników i tworzenia rekomendacji na przyszłość.



O wiarygodności wyników ewaluacji decyduje sposób jej przeprowadzenia

EWALUACJA TO NIE ZŁO KONIECZNE – JAK JĄ DOBRZE ZAPLANOWAĆ?

Ewaluacja stanowić powinna integralną część projektu. Oznacza to, że powinno się do niej dobrze przygotować. Nakład pracy będzie oczywiście większy, w przypadku przeprowadzania ewaluacji wewnętrznej (ewaluacji projektu) własnymi siłami. W przypadku ewaluacji zewnętrznej większość pracy wykona za nas wybrany specjalista lub firma. Niemniej jednak **każdy z tych procesów trzeba dobrze zaplanować**. Przede wszystkim należy wybrać **czas, kiedy** realizowana będzie ewaluacja. W przypadku projektów innowacyjnych testujących nie mamy wyboru co do ewaluacji zewnętrznej, która musi być prowadzona po zakończeniu procesu testowania. Natomiast ewaluacja wewnętrzna powinna być realizowana wcześniej i dotyczyć praktycznie wszystkich działań projektowych, w tym samego testowania produktu. Dlatego też dobrze przy organizacji każdego z działań w projekcie pamiętać o tym, aby zarezerwować odpowiedni czas na wypełnienie np. ankiet ewaluacyjnych przez uczestników, a także zawczasu je przygotować. Planując ewaluację warto zadać sobie w zespole realizującym projekt kilka pytań, które pozwolą na zidentyfikowanie naszych oczekiwań wobec ewaluacji:

- Jakich informacji potrzebujemy od ewaluacji (na jakie pytania ma ona odpowiedzieć)?
- Opinie jakich osób powinny zostać uwzględnione (najlepiej, kiedy wszystkie grupy interesariuszy projektu będą mogły wyrazić swoją opinię)?
- Jakie dane będziemy analizować (lub udostępniemy ewaluatorowi)?
- Ile czasu potrzeba na realizację badania (w przypadku zlecenia ewaluacji na zewnątrz trzeba dodatkowo zarezerwować czas na poszukiwania ewaluatora)?
- W jaki sposób wykorzystamy wyniki ewaluacji?

Przywiązywanie do ewaluacji takiej samej wagi, jak do każdego innego etapu projektu pozwoli na odpowiednią jej realizację, co przełoży się na użyteczność wyciąganych wniosków i rekomendacji, a w dalszej kolejności na poprawę jakości projektu lub jego produktu finalnego. Pamiętajmy, że **ewaluacja nie kończy się po otrzymaniu raportu z badania**. Warto poświęcić trochę czasu na przedyskutowanie jej wyników wraz z ewaluatorem.

EWALUACJA TO NIE LAURKA – CO ZROBIĆ, KIEDY WYNIKI BADANIA SĄ „ZŁE”?

Tym, co budzi największe obawy projektodawców w związku z ewaluacją, jest sytuacja, kiedy okaże się, że wyniki ewaluacji są „złe”. Co kryje się pod słowem „złe”? To przede wszystkim negatywne opinie uczestników projektu o oferowanym im wsparciu, niedostosowanie działań projektowych do realnych potrzeb uczestników (często powodowane brakiem poświęcenia odpowiedniej ilości czasu na ich rozpoznanie przed lub na początku realizacji projektu) albo też sytuacja, kiedy nie osiągnięto zakładanych w projekcie wskaźników. Pamiętać trzeba, że takie wyniki to nie powód do rozpacz. W przypadku ewaluacji projektu **wczesne uzyskanie informacji o nieprawidłowościach pozwała na wprowadzenie odpowiednich modyfikacji** np. w sposobie zarządzania projektem, rekrutacji czy kontaktach z uczestnikami projektu. Natomiast w przypadku ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego w projektach innowacyjnych testujących **wartość negatywnych uwag jest nie do przecenienia**. Ponieważ projekt testuje nowe rozwiązanie, każda **rekomendacja wprowadzenia w nim poprawek przyczyni się do jego ulepszenia**.

W postrzeganiu wyników ewaluacji kluczowe jest nastawienie ich odbiorców, rekomendacje nie powinny być traktowane jako krytyka, ale jako wskazówki, które pozwolą na podniesienie jakości projektu lub produktu. Ewaluatorzy często spotykają się z niezrozumieniem ze strony zlecających badanie, którzy nie potrafią przyjąć, że ewaluacja nie jest laurką, a dobra ewaluacja nie oznacza 100% pozytywnych wyników. Niektórzy podejmują nawet próby wpłynięcia na opinię ewaluatora czy też złagodzenia wydzwięku nieprzychylnych ocen. O ile dyskusje na temat wyników badania pomiędzy zespołem realizującym projekt a ewaluatorem są jak najbardziej wskazane, o tyle **wszelkie próby wpływu na jego opinie należy potępić**. Jeśli tylko spełnione zostały warunki wiarygodności wyników, a samo badanie zostało przeprowadzone w sposób przejrzysty i rzetelny, to jego **wnioski należy uznać za wiążące**. W niektórych przypadkach bywa i tak, że właśnie negatywne kwestie podniesione podczas ewaluacji budują jej wiarygodność. Sama **ewaluacja jest procesem uczenia się** i w ten sposób należy ją traktować, a to oznacza bycie gotowym na to, że jej wyniki okażą się złe. Nie można się jednak zatrzymać na tym etapie, ale wziąć sobie je do serca i wprowadzić niezbędne zmiany.

ZASADY PRZEPROWADZENIA EWALUACJI – CZEGO NIE NALEŻY SIĘ BAĆ?

Czasami obawa przed tym, że wyniki ewaluacji będą „złe” sprawia, że **mamy opory przed udostępnieniem ewaluatorowi wszystkich potrzebnych danych i dokumentów bądź też nie chcemy otwarcie mówić o niepowodzeniach i problemach pojawiających się podczas realizacji projektu**. Głównym problemem jest tu niezrozumienie istoty ewaluacji, kojarzonej jako kontrola mająca na celu znalezienie błędów w realizacji projektu. Ewaluacji nie będziemy się bać, jeśli będziemy mieć odpowiednie nastawienie do tego procesu, jeśli będziemy upatrywać w niej szansy w udoskonaleniu projektu. Przy ewaluacji zewnętrznej wartość dodaną stanowić będzie opinia niezależnego obserwatora. Natomiast ewaluacja wewnętrzna to możliwość zatrzymania się i refleksji nad działaniami, na którą zwykle brakuje czasu.

Użyteczność ewaluacji jest wypadkową dobrej współpracy z ewaluatorem. Co ona oznacza? To udostępnienie wszystkich niezbędnych danych do badania (m.in. dokumentacji projektu, wniosku oraz wszelkich innych materiałów niezbędnych do realizacji ewaluacji). To także szczerą rozmowa z ewaluatorem o tym, co nie do końca udało się w projekcie, na temat problemów, które pojawiały się w trakcie realizacji działań i próbach, które podejmowano w celu ich rozwiązania. To także udzielenie niezbędnej pomocy ewaluatorowi na każdym etapie ewaluacji – np. w kontakcie z uczestnikami projektu czy też nakłonieniu ich do udziału w badaniu. To także zachęcenie ich do szczerego wyrażania opinii na temat przedmiotu ewaluacji i współpracy z ewaluatorem. Dobra współpraca z ewaluatorem to również – po zakończeniu badania – wspólne dyskusje na temat przyczyn niepowodzeń w projekcie czy też nieosiągnięcia zakładanych rezultatów, a także wypracowania rekomendacji.

Dobrze przeprowadzona ewaluacja może przynieść szereg korzyści, najważniejsze z nich zaprezentowano na następnej stronie.

KORZYŚCI Z PRZEPROWADZENIA EWALUACJI



Pozwala określić efekty działań podjętych w projekcie



Pozwala lepiej zaspokajać oczekiwania (zarówno te obecne, jak i przyszłe) uczestników projektu



Pozwala na lepsze dostosowanie działań projektowych do realnych potrzeb odbiorców



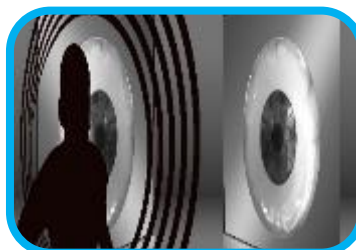
Pozwala zebrać wiarygodne dane do dyskusji nad przyszłymi projektami realizowanymi w podobnej tematyce



Dopuszcza do głosu uczestników projektu i odbiorców działań, przez co zwiększa się „demokratyczność” projektu a także rozwija procedury dialogu pomiędzy różnymi grupami zainteresowanymi projektem



Zwiększa przejrzystość sposobu realizacji projektu



Stanowi narzędzie samokontroli dla realizatorów projektu



Zastępuje subiektywne, jednostkowe opinie, bardziej ogólnymi, dzięki zaangażowaniu większej liczby osób



Motywuje zespół realizujący projekt do lepszego jego dostosowania do potrzeb uczestników i odbiorców



Generuje wiedzę potrzebną na dalszych etapach realizacji projektu lub też w przyszłych projektach



Pozwala ocenić realną (niematerialną) wartość projektu



Pogłębia odpowiedzialność za projekt i jego właściwą realizację

BIBLIOGRAFIA

- KIW 2013 – Instrukcja wypełniania wniosku o dofinansowanie projektu w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, 2013, www.kiw-pokl.org.pl;
- Miniprzewodnik po ewaluacji projektów innowacyjnych PO KL – zalecenia Krajowej Instytucji Wspomagającej, Warszawa 2012;
- Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Ewaluacja, www.mir.gov.pl;
- Plan oceny PO KL 2007–2013;
- PTE – Ewaluacja – Kwestie ogólne, www.pte.org.pl.

Opracowany w ramach projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+” model aktywizacji zawodowej dostarcza nowych, niestosowanych dotychczas na tym polu narzędzi służących rozwiązywaniu problemów osób bezrobotnych 50+. Aktywne formy wsparcia osób bezrobotnych zostały zmodyfikowane w sposób umożliwiający osiągnięcie nie tylko większych, ale przede wszystkim trwalszych efektów.

Nowatorstwo opracowanej formy wsparcia wynika przede wszystkim z zastosowania metody EEG biofeedback w procesie aktywizacji zawodowej w ramach modelu doradztwa zawodowego dla osób 50+. Trening z wykorzystaniem EEG biofeedback trwa kilka tygodni i wymaga regularności. Efekty nie są natychmiastowe i zależą od motywacji i zaangażowania trenującego. Dlatego zadaniem doradcy zawodowego jest skierowanie osoby bezrobotnej na odpowiedni trening.

W publikacji zaprezentowano zarówno potrzebę poszukiwania efektywnych form aktywizacji zawodowej osób z grupy wiekowej 50+, jak i przykłady działań realizowanych w tym celu w wybranych państwach członkowskich Unii Europejskiej. Ponadto przybliżony został opracowany w projekcie Model aktywizacji zawodowej osób po 50 roku życia z terenu województwa zachodniopomorskiego z wykorzystaniem metody EEG biofeedback oraz sposoby wykorzystania tej metody EEG Biofeedback w procesie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, a także możliwości, jakie stwarza jej stosowanie przez osoby aktywne zawodowo.

ISBN: 978-83-64-604-19-5

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

