

BIOFEEDBACK

SZANSĄ NA AKTYWIZACJĘ OSÓB 50+

Partnerzy Projektu:



Lider Projektu:



RADOŚĆ Z PRACY

**Innowacyjne formy wspierania
aktywności zawodowej osób 50+**

Człowiek – najlepsza inwestycja



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



RADOŚĆ Z PRACY

**Innowacyjne formy wspierania
aktywności zawodowej osób 50+**

Pod redakcją

Krzysztofa Bondyry

Heleny Dolaty

Wojciecha Jagodzińskiego

Dominika Postaremczaka

Poznań 2013

Człowiek – najlepsza inwestycja



Recenzent:

dr Anna Świdurska

Redakcja naukowa:

Krzysztof Bondyra

Helena Dolata

Wojciech Jagodziński

Dominik Postaremczak

Opracowanie wydawnicze:

Regina Lissowska-Postaremczak

Projekt okładki:

Anna Napierała, Jan Ślusarski

Publikacja współfinansowana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego 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”.

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie**Wydawnictwo:**

M-Druk Zakład Poligraficzno-Wydawniczy Janusz Muszyński
ul. Konopnickiej 50, 62-100 Wągrowiec

ISBN: 978-83-61287-88-9

Nakład: 500 egz.

Poznań 2013

Spis treści

Wprowadzenie	7
--------------------	---

Część I

Sytuacja osób 50+ na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim - wyniki badań

Marcin Stolaś

Założenia, opis i realizacja badań przeprowadzonych w ramach projektu: „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+”	11
--	-----------

Marcin Woźniak

Codziennosc regionalnego rynku pracy województwa zachodniopomorskiego	17
--	-----------

Jakub Nawrocki

Bezrobotni i pracownicy 50+: sami o sobie	39
--	-----------

Marta Lis

Zachodniopomorscy pracodawcy wobec osób 50+	60
--	-----------

Anna Brzuszkiewicz, Dorota Kołtoniak

Sposoby aktywizacji zawodowej osób 50+	76
---	-----------

Marcin Wojtkowiak

Mocne i słabe strony oraz potencjał osób 50+ w kontekście potrzeb regionalnego rynku pracy. Podsumowanie	94
---	-----------

Część II

Biofeedback jako innowacyjna metoda aktywizacji osób 50+

Igor Kozak

Biofeedback – opis metody, przykłady zastosowań	127
--	------------

Helena Dolata

Pracodawcy i pracownicy wobec technologii EEG biofeedback	147
--	------------

Regina Lissowska-Postaremczak

**Wykorzystanie metody EEG biofeedback w doradztwie zawodowym –
szanse i bariery156**

Wojciech Jagodziński

Radość z pracy a 50+ „na huśtawce”. Wnioski i rekomendacje173

Wprowadzenie

Prezentowana publikacja jest efektem i podsumowaniem badań realizowanych przez Koszalińską Wyższą Szkołę Nauk Humanistycznych w partnerstwie z firmą Doradztwo Społeczne i Gospodarcze w ramach projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+”. Projekt 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 realizująca projekt wraz z partnerami: Doradztwo Społeczne i Gospodarcze oraz AG Doradztwo Adam Górski. Projekt skierowany jest do bezrobotnych 50+ z województwa zachodniopomorskiego. Docelowo jego efekty 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 takie elementy jak:

- 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.

Główną przesłanką do podjęcia problematyki aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych po pięćdziesiątym roku życia stała się narastająca skala i znaczenie problemu bezrobocia w tej kategorii wiekowej. Ta sytuacja wymaga uwzględnienia konsekwencji dotyczących jednostek, społeczności lokalnych oraz całego społeczeństwa, które w obliczu tendencji demograficznych i uwarunkowań rynków pracy stoi przed ogromnym wyzwaniem.

Stan na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego oraz cechy społeczno-gospodarcze regionu sprawiają, że bezrobotni 50+ znajdują się tutaj w szczególnie trudnej sytuacji na tle kraju.

Zawarte w publikacji artykuły poruszają zróżnicowane aspekty położenia osób bezrobotnych 50+ na rynku pracy oraz możliwości i efekty zastosowania metody aktywizacji EEG biofeedback z perspektywy ich samych, pracodawców oraz instytucji rynku pracy.

Część pierwsza prezentowanej publikacji zbiorowej odwołuje się do badań empirycznych. Po wprowadzeniu metodologicznym objaśniającym cele badań oraz sposoby i logikę doboru prób, obejmuje ona podsumowanie najważniejszych charakterystyk zachodniopomorskiego rynku pracy, jak i profilu bezrobotnych i pracowników z kategorii 50+. Prezentowane wyniki badań obejmują dane na temat postawy pracodawców wobec badanej kategorii społecznej. Okazuje, że wizerunek osób 50+ „w oczach” pracodawców jest uproszczony i bardzo jednorodny. Skutkuje to często utratą szans na uzyskanie przewagi konkurencyjnej w oparciu o wiedzę i doświadczenie osób, które przekroczyły 50 rok życia, czy chociażby uzupełnienie deficytów kadrowych. Cennych wskazówek praktycznych dostarcza także analiza stosowanych przez publiczne służby zatrudnienia sposobów aktywizacji zawodowej.

Część druga opracowania poświęcona została w większym stopniu samej metodzie Elektro-Encefalo-Grafi Biofeedback, jej ocenie, praktycznym aplikacjom dla celów aktywizacyjnych osób 50+ oraz roli w doradztwie zawodowym (z uwzględnieniem zarówno szans, jak i ryzyka). Publikacja zawiera również wnioski i rekomendacje dotyczące uwarunkowań istotnych dla powodzenia wdrożenia tej innowacyjnej metody, jaką jest EEG biofeedback wykorzystywany w zakresie przewidzianym w projekcie.

Jednak nawet najbardziej zaawansowane rozwiązania nie przyniosą znaczących zmian w ujęciu globalnym (ponadjednostkowym), jeśli nie ulegnie związaniu stała i oparta na partnerskich relacjach i przepływie informacji współpraca pomiędzy sektorem publicznym, prywatnym i pozarządowym. Głównymi „aktorami” na polu tej współpracy są w wymiarze regionalnym samorząd terytorialny, instytucje rynku pracy oraz pracodawcy i ich organizacje. Stąd do nich kierowane są w przeważającej mierze sformułowane zalecenia.

Krzysztof Bondyra,
Helena Dolata,
Wojciech Jagodziński,
Dominik Postaremczak

CZEŚĆ I

SYTUACJA OSÓB 50+ NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Założenia, opis i realizacja badań przeprowadzonych w ramach projektu: „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+”

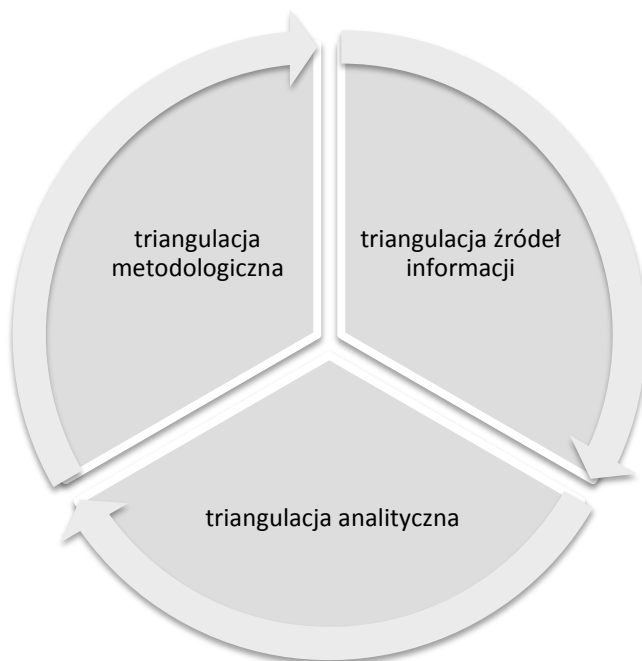
Głównym celem projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+” jest opracowanie, przetestowanie oraz upowszechnienie i wprowadzenie do polityki rozwoju innowacyjnego modelu aktywizacji zawodowej z wykorzystaniem metody Elektro-Encefalo-Grafi i Biofeedback (EEG biofeedback) osób po 50 roku życia z terenu województwa zachodniopomorskiego. Realizacja założeń projektu wymagała przeprowadzenia kompleksowych badań diagnostycznych, uwzględniających wiedzę i opinie różnych grup osób na temat stanu aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ na terenie województwa zachodniopomorskiego. Określone zostały cele badawcze, które posłużyły następnie do sformułowania pytań i narzędzi badawczych. Cele badawcze były następujące:

- Analiza sytuacji osób z kategorii wiekowej 50+ na rynku pracy w Polsce w latach 2004 – 2010;
- Analiza sytuacji osób z kategorii wiekowej 50+ na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim w latach 2004 – 2010;
- Analiza sposobów aktywizacji zawodowej osób z kategorii wiekowej 50+ w Polsce;
- Analiza sposobów aktywizacji zawodowej osób z kategorii wiekowej 50+ w województwie zachodniopomorskim;
- Rozpoznanie oczekiwań pracodawców w zakresie kwalifikacji zawodowych i kompetencji społecznych osób z kategorii wiekowej 50+;
- Rozpoznanie działań podejmowanych na rzecz osób z kategorii wiekowej 50+ w województwie zachodniopomorskim;
- Zebranie danych i wypracowanie wniosków oraz rekomendacji wspierających wypracowanie innowacyjnego modelu aktywizacji zawodowej osób z kategorii wiekowej 50+ z wykorzystaniem metody EEG biofeedback.

W celu uzyskania pełnego obrazu sytuacji, uzyskania postawionych celów projektowych i badawczych zdecydowano o przeprowadzeniu wieloetapowego procesu badawczego polegającego na zastosowaniu triangulacji metodologicznej, intensyfikującej wykorzystanie dostępnych metod i technik badawczych, źródeł informacji oraz perspektyw badawczych. W zakresie metodologii prowadzonych badań triangulacja

polegała na kontrolowaniu spójności wniosków formułowanych przy wykorzystaniu różnych metod gromadzenia danych. W przypadku pozyskiwania informacji przejawiała się w zwielokrotnieniu źródeł informacji wykorzystywanych w ramach tej samej metody ich gromadzenia. Natomiast triangulacja analityczna polegała na spotęgowaniu perspektyw badawczych poprzez zwiększenie liczby osób analizujących uzyskane wnioski.

Rysunek 1. Triangulacja metodologiczna, analityczna i źródeł informacji



Opracowanie własne DSiG.

Tego rodzaju połączenie pozwoliło w kompleksowy sposób przyjrzeć się różnym aspektom badanego przedmiotu. Zastosowanie metod ilościowych pozwoliło np. zbadać skalę zjawisk, natomiast dzięki wykorzystaniu metod jakościowych możliwe było głębsze zrozumienie specyfiki problemów. Ponadto użycie triangulacji umożliwiło skuteczne wykorzystanie mocnych stron zastosowanych w projekcie metod badawczych, przy jednoczesnej neutralizacji ich niedoskonałości. Tego rodzaju podejście na etapie przygotowania badań, ich realizacji oraz formułowania wniosków na podstawie uzyskanych danych, pozwoliło osiągnąć zamierzone cele badawcze.

Na potrzeby diagnozy stanu aktywizacji zawodowej osób 50+ w województwie zachodniopomorskim zdecydowano o podjęciu następujących działań:

- Przeprowadzeniu **analizy danych** zastanych (tzw. *desk research*);
- Przeprowadzeniu badań **jakościowych** umożliwiających pozyskanie danych pierwotnych (tzw. badań własnych) przy zastosowaniu dwóch technik badawczych:
 - Indywidualnego wywiadu pogłębionego (tzw. IDI – z ang. *individual depth interview*) z przedstawicielami instytucji rynku pracy oraz z przedstawicielami organizacji pracodawców, założono realizację 40 wywiadów;
 - Zogniskowanego wywiadu grupowego (tzw. FGI – z ang. *focus group interview*) z osobami pracującymi w wieku 50+ oraz z pracodawcami, założono realizację 6 wywiadów;
- Przeprowadzeniu badań **ilościowych** umożliwiających pozyskanie danych pierwotnych (tzw. badań własnych) dzięki zastosowaniu techniki badawczej:
 - Bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego w zbiorowości pracodawców, założono próbę badawczą 1000 respondentów;
 - Bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego w zbiorowości bezrobotnych z kategorii wiekowej 50+, założono próbę badawczą 500 respondentów.

Podczas badań terenowych badacz w pewien sposób ingeruje w obiekt badań, stąd może na niego oddziaływać, jak również wpływać na sytuacje poddawane procesowi badawczemu. Dla podniesienia wiarygodności badań, zgodnie z założeniami triangulacji metodologicznej, zastosowano analizę danych zastanych, nie mającą wpływu na obiekt badań.

Na potrzeby analizy źródeł zastanych sporządzony został wykaz poszukiwanych informacji związanych z problematyką badawczą. Wykaz miał charakter listy poszukiwanych informacji, która uwzględniała postawione cele badawcze i pytania badawcze. Umożliwiło to adekwatny, celowy i spójny logicznie dobór materiału badawczego, poddanego dalszej analizie. Na podstawie analizy danych zastanych zostały stworzone następujące opracowania:

- Analiza sytuacji osób z kategorii wiekowej 50+ na rynku pracy w Polsce w latach 2004 – 2010;
- Analiza sytuacji osób z kategorii wiekowej 50+ na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim w latach 2004 – 2010;

- Analiza sposobów aktywizacji zawodowej osób z kategorii wiekowej 50+ w Polsce;
- Analiza sposobów aktywizacji zawodowej osób z kategorii wiekowej 50+ w województwie zachodniopomorskim.

Rysunek 2. Źródła analizy danych zastanych



Opracowanie własne DSiG.

W badaniach ilościowych wykorzystano technikę bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego (PAPI), która łączy w sobie wywiad „twarzą w twarz” z wykorzystaniem tradycyjnego, papierowego kwestionariusza ankiety.

Dla sprawdzenia poprawności budowy narzędzia badawczego został przeprowadzony pilotaż, którego wyniki pozwoliły zweryfikować poprawność skonstruowanych pytań, ich zrozumiałość wśród respondentów, jak również poprawność stosowanych przez ankierów reguł przejścia. Technika wywiadu kwestionariuszowego została zastosowana z uwagi na możliwość bezpośredniego kontaktu „twarzą w twarz” ankiera z respondentem. Badaniami techniką ilościową zostały objęte dwie kategorie respondentów: pracodawcy prowadzący działalność gospodarczą na zachodniopomorskim rynku pracy oraz osoby bezrobotne z kategorii wiekowej 50+ z województwa zachodniopomorskiego.

W przypadku pierwszej kategorii, badanie zostało przeprowadzone na reprezentatywnej próbie właścicieli bądź przedstawicieli firm z zastosowaniem warstwowo-proporcjonalnego doboru próby ze względu na

powiat prowadzenia działalności gospodarczej oraz sekcję PKD, prowadzonego metodą *random-route*. Łącznie w kategorii pracodawców zostało zrealizowanych 1002 wywiadów kwestionariuszowych, co pozwoliło na dokonywanie uogólnień na temat całej populacji pracodawców z terenu województwa zachodniopomorskiego.

Wśród kategorii osób bezrobotnych powyżej 50-tego roku życia wywiady kwestionariuszowe zostały przeprowadzone z 504 respondentami. Dzięki zastosowaniu próby losowej możliwe było wnioskowanie na temat całej populacji osób bezrobotnych 50+ z terenu województwa zachodniopomorskiego. Respondenci do badania byli dobierani w sposób losowy, z zachowaniem kryterium wieku i płci, przez ankieterów działających w pobliżu powiatowych urzędów pracy.

Zebrane dane pochodzące z badań ilościowych po pozytywnym przejściu procesu kontroli, zostały zakodowane przez przeszkolone w tym celu osoby do elektronicznej bazy danych i poddane analizie statystycznej z wykorzystaniem oprogramowania IBM SPSS (PASW) Statistics.

W przypadku badań jakościowych wykorzystano dwie techniki: indywidualny wywiad pogłębiony (IDI) oraz zogniskowany wywiad grupowy (FGI).

W badaniu z wykorzystaniem techniki indywidualnego wywiadu pogłębionego zastosowano celowy dobór próby. W tym przypadku respondenci dobierani byli w sposób subiektywny, mający na celu uzyskanie jak najbardziej użytecznych opinii. Badanie zostało zrealizowane łącznie z 40 respondentami pochodzącymi z dwóch kategorii.

Drugą techniką zastosowaną w ramach badań jakościowych był zogniskowany wywiad grupowy, posiadający formę ustrukturyzowanej dyskusji kilku osób.

W przypadku wywiadów grupowych dobór próby miał charakter celowo-losowy. Losowość wynikała z tego, że respondenci byli losowo dobierani ze ściśle określonej w oparciu o cele badania zbiorowości/operatu.

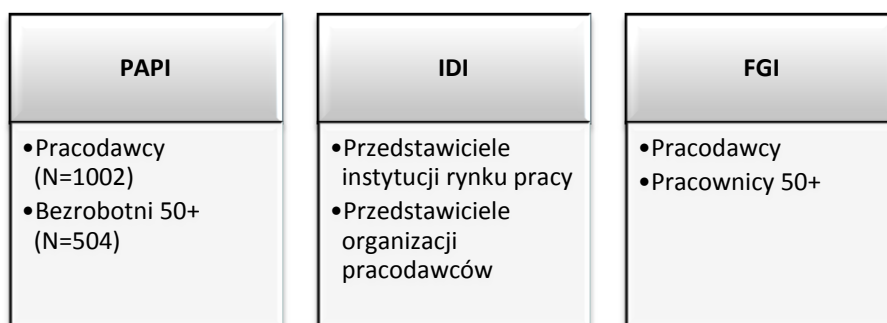
Łącznie zrealizowanych zostało 6 zogniskowanych wywiadów grupowych z dwiema kategoriami respondentów:

- Przedstawiciele zbiorowości pracodawców (3FGI),
- Pracownicy z kategorii wiekowej 50+ (3 FGI).

Zebrany materiał badawczy został poddany transkrypcji, a następnie analizie treści w programie Nvivo. W raporcie cytaty z wywiadów zostały zakodowane w celu zachowania anonimowości badanych. Badania własne w ramach projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+” zostały przeprowadzone z wykorzystaniem metod ilościowych (PAPI) oraz jakościowych (IDI i FGI) z różnymi kategoriami respondentów.

Zastosowanie triangulacji pozyskiwania danych o badanej rzeczywistości pozwoliło na uchwycenie i porównanie różnorodnych perspektyw oraz kompleksowe zrealizowanie założonych celów badawczych. Zebrany w trakcie badań materiał został ostatecznie poddany archiwizacji fizycznej i cyfrowej.

Rysunek 3. Badania własne.



Opracowanie DSiG.

Marcin Woźniak

Codziennosc regionalnego rynku pracy województwa zachodniopomorskiego

Wprowadzenie

Na kształtowanie się klimatu rynków pracy w ich wymiarze regionalnym i lokalnym wpływ ma bardzo wiele zmiennych, których wzajemne powiązania nierzadko trudno jest ocenić. Oprócz specyfiki gospodarczej, społecznej i geograficznej regionu istotne są ponadto sieci powiązań społecznych, zależności przestrzenne i poziom inwestycji zagranicznych¹.

Implikacją tych złożonych powiązań pomiędzy wyszczególnionymi zmiennymi jest bez wątpienia duże zróżnicowanie wskaźników lokalnych rynków pracy (np. poziomu zarobków, liczby bezrobotnych, liczby zatrudnionych). Stało się to wręcz cechą charakterystyczną współczesnych gospodarek², a przyczynia się też niestety do zwiększenia różnic m.in. w szansach rozwojowych pomiędzy mieszkańcami poszczególnych rynków pracy w ich wymiarze przestrzennym.

Sytuację taką możemy zaobserwować również w Polsce, gdzie obserwujemy wyraźny podział na regiony o dobrych i złych parametrach gospodarczych. Widać to zwłaszcza w kontekście wschodniej i zachodniej części kraju. Jednak i tu zaobserwować można dalszą segmentację województw na te o słabszych bądź lepszych wartościach wskaźników ekonomicznych. Specyficznym pod tym względem regionem Polski jest województwo zachodniopomorskie, które mimo atrakcyjnego położenia geograficznego od lat zajmuje ostatnie miejsca w statystykach gospodarczych (w tym dotyczących sytuacji na rynku pracy).

Celem artykułu jest omówienie codziennych realiów rynku pracy w województwie zachodniopomorskim w oparciu o dane zastane jak i wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+”.

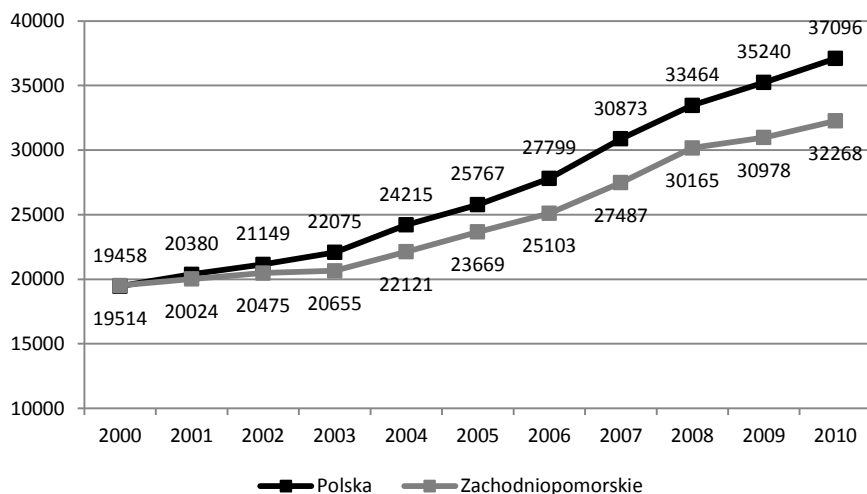
¹ Ch. Pissarides, D. Mortensen, *Job Reallocation, Employment Fluctuation and Unemployment*, Handbook of Macroeconomics, Volume 1, J. B. Taylor and M. Woodford (ed.), 1999, s. 1171-1228.

² R. Kosfeld, *Regional Spillovers and Spatial Heterogeneity in Matching Workers and Employers in Germany*, „Discussion Papers in Economics”, 89/06.

Wybrane wskaźniki kondycji regionalnego rynku pracy

Gospodarka województwa zachodniopomorskiego jest bardzo zróżnicowana pod względem przestrzennym. Dostępność rynku zbytu oraz niskie koszty dostarczania towarów i usług sprawiają, że prawie jedna trzecia przedsiębiorstw i małych firm prowadzi działalność w miejscowościach, których liczba mieszkańców przekracza 300 tysięcy. Powoduje to, że potencjał gospodarczy województwa skupiony jest przede wszystkim w dwóch obszarach – aglomeracji szczecińskiej oraz w Koszalinie i okolicach. Wykres poniższy przedstawia poziom i dynamikę PKB województwa zachodniopomorskiego na tle kraju.

Wykres 1. Dynamika PKB w przeliczeniu na 1 mieszkańca w Polsce oraz w województwie zachodniopomorskim w latach 2004 – 2010.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

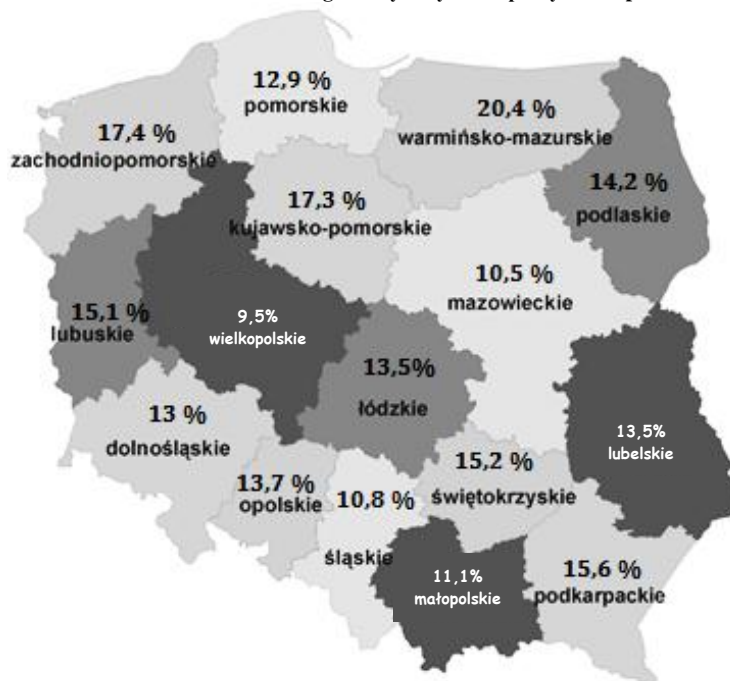
Produkt Krajowy Brutto w województwie zachodniopomorskim odpowiadał średniej wartości krajowej jedynie w roku 2000. Począwszy od roku 2001 następuje coraz większa dysproporcja w dynamice PKB. W roku 2010³ sięgnęła ona aż 13% w porównaniu do średniej wartości PKB Polski na 1 mieszkańca. Niewątpliwie wpływ na to może mieć systematyczny spadek liczby wielkich przedsiębiorstw w regionie, co w efekcie przekłada się na pogarszającą się sytuację na rynku pracy⁴.

³ Brak nowszych danych na stronach Głównego Urzędu Statystycznego.

⁴ P. Błędowski, P. Kubicki, K. Bojadziejewa-Wesołowska, M. Fedorczyk, *Stan i prognoza rozwoju województwa zachodniopomorskiego*, raport opracowany w ramach projektu *Regionalny Barometr Gospodarki*.

Stopa bezrobocia w wojewodztwie zachodniopomorskim nalezy do najwyzszych w kraju. Jej zroznicowanie w ujeciu regionalnym przedstawia rysunek 1. Na rysunku widoczne sa duze rozniczne w stopie bezrobocia siegajace ponad 10% (np. wojewodztwo wielkopolskie – 9,5% i warmińsko-mazurskie – 20,4%). Rowniez na sasiedujacym ze soba obszarze geograficznym rozniczne te sa znaczne (np. wojewodztwo wielkopolskie 9,5%, zachodniopomorskie 17,4%), co moze swiadczyc o malej mobilnosci zasobow pracy, ktora to cecha jest charakterystyczna dla polskiego rynku pracy⁵. Dodatkowe przyczyny tak znacznego zroznicowania regionalnego stopy bezrobocia sa niestety nierzadko niejednoznaczne i trudne do ustalenia.

Rysunek 1. Zroznicowanie bezrobocia na regionalnych rynkach pracy w listopadzie 2012 roku.



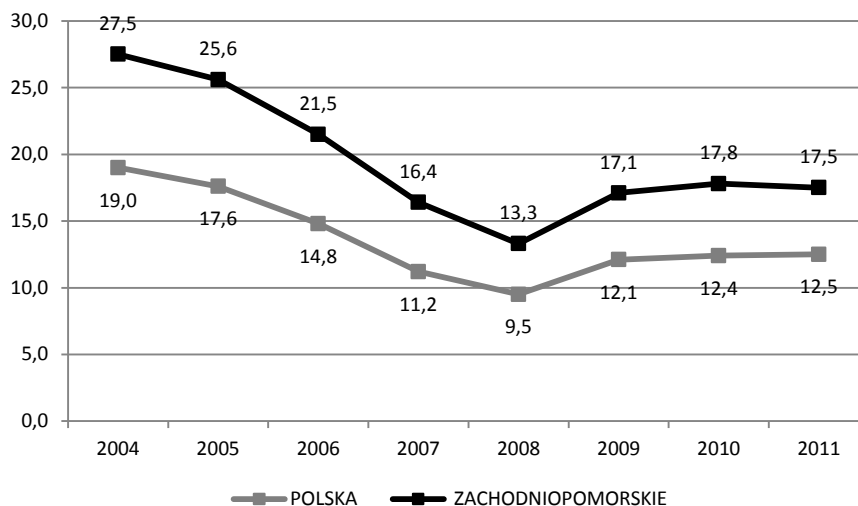
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Warto w tym miejscu dodać, iż województwo zachodniopomorskie nalezy do grupy wojewodztw o utrzymującym się od lat wysokim poziomie bezrobocia, co ciekawe owa sytuacja utrzymuje się pomimo bezpośredniego sąsiedztwa z dobrze ustawionymi gospodarczo regionami: Wielkopolską czy Pomorzem. Potwierdzać to może wspomnianą hipotezę charakteryzującą

⁵ E. Kryńska (red.), *Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody stymulacji*, Warszawa, IPiSS 2000.

polskie rynki pracy, która dotyczy małej mobilności zasobów pracy⁶. Na wykresie nr 1 zobrazowano stopę bezrobocia w województwie zachodniopomorskim oraz w Polsce w latach 2004-2011.

Wykres 2. Stopa bezrobocia w województwie zachodniopomorskim oraz w Polsce w latach 2004-2011.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

Przeptywy wolnych miejsc pracy jak i poszukujących jej bezrobotnych na rynku są wynikiem tworzenia i likwidowania wakatów⁷. Decyzje te są z kolei skorelowane z cyklem gospodarczym i wpływają bezpośrednio na wartości wskaźników gospodarek, w tym m.in. na stopę bezrobocia, której krzywa w długim okresie czasu pokrywa się zazwyczaj⁸ z wahaniami koniunktury. Sytuacja taka ma miejsce również na regionalnym rynku pracy województwa zachodniopomorskiego.

Na badanym obszarze widoczna jest utrzymująca się od około trzech lat tendencja wzrostowa stopy bezrobocia. Trend ten odpowiada tendencji krajowej, co jest spowodowane reperkusjami kryzysu finansowego. Jednak w całym badanym okresie stopa bezrobocia

⁶ *Ibidem*.

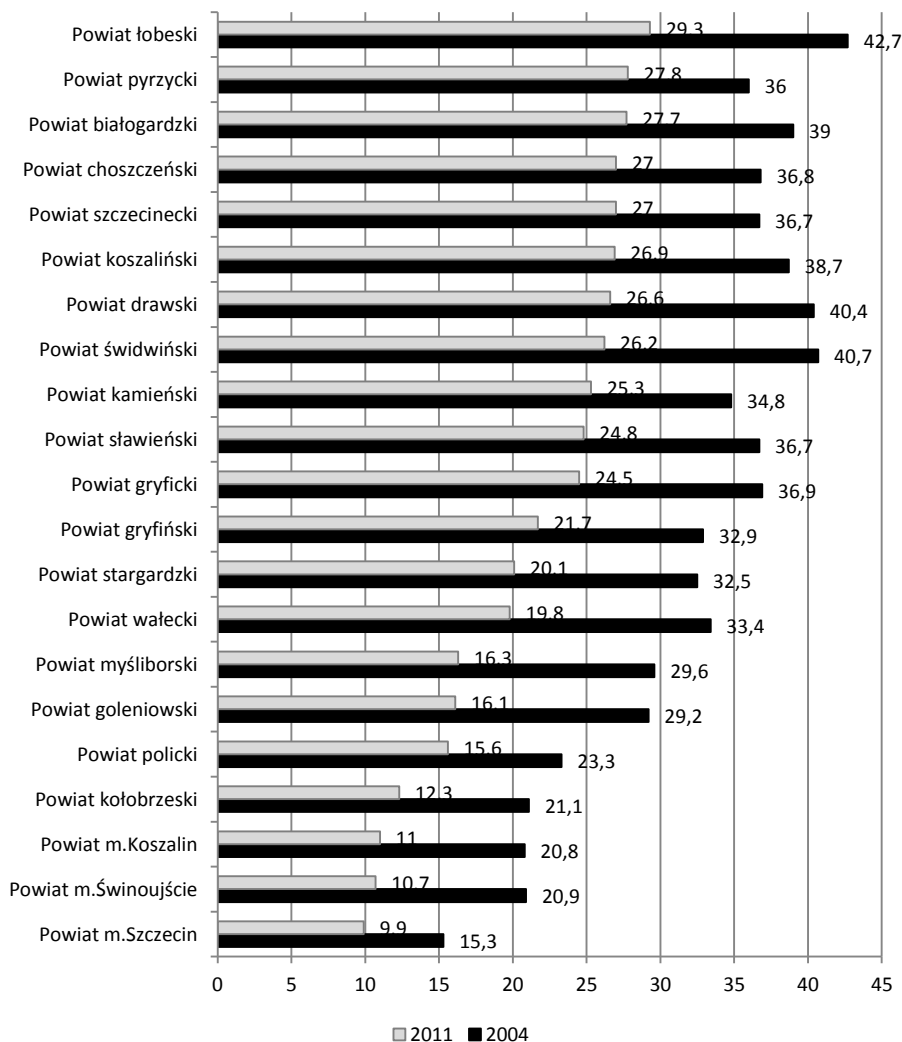
⁷ Szerzej na ten temat np.: D. T. Mortensen, Ch. A. Pissarides, *Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment*, "The Review of Economic Studies", Vol. 61, No. 3 (Jul., 1994), s. 397-415.

⁸ Prawidłowość ta nie zachodzi jednak zawsze. Dowodu na asymetryczne zachowanie stopy bezrobocia w czasie cyklu koniunkturalnego dostarcza np.: Ph. Rothman, *Further Evidence On The Asymmetric Behavior Of Unemployment Rates Over The Business Cycle*, Working Papers 88-23, C.V. Starr Center for Applied Economics, New York University 1988.

w wojewodztwie zachodniopomorskim utrzymywała się na wyższym poziomie niż średnia ogólnopolska.

Kolejny wykres umożliwia nieco bardziej szczegółowe przyjrzenie się zróżnicowaniu wewnątrzregionalnemu zjawiska bezrobocia w wojewodztwie zachodniopomorskim. Ilustruje on stopę bezrobocia w każdym z powiatów wojewodztwa w roku 2010.

Wykres 3. Bezrobocie w poszczególnych powiatach wojewodztwa zachodniopomorskiego w 2004 i w 2011 roku.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

Wykres dobitnie ilustruje wewnętrzne zróżnicowanie rynków pracy w regionie. Różnice w poziomie bezrobocia w poszczególnych powiatach sięgają nawet 300% (powiat białogardzki vs. miasto Szczecin). Wyraźnie też można zaobserwować fakt zmniejszenia stopy bezrobocia porównując wskazane lata. Ponadto wyraźnie na tle województwa wyróżniają się trzy największe obszary miejskie, gdzie stopa bezrobocia oscyluje kilka procent poniżej średniej krajowej. Fakt ten wskazuje na dużą rolę obszarów miejskich w rozwoju gospodarczym regionu: skupiają one większą ilość podmiotów gospodarczych, a co za tym idzie generują większą ilość wolnych miejsc pracy. W tym wypadku przyczyniają się również nieco do zakłócenia wskaźników koniunktury regionalnej, dając nie do końca rzetelny na nią ogląd⁹. Znaczna różnica w skali bezrobocia pomiędzy lokalnym rynkiem pracy aglomeracji szczecińskiej, a regionem świadczy o wiodącej roli dużych ośrodków w regionie.

Sytuacja taka nie jest niczym niezwykłym i występuje w większości przypadków, w których porównuje się stopę bezrobocia w dużych aglomeracjach miejskich w stosunku do stopy bezrobocia w regionie, czy poszczególnych powiatach¹⁰.

Biorąc pod uwagę najważniejsze dane dotyczące funkcjonowania zachodniopomorskiego rynku pracy można wskazać cechujące go charakterystyczne obszary problemowe:

1. Zjawisko sezonowości – wzmożone rejestracje w pewnych okresach roku i spadek liczby rejestrujących się bezrobotnych w innych okresach.
2. Występuje tu nierównomierny rozwój społeczno-gospodarczy podregionów oraz znaczna heterogeniczność w zaawansowaniu procesów restrukturyzacyjnych i prywatyzacyjnych. Obrazuje to np. wskaźnik stopy bezrobocia w powiatach.
3. Obserwowane w ostatnich latach przemiany gospodarcze dotyczą przede wszystkim mieszkańców miasta Szczecina, gdyż tam przede wszystkim usytuowane są przedsiębiorstwa – tam dynamika zmian jest największa.
4. Wśród zarejestrowanych bezrobotnych dominują kobiety.
5. W najkorzystniejszej sytuacji na rynku pracy są osoby o najwyższych kwalifikacjach zawodowych.

⁹ Sytuacja taka ma miejsce we wszystkich regionach skupiających duże obszary miejskie i nie jest niczym niezwykłym.

¹⁰ Dla przykładu w kwietniu 2012 roku bezrobocie w mieście Poznaniu wyniosło 4,1% wobec 9,6% w województwie wielkopolskim, w Warszawie – około 4% wobec 10,4% w skali województwa mazowieckiego.

6. Wysoki i wciąż rosnący poziom bezrobocia długotrwałego.
7. Niższy wiek i wyższy poziom wykształcenia zmniejszają prawdopodobieństwo pozostawania bez pracy powyżej 12 miesięcy. Również mężczyźni krócej niż kobiety pozostają w ewidencji bezrobotnych¹¹.
8. Niedopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy w Polsce generuje wysokie bezrobocie w grupie absolwentów wchodzących na rynek pracy. Chodzi tu zwłaszcza o kształcenie na poziomie zawodowym i średnim¹².

Zachodniopomorski rynek pracy w opiniach respondentów¹³

Słabe wyniki gospodarcze regionu przekładają się na opinie respondentów, które prawie jednogłośnie wskazują na znaczne pogorszenie sytuacji na rynku pracy w ostatnich latach. Przytoczone w poprzedniej części tekstu wskaźniki, a także wynikające z nich prawidłowości odzwierciedlają realną sytuację odczuwalną przez mieszkańców województwa zachodniopomorskiego. Badani ze wszystkich kategorii (pracodawcy, pracownicy, bezrobotni) określali sytuację na regionalnym rynku pracy jako trudną, złą, niekorzystną, ciężką i niestabilną. Wśród głównych przyczyn negatywnej oceny wymieniano przede wszystkim bardzo wysoką stopę bezrobocia, która lokuje region w czołówce województw pod względem jej wysokości w Polsce.

- *Zachodniopomorskie jest na trzecim miejscu aktualnie jeżeli chodzi o stopę bezrobocia, więc na pewno nie jest to okres najświetniejszy. (Przedstawiciel instytucji rynku pracy – IRP);*
- *Sytuację na lokalnym rynku pracy oceniam jako ciężką, trudną ze względu na to, że jesteśmy województwem, które ma jeden z wyższych wskaźników bezrobocia. (IRP)*

¹¹ Publiczne Służby Zatrudnienia, *Sytuacja na rynku pracy w Polsce 2011*.

¹² Sporo jest opracowań dokumentujących to rozwarstwienie m.in. *Poziom dostosowania kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych do wymogów rynku pracy - wyniki porównawcze w aspekcie regionalnym*, Kraków 2008.

¹³ Podrozdział opracowano na podstawie raportu końcowego z badań przeprowadzonych w ramach projektu: *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*.

- *Sytuacja na lokalnym rynku pracy na dzień dzisiejszy jest ciężka. Myślę, że w ostatnich trzech latach nie poszło to w dobrym kierunku. Bezrobocie zwiększa się i tym samym mniej ludzi ma pracę. (Przedstawiciel organizacji pracodawców – OP);*
- *Sytuacja jest dosyć ciężka, trudna. Liczba osób bezrobotnych z roku na rok jest coraz większa. (OP)*

Powodów, dla których odsetek mieszkańców pozostających bez pracy jest tak wysoki, jest wiele. Badani zaliczają do najważniejszych z nich likwidację dużych zakładów produkcyjnych, które w czasach gospodarki centralnie planowanej oferowały dużą ilość miejsc pracy. Respondenci często mówią o „niekorzystnej sytuacji ekonomicznej” przedsiębiorstw, co również w bezpośredni sposób wskazuje na trudne realia gospodarcze regionu.

Już kilka lat temu stocznia i cukrownia zwolniła kilkunastu pracowników. Grupowo odchodzili, bardzo dużo osób było tam zatrudnionych, w tym i takich, którzy pracowali tam całe życie. Dużo osób dostawało w cukrowni pracę, bo był boom buraczany. Dodatkowych pracowników zatrudniali, fajny zakład pracy, niestety zlikwidowany został z przyczyn ekonomicznych, nie opłacał się. W tych czasach to się nic nie opłaca. Wszystko niszczy. Był u nas też duży zakład pracy zatrudniający osoby pakujące pampersy, pracowało w nim bardzo dużo kobiet w różnym wieku, ale teraz już tylko garstka została. Zakład duży, ale też niestety z przyczyn ekonomicznych rozwiązany. (IRP)

W opiniach badanych w najbliższym czasie sytuacja się nie poprawi, gdyż w Zachodniopomorskim nie ma niemal żadnych większych inwestycji. Restrukturyzacja przemysłu ciężkiego zakończyła się często likwidacją istniejących nierentownych zakładów pracy. Po zamykanych zakładach pracy nie powstały praktycznie żadne nowe fabryki – stąd też wskaźnik PKB regionu pozostaje na poziomie niższym niż średnia dla kraju.

Nasze wojewodztwo nie ma wiodacych zakladow pracy. Po upadku stoczni szczecińskiej, po gwałtownym spadku przeladunkow w porcie szczecińskim można powiedziec, że zakłady pracy skurczyły się prawie do zera. (Zatrudnieni)

- *Nie mamy zakladow przemysłowych. To powoduje, że są trudności w znalezieniu odpowiedniej oferty pracy dla naszych bezrobotnych. (IRP)*
- *Nie mamy fabryk, przedsiębiorstw, nie leżymy w pasie ekonomicznym. Jest ciężko. Gdyby powstały firmy produkcyjne, to jest szansa na zwiększenie zatrudnienia. (IRP)*

Mieszkańcy wojewodztwa również mocno podkreślili rolę zamykanych po przemianach polityczno-gospodarczych kraju zakładów pracy, silnie związanych z nadmorskim charakterem wojewodztwa.

Ze szczególnie trudną sytuacją na rynku pracy zmierzają się na Zachodnim Pomorzu dwie kategorie mieszkańców – kobiety i mieszkańcy gospodarstw wiejskich. Wynika to również z danych statystycznych urzędów pracy. W mniejszych miejscowościach i na wsiach bezrobocie sięga kilkudziesięciu procent, podczas gdy w czołowych ośrodkach miejskich (Szczecin, Koszalin, Świnoujście) oscyluje w okolicach średniej krajowej¹⁴. Jako istotny problem respondenci wskazują na mentalność mieszkańców z terenów byłych PGR-ów, która jest ściśle związana z epoką PRL-u. Tak więc dominuje syndrom wyuczonej bezradności, postawa roszczeniowa i brak przedsiębiorczości (efektem są bardzo niskie wskaźniki samozatrudnienia i wysoki odsetek klientów pomocy społecznej).

¹⁴ Dane GUS za 2011 rok.

- *Zauważalne jest także to, że jest dużo mniej ofert pracy dla kobiet. Jest to bardzo duży problem, bo praktycznie nie ma żadnych takich ofert. Dla mężczyzny, jeśli ma on jakieś dodatkowe kwalifikacje, to zawsze praca się znajdzie, nie ma za to pracy dla kobiet – niezależnie, w jakim wieku. (IRP)*
- *Przerażające jest to i zgodzę się z tym, że tu bezrobocie jest dziedziczne. Często słychać, że mamie udało się na opiece, to ja też tak będę żyć. 18-19 lat, a dzieciaki po gimnazjalnym wykształceniu nie chcą pracować. Nie oplaca im się. (IRP)*
- *Ktoś, kto nie był we wsi popegeerowskiej, gdzie spotkania odbywają się przy tanim alkoholu na przystankach, a starsi próbują pomagać sobie poprzez zbieranie runa leśnego, ten nie ma pełnego obrazu. Czasem ileś pokoleń mieszkających w jednym gospodarstwie, żyje z jednej emerytury. (Pracodawca)*

Wśród respondentów widoczny jest kompleks braku postawy przedsiębiorczości, który to uchodzi za główną z przyczyn słabej kondycji gospodarczej województwa zachodniopomorskiego.

Tradycje gospodarcze Wielkopolski i Małopolski też są zupełnie inne niż ziem odzyskanych, kiedy kolejne pokolenia nie mogły wykształcić tu przedsiębiorczości, a tradycje gospodarcze przechodzą z pokolenia na pokolenie. Wielkopolska była znana z tradycji gospodarczych 100-200 lat temu, a tu dopiero się kształtuje. To widać na wsi, gdzie wydajność terenów po PGR jest tragiczna. Powoduje, że nawet przetwórstwo rolnicze jest na niskim poziomie. Wynika to ze słabej wydajności, braku przedsiębiorczości. (P)

Niemalą bolączką jest też sezonowy charakter rynku województwa zachodniopomorskiego. Respondenci przekonywali, że jedynymi branżami, w których widoczny jest ruch są rolnictwo, turystyka i budownictwo. Tym samym potencjał rynku pracy województwa zachodniopomorskiego ogranicza się do sezonu letniego. Wpływ na to ma szereg czynników związanych z położeniem geograficznym, charakterem województwa oraz strukturą gospodarki. Brakuje natomiast firm reprezentujących branże, które miałyby bardziej znaczący wpływ na powstawanie nowych miejsc pracy.

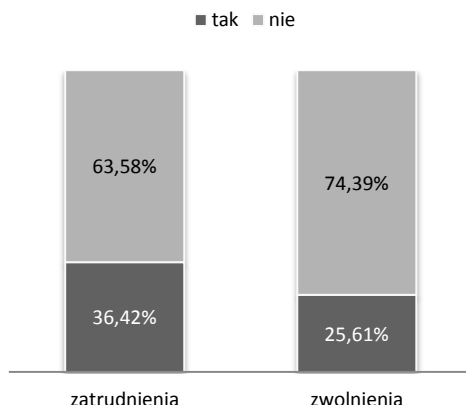
Region województwa zachodniopomorskiego nie jest rejonem zbyt bogatym, który oferowałby pracę – nie mówię o pracach w sezonach letnich. W sezonie letnim jest inna sytuacja, bo jest dużo ośrodków wypoczynkowych i potrzebują pracowników. Tak poza tym, nie jest to rejon uprzemysłowiony, nie ma zbyt dużo firm, które proponowałyby pracę. (OP)

Bezrobocie jest bardzo duże. W szczególności w sezonie jesienno-zimowym, kiedy pracownicy sezonowi wracają do kraju z różnych zbiorów warzyw, owoców. (P)

Po czterech miesiącach letnich osoby te wracają do naszej ewidencji, do grona bezrobotnych. (IRP)

Kondycja ekonomiczna przedsiębiorstw to istotny wskaźnik obrazujący klimat gospodarczy regionu. W przeprowadzonym badaniu ilościowym przedsiębiorcy zostali zapytani o to, czy na przestrzeni ostatnich 3 lat zwalniano pracowników oraz czy w ciągu minionego roku zatrudniono nowych pracowników. Wyniki zostały zobrazowane na wykresie 4.

Wykres 4. Zatrudnienia i zwolnienia pracowników na regionalnym rynku pracy – wyniki badań z pracodawcami.



Źródło: Raport końcowy z badań przeprowadzonych w ramach projektu: „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+”. N= 1012.

Przedsiębiorcy, z którymi przeprowadzone zostały badania aż w 63,58% deklarowali, iż w ciągu ostatniego roku nie zatrudnili nowych pracowników. Rekrutację w tym czasie przeprowadziło jedynie 36,42% zachodniopomorskich firm. Najczęściej nowych pracowników zatrudniały firmy liczące 50-249 pracowników. Wśród przedsiębiorstw, które w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie zwiększały liczebność swojej kadry, średnio przyjmowano do pracy 2 pracowników, przy czym duże przedsiębiorstwa, które znalazły się w próbie zatrudniły nawet 100 nowych osób. Pomimo trudnej sytuacji gospodarczej, a także stosunkowo niewielkiej liczbie nowych angaży warto zauważyć, iż te przeważały jednak na zwolnieniach (przewaga ta wyniosła około 10%).

Wśród osób nowo zatrudnionych jedynie około 12% stanowiły osoby w wieku 50 lat i więcej, w tym nieliczne grono kobiet. W opozycji do zaprezentowanych danych zdecydowana większość pracodawców (73%) wskazywała, iż podczas rekrutacji preferowali oni osoby w wieku dojrzałym. Jedynie około 24% badanych pracodawców wskazało młody wiek potencjalnych pracowników jako brany pod uwagę wskaźnik przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu.

Wśród głównych przyczyn zwalniania pracowników, pracodawcy wymieniali te o charakterze osobistym (56,8%), a następnie ekonomicznym (29,6%) i organizacyjnym (20,6%). W ciągu 3 lat poprzedzających badanie, najczęściej zwolnień dokonywały firmy z sektora MŚP mające od 10 do 49 pracowników. Średnio, w badanym okresie, zachodniopomorskie firmy zwolniły 3 osoby, należy jednak pamiętać, że w próbie znalazły się zarówno

firmy srednie (do 249 pracownikow), dla ktorych byla to liczba malo znacząca, jak i przedsiebiorstwa male (do 49 pracownikow), w ktorych taka liczba stanowila znaczną czesc zalogi. Najwieksza redukcja etatow miala miejsce w firmie, w ktorej zwolniono 30-tu pracownikow. Warto zaznaczyć, iż w gronie osob zwolnionych w ciagu ostatnich 3 lat, osoby w wieku 50 lat i starsze stanowily mniejszosc (ok. 20%).

Choc z badania ilosciowego przeprowadzonego wzrod przedsiebiorcow wynika, ze w minionym roku zatrudnienia dokonywaly firmy bez względu na wielkosc, przedstawiciele publicznych instytucji rynku pracy przekonywali, iż nieliczne oferty pracy, ktore pojawiaja sie na rynku pochodzą przede wszystkim z sektora MSP, glownie od drobnych przedsiebiorcow. Ten stan rzeczy związany jest niestety rowniez ze słabą efektywnością uslugi posrednictwa pracy realizowanej przez powiatowe urzędy pracy¹⁵ stad tez tylko niewielka liczba wakatow trafia do urzędowych gablot.

Zgodnie z wypowiedziami pracownikow instytucji rynku pracy, zgłaszane przez pracodawcow wakaty najczesciej dotyczą najprostszych stanowisk, najwiecej tez propozycji pracy kierowanych jest do osob bez kwalifikacji. Wynika to z faktu, ze lokalni przedsiebiorcy nie chcą zatrudniac, a jeśli potrzebują pracownika – chcą za niego placic jak najmniej. Potwierdzają to opinie pracodawcow, którzy przede wszystkim zwracają uwage ryzyko związane ze stalym zatrudnieniem, a takze wysokie koszty.

Koszty pracy są cały czas bardzo wysokie. Zanim podpiszę umowę z pracownikiem, to muszę się zastanowić 3,5,10 razy, jak to będzie wyglądać za miesiąc, za pół roku. Podpisanie umowy wiąże się z tym, że jak ją rozwiążę, to pracownik może domagać się odszkodowania, wypłaty 3-miesięcznej. Nie tak łatwo zwolnić pracownika. (P)

¹⁵ Zob. J. Stasiak, T. Tokarski, *Wykorzystanie funkcji dopasowań do analizy odpływów z bezrobocia w Polsce*, „Gospodarka Narodowa” nr 5/1995; M. Kabaj, *Program przeciwdziałaniu ubóstwu i bezrobociu*, Warszawa 2000; E. Gałęcka-Burdziak, *Zastosowanie funkcji dopasowań do analizy efektywności rynku pracy*, „Wiadomości Statystyczne” nr 10/2007.

Tak więc pracodawcy chętnie zwracają się w stronę grup bezrobotnych, których zatrudnienie wiąże się z niższymi kosztami. Są to osoby bez kwalifikacji i z najniższym wykształceniem, niepełnosprawni oraz młodzi emeryci, którzy otrzymując świadczenia z instytucji publicznych, nie oczekują wysokich uposażeń. Pozwala to pracodawcom w znacznym stopniu obniżyć koszty pracownicze.

Emeryci wojskowi i policjanci mają niemalą emeryturkę i pracodawcy zatrudniając ich, nie muszą płacić ZUS-u. Koszty zatrudnienia są mniejsze, a inni szukają dalej roboty. (P)

Badania dowodzą, że większość przedsiębiorców poszukuje pracowników poprzez sieć własnych znajomych i kręgu rodziny (56% badanych przedsiębiorców). Prawidłowość ta nie jest niczym niezwykłym i pozwala obniżyć koszty rekrutacji, większe jest też prawdopodobieństwo znalezienie odpowiedniego pracownika. Jednak jedną z konsekwencji tak prowadzonej przez przedsiębiorców rekrutacji, a także prowadzonej na niskim poziomie usługi pośrednictwa pracy jest to, iż niewiele ofert trafia do urzędów pracy. Wśród przyczyn tego stanu rzeczy wymienia się m.in.: braki kadrowe w urzędach pracy, niewielki czas poświęcony dla bezrobotnego, rzadkie terminy spotkań, brak dodatkowej oferty¹⁶. Ponadto w strukturze zatrudnieniowej instytucji rynku pracy przeważają pracownicy administracyjni (około 80%), mniejszość stanowią osoby podejmujące bezpośrednią pracę z bezrobotnymi¹⁷.

¹⁶ M. Bukowski, P. Kowal, J. Zawistowski, *Struktura i poziom wydatków i dochodów Sektora Finansów Publicznych a sytuacja na rynku pracy*, NBP, Warszawa 2005.

¹⁷ M. Woźniak, *Oblicza bezrobocia długotrwałego*, „Polityka Społeczna” nr 03/2010.

Na naszym terenie pracodawcy skladaja oferty na najnizsza krajowa. Jesli sie pojawiaja pojedyncze, to jeszcze musza jak gdyby mobilizowac pracodawca, zeby dal cos wiecej niz najnizsza krajowa. (IRP)

Oferty, ktore pojawiaja sie w urzedzie charakteryzuja sie wiec niska atrakcyjnoscia finansowa, pochodza czesto od drobnych pracodawcow, ktorzy nie stac na uruchomienie bardziej kapitalochlonnych kanalow rekrutacji. Bardzo rzadko zdarza sie, aby pracodawcy oferowali pensje wyzsza od ustawowo zagwarantowanej minimalnej krajowej.

Niechec przedsiebiorcow do wspolpracy z powiatowymi urzedami pracy wynika najczesciej z nieudanych doswiadczen z przeszlosci, niekorzystnego wizerunku PUP-ow oraz faktu, ze w rejestrach bezrobotnych widnieje wiele osob, ktore tak naprawde nie chca pracowac albo naleza do grup zagrozonych wykluczeniem spolecznym, badz wręcz wykluczonych. Z powodu rozmaitych dysfunkcji nie nadaja sie oni do pracy na otwartym rynku, z ktorego to powodu traca czesto zatrudnienie. Co ciekawe jednak, w badaniu ilosciowym przeprowadzonym wzrod pracodawcow, wzrod respondentow deklarujacych zatrudnienie w ostatnim czasie nowych pracownikow, niemal 1/3 zadeklarowala pomoc w tym zakresie urzedu pracy (30%). Trzeba jednak pamietac, ze w tym okresie poszukiwano niemal wyklucznie pracownikow na stanowiska niewymagajace specjalistycznej wiedzy, okreslonych umiejetnosci czy wysokich kwalifikacji (glownie sprzedawca, kasjer, magazynier itp.).

Oprócz niskich stawek problemem staja sie proponowane przez pracodawcow rodzaje umow cywilno-prawnych, glownie o dzieło i umowe zlecenia, ktore w wielu przypadkach sa naduzywane i sluzą obejściu przepisow kodeksu pracy. Dlatego tez niemal wszyscy badani pracownicy zadeklarowali, ze stabilnosc zatrudnienia jest wazniejsza niz wysokość wynagrodzenia.

Szczegolnie duzo miejsca badani przedsiebiorcy poswiecili kwestii sposobu rozstrzygania publicznych przetargow, ktory to ich zdaniem w znacznej mierze przyczynia sie do pogorszenia kondycji lokalnych przedsiebiorstw, zwlaszcza zaš rzemiešlnikow. Lokalne firmy obnizaja oferty nie tylko ponizej granicy oplacalnosci, ale nierzadko wręcz i ponizej minimalnych kosztow, byle tylko wygrac przetarg, co w niejednym przypadku konczy sie bankructwem. Obnizanie kosztow skłania tez pracodawcow do zatrudniania pracownikow na czarno.

Ja przegrywam z tymi, którzy zatrudniają na czarno. Przyjeżdża facet z Łobza, elektryk, ma do przejechania ok. 100 km i on wygrywa przetarg. Mimo że ja optymalnie wyliczam przetarg. Nie mam pojęcia, jak to działa, ale to jest związane z bezrobociem. Póki będą szemrane przetargi i wysokie koszty zatrudnienia, ludzie będą zatrudniani na czarno. (P)

Inną bolączką regionalnego rynku pracy jest to, iż województwo zachodniopomorskie zmagają się z problemem niedostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Świadczą o tym różnego rodzaju raporty z badań zestawiające podaż i popyt na pracę w regionie. Zgodnie z ich wynikami największe zapotrzebowanie w regionie występuje na wykwalifikowanych pracowników fizycznych, których rekrutacja jest według lokalnych pracodawców trudna bądź wręcz niemożliwa. Jednocześnie szkoły zawodowe w regionie kształcą często w zawodach, które znajdują się w rankingach profesji nadwyżkowych. Stąd głębokie niedopasowanie strukturalne pracowników do wakatów¹⁸. Tego rodzaju bariera znajduje swoje odzwierciedlenie w kosztach działalności organizacji, tak bezpośrednio – w postaci kosztów poszukiwań oraz kształcenia, jak i pośrednio – poprzez niezrealizowane zlecenia w wyniku niedostatecznej podaży zasobów pracy. Oznacza to obniżenie konkurencyjności przedsiębiorstw województwa¹⁹.

¹⁸ *Kapitał ludzki w województwie zachodniopomorskim: aktualne działania, zagrożenia, potrzeby i kierunki rozwoju*, Instytut Badań Strukturalnych 2011; *Plany zatrudnieniowe i potencjał pracowniczy zachodniopomorskich pracodawców*, General Projekt Sp. z o.o. 2011.

¹⁹ M. Woźniak, *Diagnoza stanu i potrzeb zachodniopomorskiego rynku pracy. Aktualne i przyszłe wyzwania dla szkolnictwa zawodowego w regionie*, w: *Razem dla rozwoju rzemiosła*, K. Bondyra, A. Świdurska, D. Postaremczak, H. Dolata (red.), Poznań 2013.

Teren Barlinka jest terenem przemyslu drzewnego, meblowego, cziezkiego, metalurgia, spawalnictwo, odlewnia. Szkoły nie przygotowują w tym kierunku, szkolnictwo jest bardzo ogolne, niedostosowane do potrzeb. W latach 90-tych jeszcze to się ładnie komponowało ze sobą. W tej chwili nie mamy techników mechaników, techników obróbki skrawaniem, techników automatyków. (IRP)

Wyrażna nadwyżka osób z wykształceniem wyższym humanistycznym jest wyraźnie widoczna w ogólnopolskich statystykach, ale ze względu na wysoki odsetek osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim ma tu bardziej masowy wymiar i jest szczególnie widoczne.

Więcej jest ludzi bezrobotnych z wyższym wykształceniem, szczególnie młodych, z wykształceniem humanistycznym bądź pedagogicznym, natomiast na rynku pracy wydaje mi się, że jest sporo ofert w budownictwie i kierunkach zawodowych. (OP)

Wysoka popularność kierunków humanistycznych, a co za tym idzie duża liczba absolwentów jest nieadekwatna wobec zapotrzebowania zachodniopomorskich pracodawców na osoby z wykształceniem zawodowym i średnim zawodowym. Młodzi ludzie coraz częściej wybierają zawody kierując się chwilową modą czy decyzją znajomych, a nie realnym zapotrzebowaniem rynku pracy. W tym kontekście, szczególnie istotne powinno być prowadzenie i efektywne wykorzystywanie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, a także wdrożenie usługi doradztwa zawodowego na poziomie szkół podstawowych i gimnazjalnych. Jedną z konsekwencji niedostosowania systemu edukacji do rynku pracy jest emigracja zarobkowa młodych ludzi. Jest to kolejna cecha charakterystyczna tego regionu. Popularny stał się styl życia, w którym kilkumiesięczny wyjazd zarobkowy jest podstawą do funkcjonowania przez

resztę roku. Dość powszechny stał się też model rodziny, w którym mężczyzna pracuje za granicą, zaś kobieta pozostaje bezrobotna, zajmuje się domem i wychowywaniem dzieci. Najczęściej wyjazdem zainteresowane były dwie kategorie mieszkańców – fachowcy oraz bezrobotni. Wynika to z faktu, iż grupy te mogą zyskać stosunkowo najwięcej w przypadku powodzenia ryzykownej jednak operacji poszukiwania zatrudnienia za granicą.

Wyjechało bardzo dużo bardzo dobrych fachowców. Trudno jest znaleźć młodego człowieka, o dobrego, lojalnego pracownika jest bardzo trudno. Szczególnie, że najlepsi wyjeżdżają za granicę. (OP)

Mówimy o wyjeździe 2 milionów młodych ludzi, oni nie zostawili miejsc pracy, bo ich nie mieli. (P)

Rozmówcy w trakcie wywiadów często poruszali wątek działalności polityków w kontekście problemów lokalnych rynków pracy. Wskazywano m.in. na ich nieudolność, brak dbałości o interesy społeczności, co przejawia się w coraz widoczniejszym rozwarstwieniu społecznym, a także obniżającej się jakości życia najuboższych mieszkańców.

Samorządowcy są wynagradzani z naszych pieniędzy. W gminie, gdzie bezrobocie jest około 30%, większość ludzi żyje z zasiłku i z opieki społecznej, burmistrz zarabia tyle, ile prezydent Koszalina. Przy porównaniu ilości mieszkańców, budżetu, zakresu zadań, to jest coś niebywałego. Ja mówię o 12-13 tysiącach. Proszę sobie to porównać ze stopą bezrobocia i dochodami tych, którzy nie mają z czego żyć. (P)

Na podstawie przeprowadzonych badan jakosciowych widać wyraźnie, że obraz sytuacji na rynku pracy wojewodztwa zachodniopomorskiego jest bardzo niekorzystny. Jedynie pojedynczy pracodawcy przyznawali, że choć ogólna sytuacja jest trudna, w ich zakładach pracy kryzys nie jest odczuwalny, a firma prosperuje bez problemów. Niemniej, nawet w tych optymistycznych deklaracjach pojawiło się przekonanie o trudnej sytuacji ogólnej w wojewodztwie zachodniopomorskim.

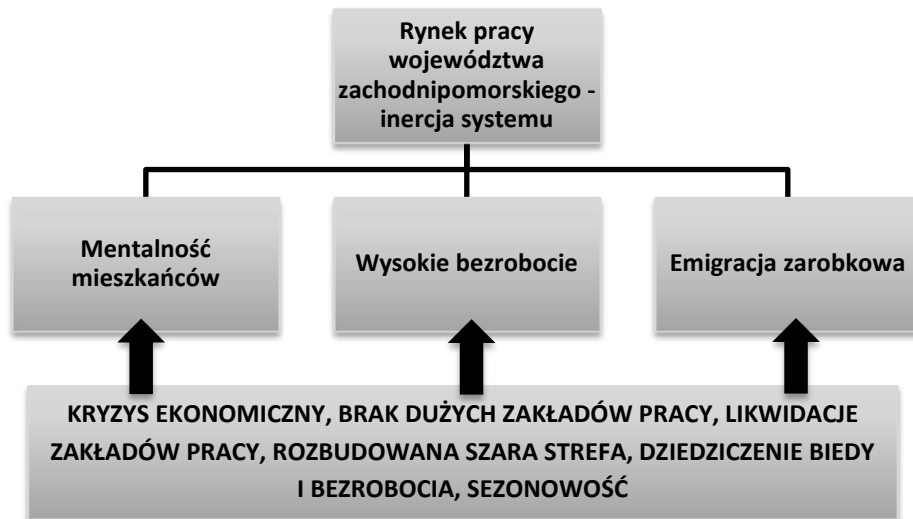
Mój zakład istnieje od 15 lat. U nas nie odczuliśmy kryzysu, zwolnień ludzi. U nas nie zwalnialiśmy ludzi w ciągu ostatnich trzech lat, a wręcz nabór był. Jak jest na innych rynkach? Ciężko. Nas to nie dotyczy. (P)

Podsumowanie

Warto na początku odnotować, iż zarówno analiza danych zastanych jak i wyniki badań jednoznacznie wskazują, iż sytuacja na rynku pracy w wojewodztwie zachodniopomorskim jest trudna. Można ją pokrótce scharakteryzować następującymi, najczęściej pojawiającymi się w wypowiedziach badanych hasłami: wysokie bezrobocie, brak dużych zakładów pracy, zwolnienia pracownicze, kryzys ekonomiczny, stagnacja, szara strefa, sezonowość zatrudnienia, emigracja zarobkowa itp. Ich wzajemna zależność została zaprezentowana na poniższym schemacie, który charakteryzuje obraz regionalnego rynku pracy wyłaniającego się z badań jakościowych.

Wyszczególniono trzy główne czynniki mające wpływ na całokształt zachodniopomorskiego rynku pracy. Są to: „mentalność mieszkańców”, „wysokie bezrobocie” oraz „emigracja zarobkowa”. W dalszej kolejności wymieniono zmienne w bezpośredni sposób wpływające na wyodrębnione czynniki, które respondenci wymieniali w trakcie badań jakościowych.

Schemat 1. Główne czynniki wpływające na charakterystykę regionalnego rynku pracy wraz z zależnościami przyczynowo - skutkowymi.



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu końcowego z badań przeprowadzonych w ramach projektu: „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+”.

Wnioski z badań wskazują na widoczne spowolnienie gospodarcze, które powoduje z kolei, że znalezienie zatrudnienia przez bezrobotnych jest niezwykle trudne. W złej sytuacji na rynku pracy znajdują się przede wszystkim osoby 50+, absolwenci starający się o pierwszą pracę oraz kobiety (głównie powyżej 40-tego roku życia). W szczególnie złej sytuacji są wymienione kategorie pracowników z małych miejscowości. Sektor MSP nie zapewnia tak stabilnej i dobrze płatnej pracy jak wielkie przedsiębiorstwa państwowe, których w regionie pozostało niewiele. Pracownikom brakuje też odpowiednich znajomości ułatwiających im zdobycie pracy.

Stąd też cechy opisujące regionalny rynek pracy wskazują na jego inercję. Jego bezwładność wynika w dużej mierze z braku mechanizmów, które umożliwiłyby szybką adaptację rynku pracy do szoków gospodarczych. Tak więc każdemu negatywnemu bodźcowi ze strony gospodarki odpowiada negatywny efekt na rynku pracy (w postaci chociażby likwidacji miejsc pracy, czy zwiększenia stopy bezrobocia). Mechanizmy przeciwdziałające tego typu niekorzystnym zjawiskom mogą opierać się nowoczesnych rozwiązań podatkowych czy wdrożeniach innowacyjnych programów w zakresie aktywnej polityki rynku pracy, które to mogą umożliwić szybszy transfer do zatrudnienia. Drugie z wymienionych rozwiązań wydaje się szczególnie cenne zwłaszcza w województwie zachodniopomorskim, ze względu na duży udział grup

w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy w bezrobociu (osoby 50+, dlugotrwale bezrobotni). Programy aktywizacji adresowane do tych typow bezrobotnych moglyby pomoc w rozwiazaniu problemow strategicznych zachodniopomorskiego rynku pracy i przyczynic sie do polepszenia sytuacji gospodarczej regionu.

Bibliografia:

- Błądowski P., Kubicki P., Bojadziejewa-Wesołowska K., Fedorczyk M., *Stan i prognoza rozwoju województwa zachodniopomorskiego*, raport opracowany w ramach projektu „Regionalny Barometr Gospodarki”.
- Bukowski M., Kowal P., Zawistowski J., *Struktura i poziom wydatków i dochodów Sektora Finansów Publicznych a sytuacja na rynku pracy*, NBP Warszawa, 2005.
- Gałęcka-Burdziak E., *Zastosowanie funkcji dopasowań do analizy efektywności rynku pracy*, „Wiadomości Statystyczne” nr 10/2007.
- Kabaj M., *Program przeciwdziałaniu ubóstwu i bezrobociu*, Warszawa 2000.
- *Kapitał ludzki w województwie zachodniopomorskim: aktualne działania, zagrożenia, potrzeby i kierunki rozwoju*, Instytut Badań Strukturalnych 2011.
- Kosfeld R., *Regional Spillovers and Spatial Heterogeneity in Matching Workers and Employers in Germany*, Discussion Papers in Economics 89/06.
- Kryńska E. (red.) *Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody stymulacji*, Warszawa, IPiSS 2000.
- Mortensen D. T., Pissarides Ch. A., *Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment*, “The Review of Economic Studies”, Vol. 61, No. 3 (Jul., 1994), pp. 397-415.
- Mortensen D., Pissarides Ch., *Job Reallocation, Employment Fluctuation And Unemployment*, Handbook of Macroeconomics, Volume 1, Edited by J.B. Taylor and M. Woodford 1999, s.1171-1228.
- *Plany zatrudnieniowe i potencjał pracowniczy zachodniopomorskich pracodawców*, General Projekt Sp. z o.o. 2011.
- Raport końcowy z badań *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*.
- Rothman P., *Further Evidence On The Asymmetric Behavior Of Unemployment Rates Over The Business Cycle*, “Working Papers” 88-23, C.V. Starr Center for Applied Economics, New York University 1988.
- Stasiak J., Tokarski T., *Wykorzystanie funkcji dopasowań do analizy odplywów z bezrobocia w Polsce*, „Gospodarka Narodowa” nr 5/1995, s.24-29.
- Woźniak M., *Diagnoza stanu i potrzeb zachodniopomorskiego rynku pracy. Aktualne i przyszłe wyzwania dla szkolnictwa zawodowego w regionie*, w: *Razem dla rozwoju rzemiosła*, K. Bondyra, A. Świdurska, D. Postaremczak, H. Dolata (red.), Poznań 2012.
- Woźniak M., *Oblicza bezrobocia długotrwałego*, „Polityka Społeczna”, 03/2010, Warszawa IPiSS.

Jakub Nawrocki

Bezrobotni i pracownicy 50+: sami o sobie

Osoby powyżej 50 roku życia **nie są** osobami starymi. Postawienie sprawy w ten sposób jest niezbędne, aby sytuację osób 50+ w pełni zrozumieć. Słowa te nie są kierowane jedynie do Czytelników spoza przedziału wiekowego od 50 do 65 lat, ale również do tych, którzy ukończyli 50 lat, ponieważ, jak wynika z przeprowadzonych badań, to właśnie im często trudno uwierzyć we własne możliwości.

W świadomości społecznej osoby po „pięćdziesiątce” są postrzegane jako stare, często nieproduktywne i „niereformowalne”. Co gorsza, sami zainteresowani przyjmują ten pogląd jako obowiązujący i postrzegają w ten sposób samych siebie. Rzeczywistość może być jednak zupełnie inna. Jaka? Przykład poniżej:



Źródło: PAP, Kadr z filmu „Czterdziestolatek”; w trakcie filmowania pierwszej serii „kobieta pracująca” miała 62 lata.

Bo ja jestem kobieta pracująca, żadnej pracy się nie boję!

Irena Kwiatkowska w „Czterdziestolatku”

Właśnie! **Solidność, doświadczenie, duża wiedza, odpowiedzialność, obowiązkowość, sumienność, punktualność, samodyscyplina i motywacja do pracy. To cechy, które przypisują osobom 50+ pracodawcy.** Są to też te kompetencje, których pracodawcy najczęściej poszukują.

Wśród osób po pięćdziesiątym roku życia mieszkających na województwa zachodniopomorskiego większość ma wykształcenie zawodowe i techniczne, a w obecnej sytuacji właśnie wykwalifikowanych fachowców brakuje najbardziej. Z drugiej jednak strony statystyki urzędów pracy są jednoznaczne: **bezrobotnych po pięćdziesiątce przybywa i jest to grupa, którą stosunkowo najtrudniej zaktywizować zawodowo.**

Dlaczego tak jest i jak przeciwdziałać tym negatywnym tendencjom?

Problem pierwszy: bierność

Osoby powyżej 50 roku życia są jedną ze zbiorowości społecznych najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne²⁰. Statystycznie rzecz biorąc, jest to kategoria osób charakteryzujących się relatywnie niskim poziomem wykształcenia, słabą znajomością języków obcych, niewielkimi umiejętnościami w dziedzinie informatyki²¹.

Dlatego właśnie do tej grupy są kierowane programy aktywizujące, które w swoim założeniu mają przeciwdziałać ich wykluczeniu z rynku pracy i z życia społecznego w ogóle. Niestety publiczne służby zatrudnienia często nie dysponują odpowiednim narzędziami do aktywizacji zawodowej. Jej wskaźniki są bardzo niskie – rzadko przekraczają 2%, a formy tej aktywizacji to głównie fizyczne prace proste, najczęściej czasowe i nisko płatne. Trudno, więc mówić o faktycznej aktywizacji zawodowej bezrobotnych.

50-latkom oferowane są niemal wyłącznie prace fizyczne. (W1)

Podobna sytuacja zachodzi, kiedy pośrednik z urzędu pracy przedstawia propozycje zatrudnienia. Osoby biorące udział w badaniach jakościowych wskazywały na ograniczoną liczbę oferowanych miejsc pracy i ich niską jakość, zarówno pod względem specyfiki pracy, jak i wynagrodzenia.

²⁰ I. Kotowska, *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków*, Warszawa 2009.

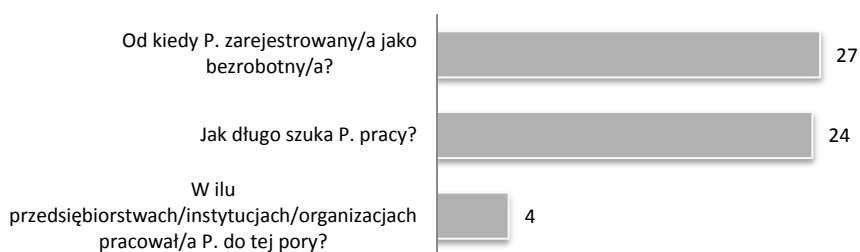
²¹ P. Błędowski, A. Szuwarzyński, *Aktywizacja zawodowa osób w wieku 50+ – szanse i ograniczenia*, Warszawa 2010.

Właśnie zatrudniają osoby starsze, które nie mają aż takich wymagań finansowych i potrzebują tego okresu, żeby dojść do tej emerytury, potrzebują dopracować kilka lat i tutaj nie ma zagrożenia. (F5)

Nierzadko jedynym wyjściem dla takich osób jest podjęcie zatrudnienia w przedsiębiorstwach, które potrzebują pewnej grupy pracowników tymczasowych. W dodatku, jedynym czynnikiem konkurencyjności takich osób pozostają niższe niż w przypadku młodych osób koszty pracy.

W województwie zachodniopomorskim całkowita liczba osób objętych programami aktywizującymi realizowanymi przez powiatowe urzędy pracy wynosi 1302 osoby, co stanowi zaledwie 4% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych.

Wykres 1. Maksymalny czas poszukiwania pracy; zarejestrowania na bezrobociu (miesiące).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań²².N=464.

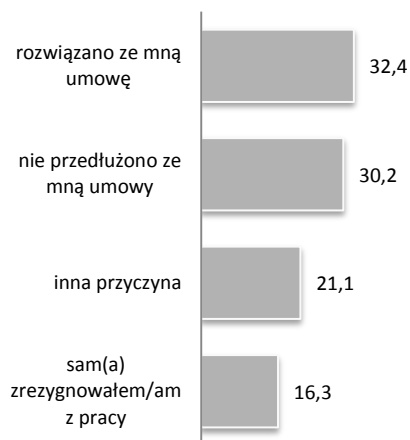
Średni czas, jaki osoby bezrobotne szukają zatrudnienia nie pokrywa się z czasem, w jakim osoby te pozostają zarejestrowane w PUP. Niestety – jak wynika z badań – przeciętnie czas pozostawania na bezrobociu wynosi ponad 2 lata.

Pozostawanie bez pracy przez dłuższy czas prowadzi do negatywnych skutków społecznych, ale i psychologicznych. Pojawia się poczucie odrzucenia, bycia niepotrzebnym.

Ponowne wejście na rynek pracy jest trudne nie tylko ze względu na stopniową utratę nawyków związanych z codzienną pracą zawodową, ale i na sam rynek. Osoby bezrobotne, które brały udział w badaniach pracowały wcześniej średnio w czterech firmach i zaledwie co trzecia z nich była zatrudniona w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony.

²² Badania przeprowadzone w ramach projektu *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*.

Wykres 2. Powody, dla których bezrobotni nie wykonują żadnej pracy.



Wykres 3. Powody, dla których bezrobotni nie wykonują żadnej pracy cd.



Źródło: Opracowanie DSiG na podstawie badań. N=395.

Źródło: Opracowanie DSiG na podstawie badań. N=484

Osoby bezrobotne po 50 roku życia najczęściej straciły pracę ze względu na rozwiązanie umowy (32,4%), lub brak przedłużenia umowy czasowej (30,2%).

Jednym z głównych czynników determinujących wzrost bezrobocia w województwie zachodniopomorskim jest likwidacja zakładów pracy. W ten sposób pracę straciło 29,4% badanych. Istotnym jest też redukcja etatów w funkcjonujących przedsiębiorstwach (20,3%). Obydwie przyczyny mają swoje źródło w złej sytuacji na rynku i niekorzystnej koniunkturze gospodarczej. Kryzys dotyka głównie przemysł i przetwórstwo, ale również budownictwo – w tych branżach zwolnień było najwięcej.

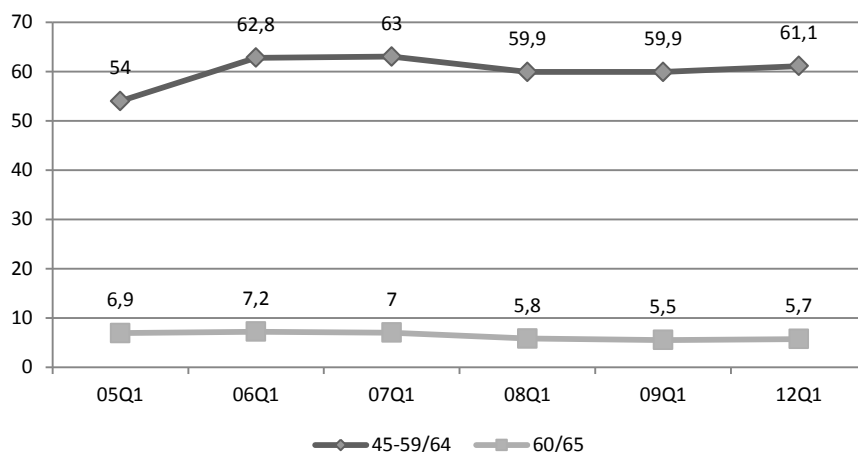
Jeśli chodzi o kobiety po 50 roku życia, to jest likwidacja zakładu, bo nie wierzę, że kobieta po 50 nagle się zwalnia, bo znalazła sobie drugą pracę? (...) Po pierwsze likwidacja to główny powód, ale redukują etaty też. (F4)

Badani zwracali ponadto uwagę na zjawisko tzw. „wymuszonych zwolnień”, polegające na tworzeniu takich warunków pracy, które byłyby dla pracownika nieakceptowalne. Pracownik zmuszony do poświęcania pewnej części wynagrodzenia na dojazd, sam rezygnuje z zatrudnienia.

Ale to były wymuszone zwolnienia. I to jest drugi powód zwolnień, bo większość pensji szło na dojazd. To było wymuszone, on cię teoretycznie nie zwalnia, proponuje ci jakąś pracę w zamian, ale dojeżdżaj. Pogorszył tak warunki pracy, że lepiej się było zwolnić. (F4)

Statystycznie rzecz ujmując osoby w wieku 50 i więcej lat w Polsce charakteryzuje bardzo niska aktywność zawodowa związana z wczesnym przechodzeniem na emeryturę. **Przeciętny wiek wycofywania się z rynku pracy jest niższy od ustawowego wieku emerytalnego.** W efekcie ponad połowa osób w wieku przedemerytalnym pozostaje poza rynkiem pracy uzyskując środki z systemu pomocy i zabezpieczenia społecznego. Polska ma nie tylko najniższy wskaźnik aktywności zawodowej osób 50+ w Unii Europejskiej, ale również najniższy wiek przechodzenia na emeryturę²³.

Wykres 4. Współczynnik aktywności zawodowej u osób powyżej 45 roku życia w latach 2005-2010 (dane z I kwartału).



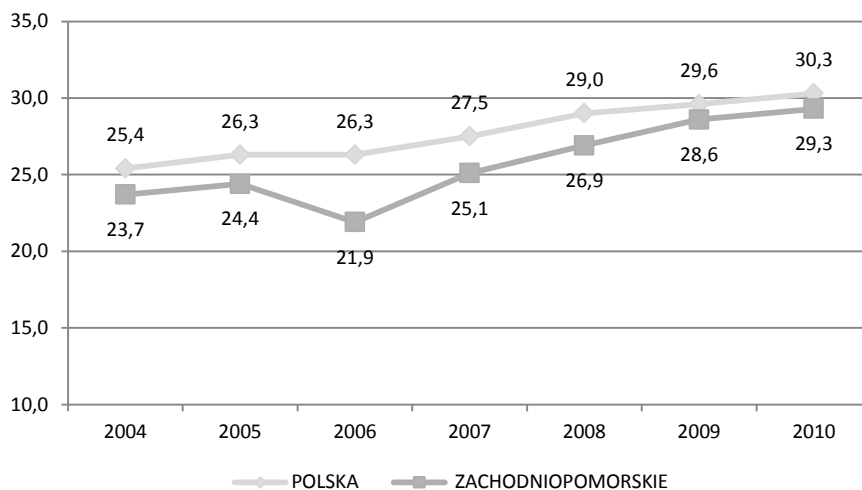
Źródło: opracowanie DSiG na podstawie danych praca.psz.gov.pl.

²³ Dane: Eurostat

Aktywność zawodowa osób powyżej 45 roku życia jest w ostatnich latach na mniej więcej podobnym poziomie około 60%. Znacznie niższa jest aktywność zawodowa osób, które przekroczyły już wiek emerytalny.

Jeżeli przyjrzeć się wskaźnikom zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia zaobserwujemy podobne zjawisko, choć w ostatnich latach różnica względem reszty kraju jest stopniowo niwelowana.

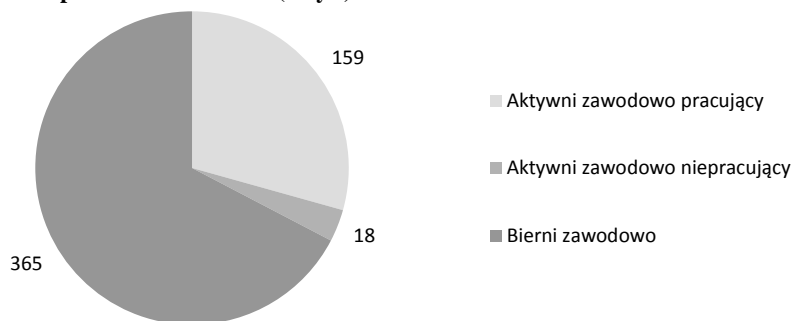
Wykres 5. Wskaźnik zatrudnienia w grupie osób powyżej 50 roku życia w Polsce i województwie zachodniopomorskim w latach 2004-2010.



Źródło: opracowanie DSiG na podstawie danych GUS, BDL.

W ostatnich latach dostrzeżono niewielką sukcesywną poprawę, jednak sytuacja nadal jest daleka od zadawalającej.

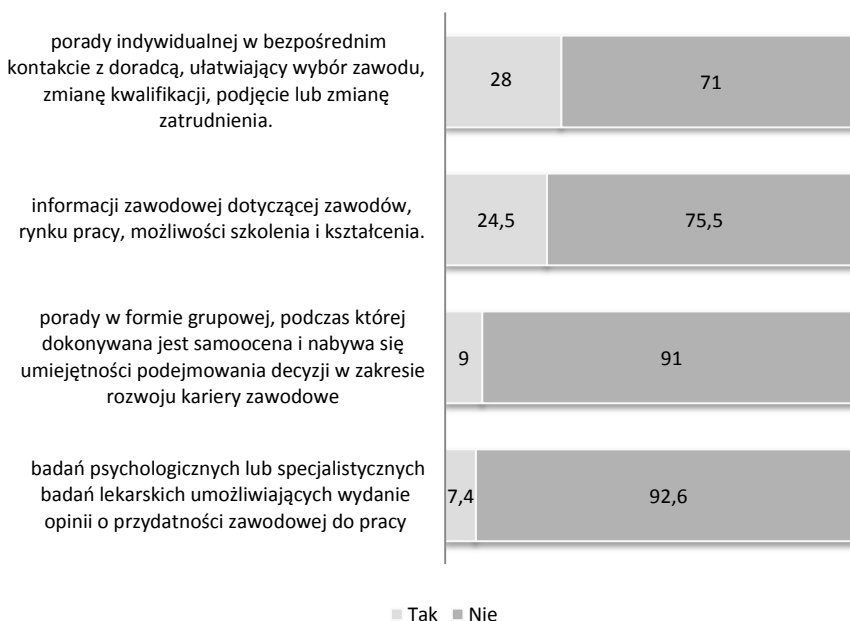
Wykres 6. Aktywność zawodowa osób powyżej 50 roku życia w województwie zachodniopomorskim w 2010r. (w tys.)



Źródło: opracowanie DSiG na podstawie danych GUS, BDL.

Bezrobotni stosunkowo rzadko korzystają z doradztwa i poradnictwa zawodowego. Mniej, niż co trzeci badany przyznał, że faktycznie korzystał z tego typu wsparcia. Taki stan rzeczy wynika, z jednej strony, z pewnych braków systemowych, bo choć w każdym powiatowym urzędzie pracy (PUP) doradcy zawodowi są zatrudnieni i świadczą usługi na rzecz osób zarejestrowanych, o tyle jest ich zdecydowanie za mało, przez co czas, jaki mogą poświęcić na jedną osobę jest bardzo krótki. Drugą kwestią problemową jest brak rzetelnej wiedzy o lokalnym rynku pracy i aktualnych (również przyszłych) potrzebach pracodawców – to jest skutek ogólnego braku odpowiednich badań i analiz. Bardzo mała efektywność doradztwa w połączeniu z niechęcią samych bezrobotnych do aktywizacji powoduje sytuację, w której poradnictwo zawodowe funkcjonuje tylko formalnie i nie jest efektywne ani dla urzędów ani dla bezrobotnych, a w konsekwencji dla pracodawców potrzebujących pracowników.

Wykres 7. Czy jako osoba bezrobotna korzystał/a P. z usług doradztwa zawodowego oferowanego przez PUP w zakresie (w %):



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. N=476.

Jeszcze gorzej sytuacja wygląda, jeśli chodzi o badania i porady psychologiczne. W kontekście przytoczonych badań i wniosków, które z nich płyną niepokojącym jest fakt, że osoby po pięćdziesiątym roku życia, pozostające bez pracy często ponad rok i więcej, nie mają odpowiedniej

opieki psychologicznej. W wielu badaniach, także tych przytoczonych wyżej, wskazuje się, że pozostawanie tak długo poza rynkiem pracy powoduje narastanie frustracji, spadek pewności siebie, a nawet lęk o przyszłość.

Brak odpowiedniej opieki psychologicznej bez wątpienia jest jedną z przyczyn pogłębiających złą sytuację osób po pięćdziesiątym roku życia. Narastanie bierności zawodowej, problemy psychologiczne i towarzyszące im problemy społeczne dodatkowo utrudniają bezrobotnym powrót do pracy.

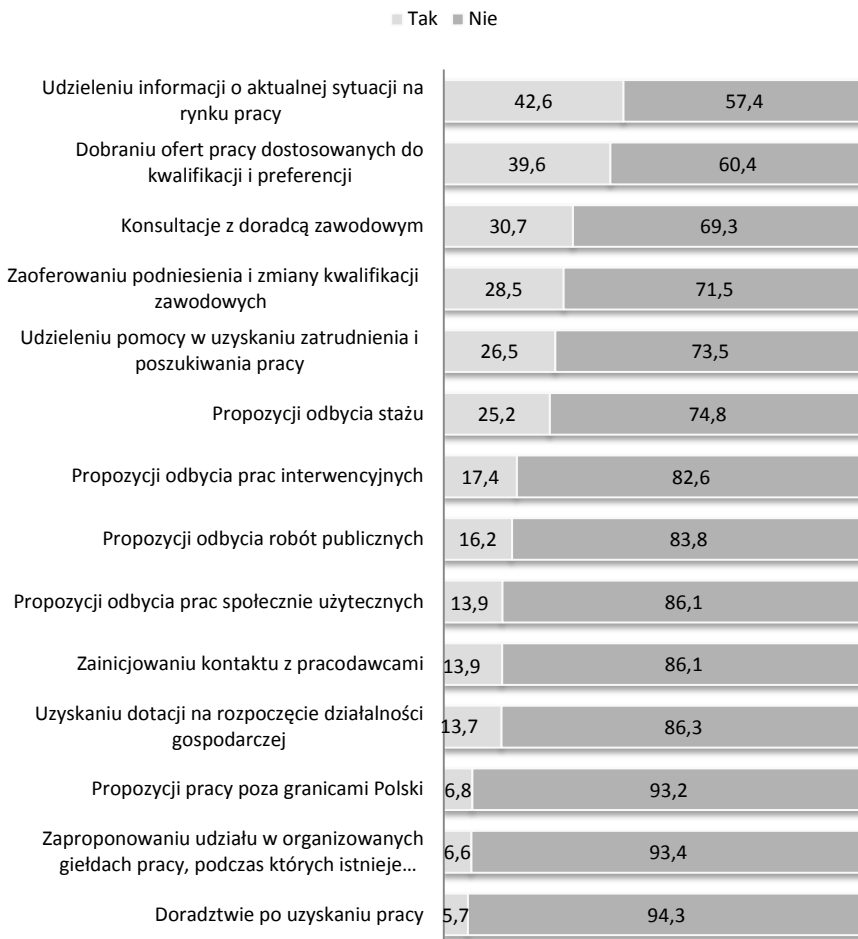
Problem nieefektywnego działania systemu instytucji rynku pracy to temat rozległy i wielowątkowy. W kontekście aktywizacji osób po 50 roku życia, warto jednak przytoczyć wyniki badania przeprowadzonego w tej kategorii wiekowej. Zarejestrowani bezrobotni zapytani o uczestnictwo w zajęciach aktywizacyjnych, organizowanych przez PUP, bardzo rzadko odpowiadali, że faktycznie brali w nich udział.

Wykres 8. Czy będąc osobą bezrobotną brał/a P. udział w zajęciach aktywizacyjnych organizowanych przez PUP dotyczących (w %):



Źródło: Opracowanie DSiG na podstawie badań.

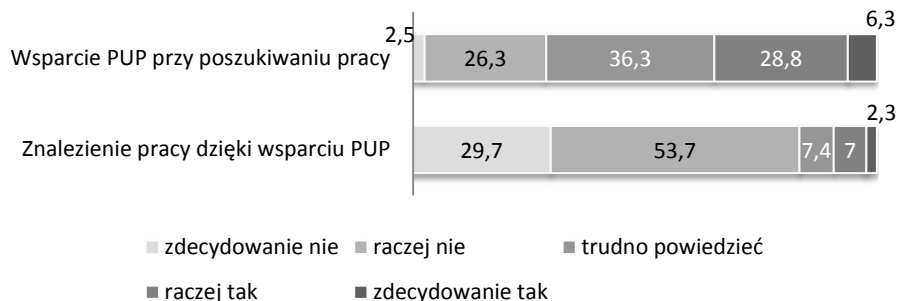
Wykres 9. Czy PUP zaoferował P. wsparcie polegające na (w %):



Źródło: Opracowanie DSiG na podstawie badań.

W tym kontekście raczej nie dziwią wyniki badań dotyczących wsparcia uzyskanego w powiatowych urzędach pracy z zakresu poszukiwana i znalezienia zatrudnienia.

Wykres 10. Czy otrzymał/a P/. wsparcie PUP w poszukiwaniu i ew. znalezieniu pracy?



Źródło: Opracowanie DSiG na podstawie badań.

Bezrobotni 50+ pytani o to, w jaki sposób urzędy mogłyby ich wspierać, wskazywali głównie na zwiększenie liczby ofert pracy. Po drugie, badani proponowali organizację ciekawszych i bardziej potrzebnych szkoleń. Tego jednak urzędy nie będą w stanie zaoferować, jeżeli nie będą i planować we współpracy z lokalnymi pracodawcami, którzy precyzyjnie mogą określić kiedy i o jakich kwalifikacjach pracowników będą potrzebować.

Problem drugi: (auto)stereotypy

Jedną z głównych przeszkód w zatrudnieniu osób po 50 roku życia jest dyskryminacja ze względu na wiek na rynku pracy tzw. ageizm. Najczęściej postawa ta wyraża się niedocenieniem i lekceważeniem osób starszych. Przekłada się ona na problemy ze znalezieniem i utrzymaniem pracy. Można wskazać dwie przeciwstawne tendencje: tendencja do wydłużania się średniego wieku życia przy jednoczesnym, niezmiennym poziomie granicy pojawiania się ageizmu²⁴. Skutkiem takiego stanu rzeczy jest obniżenie szans na zatrudnienie, ograniczenie możliwości podwyżki, awansu czy szkolenia. Sprzyja to pojawianiu się mobbingu. Pracodawcy mogą go stosować w przekonaniu, że priorytetem jest wysoki wynik ekonomiczny przedsiębiorstwa, a starsi pracownicy mogą zmniejszać szanse jego uzyskania.

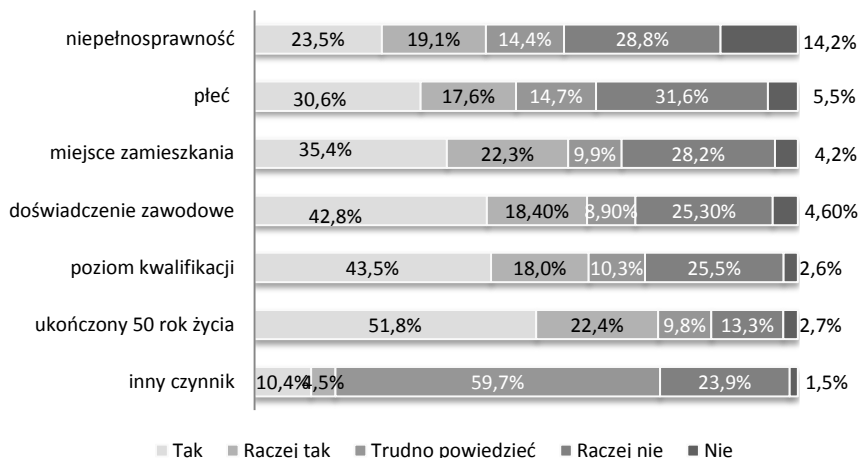
Obserwuje się też zjawisko społeczne przejawiające się w tym, że osoby 50+ same postrzegają siebie w negatywny sposób, wtedy mówi się o autoageizmie. Takie osoby poddają się negatywnym stereotypom, wycofują się z walki o równe prawa, przyzwalają na mobbing. Ostatecznie, w wymiarze społecznym objawia się to ogólną biernością zawodową. Wpływa również na życie prywatne i codzienne relacje z otoczeniem.

²⁴ Cz. Szmidt, *Kompleksowy program aktywizacji osób 50+. Raport końcowy*, Warszawa 2012.

Przykładem jest poddanie się presji społecznej i zgoda na rezygnację z pracy zawodowej na rzecz „służby rodzinie”.

Zgodnie z wynikami badań prowadzonych z bezrobotnymi, właśnie wiek jest według nich główną determinantą ich sytuacji na rynku pracy.

Wykres 11. Czy wymienione przykłady mają, P. zdaniem wpływ, na P. obecną sytuację na rynku pracy? (w %).



Źródło: Opracowanie DSiG na podstawie badań.

Dużo mniejszy wpływ na ich sytuację mają doświadczenie i poziom kwalifikacji zawodowych, miejsce zamieszkania oraz płeć. Dla wielu z nich było oczywiste, że w walce o miejsca pracy nie są w stanie wygrać z młodszymi konkurentami.

My, którzy jesteśmy wychowani troszeczkę inaczej w starciu z takimi osobami, powiem szczerze, w ogóle nie mamy szans. Nawet z punktu widzenia demograficznego, ponieważ nawet dziewczyna 25-letnia ma przewagę nad 55-letnią pod względem urody, wykształcenia, języków i determinacji. (F5)

Badani nawet sugerują istnienie konfliktu na tle pokoleniowym. Według nich, młodzi pracownicy postrzegają starszych, jako konkurentów i często odrzucają możliwość współpracy z nimi.

Jeżeli się trafi stary, a dobry, to automatycznie wszyscy wychodzą z założenia, że on jest zagrożeniem dla wszystkich. (F4)

Pracownicy 50+ czują się dyskryminowani na lokalnych rynkach pracy. Opisują swoją sytuację jako dużo gorszą, niż w przypadku osób młodszych. Niekiedy nie wierzą, że ktokolwiek mógłby ich zatrudnić, nawet po odbyciu różnorodnych szkoleń.

Ja przechodzę taki kurs i staram się dziś o pracę, ja nie wiem, czy ktoś mnie przyjmie w wieku 55 lat. (F4)

Niejednokrotnie to właśnie wiek okazywał się główną barierą dla zatrudnienia.

Jak powiesz ile masz lat, to mówią „raczej nie, raczej nie”. (F4)

Problemem okazuje się też wiek szefa.

Młodzi ludzie u władzy i dobierają do siebie towarzystwo zawodowe rówieśnicze. (...) Jak spojrzymy na administrację, mamy wojewodę poniżej 40stki, mamy marszałka poniżej 40stki, mamy prezydenta – tuż przed 40. Mamy prezydenta S., który jest około 40. Ci ludzie z administracji opierają się na swoich znajomych, na rocznikach 70 plus. To samo przekładają na przedsiębiorców. Wytworzyła się sytuacja, że im młodszy, tym lepszy. A to znaczy, że stary jest zły i go nie zatrudniamy. (F5)

Podobna sytuacja występuje w sektorze MŚP – młode osoby zakładające nowe przedsiębiorstwa, zwykle preferują osoby w swoim wieku.

Firmy pozakładali młodzi faceci. Przychodzi taka „babcia” i młoda. Wiadomo, że weźmie młodą osobę. (F6)

Ze względu na niewielki czas, jaki został starszym pracownikom do emerytury, są oni zwalniani jako pierwsi w przypadku redukcji etatów – pracodawcy wolą inwestować w młode osoby, ponieważ mogą one dłużej pracować na zysk właściciela.

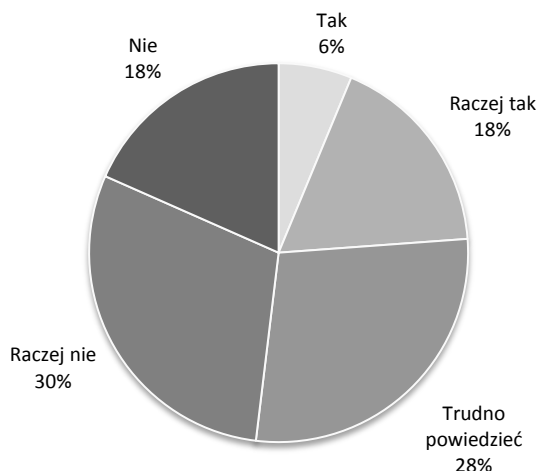
Osoba po 50-tce czuje się zagrożona, bo w tej chwili jest często spotykana taka sytuacja, że pracowników się zwalnia z uwagi na to, że trzeba wypłacić odprawy, ten pracownik zaraz przejdzie na emeryturę, więc pracodawca koncentruje się na takim młodym pracowniku, z którego może wycisnąć troszeczkę. Co tu dużo ukrywać, pracownik 50-letni jest w tej chwili zagrożony. (F5)

Zresztą, sami rozmówcy przyznają, że pracownicy starają się jak najszybciej przejść na emeryturę, ze względu na trudną sytuację na rynku pracy. Niepewność, z jaką zmagają się osoby 50+ staje się głównym powodem, dla którego rezygnują one z dalszej aktywności zawodowej.

Badania rynku pracy wskazują, że wiek powyżej 50 lat stanowi jedną z głównych barier dla zatrudnienia i zmniejsza szanse na wyjście z bezrobocia w nie mniejszym stopniu niż brak kwalifikacji²⁵.

²⁵ Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Szanse i bariery, EFS 2010.

Wykres 12. Czy P. zdaniem pracodawcy chętnie zatrudniają osoby po 50+?



Źródło: Opracowanie DSiG na podstawie badań. N=495.

Szczególnym problemem okazują się języki obce, które – jak twierdzili rozmówcy – osoby 50+ znają gorzej niż młodzi pracownicy.

Często nie są w stanie nauczyć się języka w stopniu wyższym niż średni, tymczasem na większości stanowisk wymaga się jego dobrej znajomości.

Teraz gdziekolwiek przyjąć się do pracy, np. w domach czasowych, to niestety podstawowym wymogiem jest znajomość języka niemieckiego (...). To też nas dyskwalifikuje od razu. (F4)

Problemy sprawia też obsługa komputera. Pracownicy 50+ rzadko, zdaniem rozmówców, operują programami specjalistycznymi.

Jeżeli się zatrudnimy do jakiejś firmy, a to Excel, a to inny i inny program. Na jednym się znamy, na innym nie. A przychodzi młody chłopak i zna wszystko. (F5)

Istnienie autostereotypów potwierdzają wypowiedzi badanych 50+. Wśród osób biorących udział w badaniu panowało przekonanie, że ludziom starszym trudniej jest się przekwalifikować.

Nie bez znaczenia jest też kwestia najnowszej historii pokolenia dzisiejszych 50-latków. Szereg barier dla zatrudnienia osób 50+ wynika ze

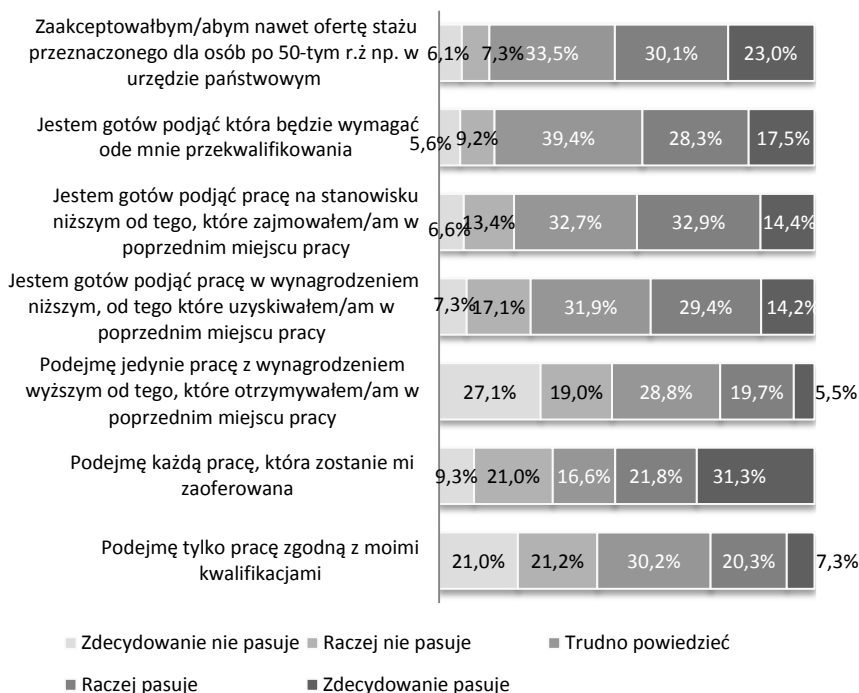
specyficznych uwarunkowań psychicznych tego pokolenia. Co więcej, wiele z tych czynników staje się elementem mechanizmu błędnego koła, w które wpadają osoby po pięćdziesiątce szukające zatrudnienia.

Wniosek – **stworzenie możliwości dla przekwalifikowania powinno stanowić jeden z głównych celów programów skierowanych do osób 50+**. Jest to jedyna możliwość zniwelowania różnic między młodszymi a starszymi kandydatami do pracy. Poprawienie ogólnej znajomości obsługi komputera i programów potrzebnych w codziennej pracy jest też istotnym elementem zwalczania negatywnych stereotypów.

Co dalej?

Osoby po pięćdziesiątym roku życia mają motywacje do pracy, a więc cechę, której brak bardzo często zarzuca się osobom młodszym. Wymagania, co do stanowiska i wynagrodzenia też są bardziej adekwatne do możliwości rynku.

Wykres 13. W jakim stopniu dane stwierdzenie pasuje do P. poglądów?



Źródło: Opracowanie DSiG na podstawie badań.

Ponad połowa badanych bezrobotnych po 50 roku życia stwierdziła, że jest gotowa podjąć każdą pracę. Podobny odsetek respondentów zaakceptowałby także ofertę stażu. Jedynie, co czwarty bezrobotny jest zdania, że zaakceptuje jedynie taką ofertę pracy, która będzie wiązała się z wyższym wynagrodzeniem niż to, otrzymywane w poprzedniej pracy.

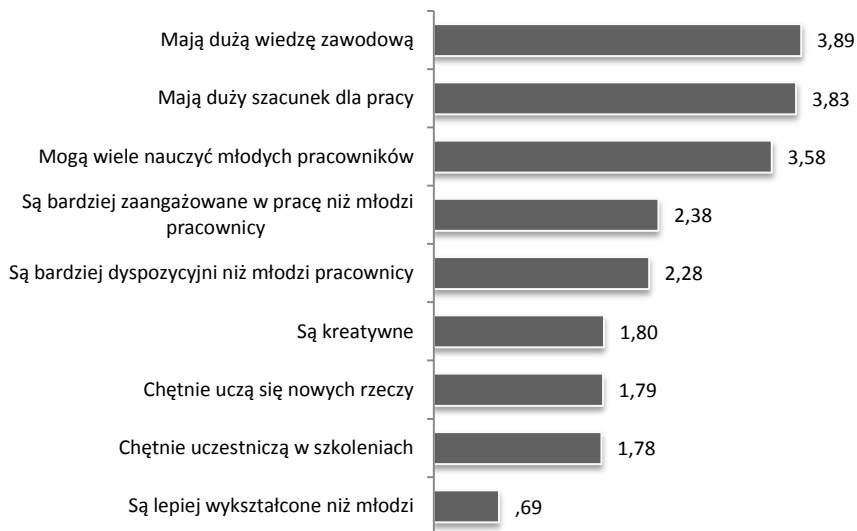
Dla nich priorytetem jest duża kasa od razu mając 30 lat, mieć piękny dom, bardzo dobry samochód. My mamy inne trochę priorytety z racji wieku, bo myśmy tak systematycznie dochodzili do wielu rzeczy i może, dlatego bardziej szanujemy pracę. (F5)

A zatem po pierwsze: **motywacja i szacunek do pracy**. Po drugie zaś **doświadczenie**. Zgodnie z opiniami badanych, osoby 50+ są bardziej doświadczone zarówno w sferze zawodowej, jak i życiowej.

W zakładzie pracy, w którym ja pracuję jest tego typu sytuacja, że takich osób podobnych do mnie wiekowo jest sporo, są również ludzie młodzi. Myślę, że nasze doświadczenie życiowe i zawodowe [jest zaletą], ponieważ mamy znaczny staż pracy, to działa na naszą korzyść. (F5)

Podobne wnioski przynoszą analizy wyników badań prowadzonych z pracodawcami: cenią przede wszystkim dużą wiedzę i doświadczenie, ale w osobach powyżej pięćdziesiątego roku życia widzą pracowników mających duży szacunek do pracy i potencjalnych nauczycieli dla młodszych kolegów po fachu.

Wykres 14. Proszę ocenić w skali od -5 do 5 na ile zgadzają się Państwo z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi osób 50+.



Źródło: Opracowanie DSiG na podstawie badań. N=997.

Zgodnie z wynikami badań 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.

Jest motywujące, że mimo wszystko chcemy pokazać młodym, że potrafimy. (F6)

Podsumowując te części rozważań: pracodawcy myślą o pracownikach po 50 roku życia bardziej pozytywnie niż pracownicy sami o sobie. Na pytanie o to, za co pracodawcy ich cenią najczęściej padały odpowiedzi niejednoznaczne, tylko w 16% podawano doświadczenie i staż pracy.

Zwracając uwagę na te rozbieżności, warto przytoczyć skróconą definicję „jaźni odzwierciedlonej”. W socjologii używa się tego terminu, kiedy ma się na myśli to, jak inni nas postrzegają. W tym wypadku widać wyraźnie, że postrzeganie pracowników 50+ przez pracodawców jest

zupełnie inne niż percepcja tego postrzegania ze strony samych zainteresowanych. Przyczyną funkcjonowania dwóch tak różnych obrazów tej samej zbiorowości społecznej są – jak wykazano wyżej – autostereotypy.

Podsumowanie - przyszłość należy do osób 50+

Wszystkie europejskie społeczeństwa pod względem demograficznym się starzeją. Różne są pomysły na przeciwdziałanie tym procesom. W krajach Europy Zachodniej dotychczas przeważała idea wielokulturowości, stawiająca na asymilację emigrantów, którzy wypełnią demograficzne luki. Jak się jednak okazało, odbywa się to dużym kosztem narastających konfliktów na tle religijnym, etnicznym i kulturowym i obciążeniami socjalnymi budżetów państw.

Pod względem demograficznym podobnie sytuacja wygląda w Polsce. Z publikowanych przez Główny Urząd Statystyczny danych wynika, że liczba ludności w wieku poprodukcyjnym (kobiety - 60 lat i więcej, mężczyźni – 65 lat i więcej) z roku na rok rośnie, natomiast osób w młodszych grupach wiekowych (0–17 lat) - systematycznie ubywa. Spadek udziału liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym, w ogólnej liczbie ludności, jest zauważalny od lat 80-tych.

Od początku lat 90-tych zaobserwuje się wzrost udziału osób po 50 roku życia, w ludności ogółem. Ta grupa wiekowa będzie z biegiem kolejnych lat zwiększać swój udział w ogólnej strukturze ludności kraju²⁶.

Sytuacja demograficzna wymusza zatem działania zapobiegające negatywnym skutkom starzenia się polskiego społeczeństwa. Jednym z najważniejszych przedsięwzięć jest zwiększenie aktywności zawodowej osób w wieku produkcyjnym. Grupą wiekową, której aktywność w tym wymiarze będzie mieć decydujące znaczenie jest właśnie grupa osób 50+.

Jest jeszcze jeden aspekt, który przez lata wydawał się czynnikiem budującym negatywne postrzeżenie osób 50+ na rynku pracy. Mianowicie ich wykształcenie – najczęściej techniczne i zawodowe.

Analizując sytuację pokolenia 50+, należy brać pod uwagę aspekty historyczne oraz fakt, że jest to pokolenie wychowane oraz zdobywające wykształcenie i kwalifikacje zawodowe w systemie politycznym i gospodarczym, znacznie odbiegającym od sytuacji dzisiejszej.

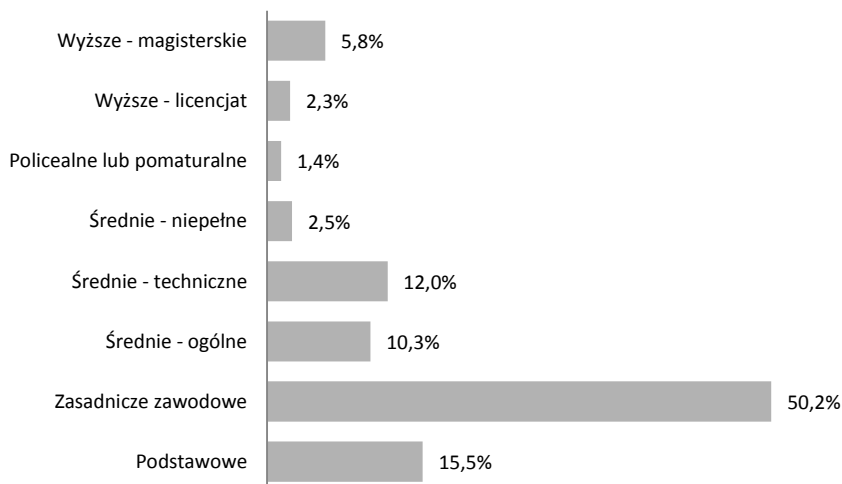
Odzwierciedleniem tych zależności jest struktura wykształcenia i kwalifikacji zawodowych. Wśród osób pracujących, najwięcej jest tych z wykształceniem zawodowym i technicznym (71%). Absolwenci liceów

²⁶ *Założenia polityki ludnościowej w Polsce*, Projekt, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2012.

ogólnokształcących stanowią zdecydowaną mniejszość (około 8%), a osoby z wykształceniem podstawowym to około 10%. Mniej więcej 16% pracujących posiada wykształcenie wyższe.

Także badania prowadzone w ramach projektu potwierdzają tezę o przewadze osób z wykształceniem zawodowym wśród osób powyżej 50 roku życia.

Wykres 15. Wykształcenie respondentów.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. N=495.

Biorąc pod uwagę obecne potrzeby rynku pracy, to właśnie osoby o kwalifikacjach zawodowych i rzemieślniczych są najbardziej przez pracodawców poszukiwane. Jeżeli dodamy do tego niewątpliwe doświadczenie i wiedzę zawodową, którą cechują się pracownicy 50+, jest to argument świadczący o zdecydowanej korzyści dla omawianej grupy.

Zaznaczyć trzeba, że sytuacja osób po pięćdziesiątym roku życia na zachodniopomorskim rynku pracy nie jest dobra. System instytucji rynku pracy, który z założenia powinien wspierać aktywizację zawodową, jest nieskuteczny. Podtrzymywane latami przeświadczenie o tym, że osoby z obecnego pokolenia 50+, zdobywające wykształcenie i kwalifikacje zawodowe w nieefektywnym ustroju gospodarczym PRL, są zupełnie nieprzystosowane do realiów nowoczesnego rynku, skutkuje negatywnymi stereotypami żyjącymi w świadomości społecznej. Co gorsza, stereotypami, które są podtrzymywane przez samych zainteresowanych. Przeświadczenie o nieprzystosowaniu i byciu niepotrzebnym pociąga za sobą fatalne skutki społeczne i psychologiczne dla każdego z bezrobotnych pięćdziesięcio-

i sześćdziesięciolatków. Po długotrwałym okresie odsunięcia od realiów życia gospodarczego dużo trudniej przywrócić takie osoby na rynek pracy.

Osoby 50+ mają jednak potencjał, który może, a uwzględniając dane demograficzne, powinien zostać wykorzystany. Żeby jednak tak się stało w działania aktywizujące powinny zostać włączone wszystkie strony – instytucje rynku pracy – tworzące system szkoleń i kursów dostosowanych dla osób powyżej pięćdziesiątego roku życia, ale i nastawionych na realne i bieżące potrzeby lokalnych pracodawców. Pracodawcy natomiast powinni być zachęceni do współpracy z urzędami pracy, gdyż w zamian mogą pozyskać doświadczonych, wyszkolonych zgodnie z potrzebami, zmotywowanych i solidnych fachowców. Jeżeli powyższe warunki zostaną spełnione, zmieni się i to, co zmienić najtrudniej – a więc stereotypy, świadomość społeczną i postrzeganie osób po pięćdziesiątym roku życia. Wtedy oni będą mogli z dumą o sobie powiedzieć: „Jestem osobą pracującą i żadnej pracy się nie boję!”.

Bibliografia

- *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+. Raport cząstkowy z badań ilościowych przeprowadzonych techniką PAPI z bezrobotnymi 50+*. Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowany w ramach Programu Operacyjnego 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*;
- *Raport z badań jakościowych przeprowadzonych techniką FGI z pracownikami 50+ z województwa zachodniopomorskiego w ramach projektu: Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*. Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowany w ramach Programu Operacyjnego 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*.

Zachodniopomorscy pracodawcy wobec osób 50+

Osoby w wieku 50+ w Polsce są w bardzo trudnej sytuacji. W porównaniu do zagranicznych firm, w naszym kraju dość nisko ceni się wiedzę i doświadczenie osób w wieku dojrzałym. Inaczej jest za granicą – niemieckie czy belgijskie firmy chętnie poszukują starszych pracowników doceniając ich fachowość, zamieszczając w kryteriach rekrutacji nowych pracowników nawet 10-15 letnie doświadczenie. Dla takiego pracodawcy liczą się przede wszystkim sumienność, punktualność, precyzja i doświadczenie. Zagraniczne firmy rekrutują także pięćdziesięciolatków, którzy bezskutecznie poszukiwali pracy w Polsce. Niechęć polskich pracodawców do osób 50+ potwierdzają liczne badania – m.in. te przeprowadzone przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych czy Akademię Rozwoju Filantropii¹.

Konieczna jest zatem zmiana mentalności polskich pracodawców, która na razie postępuje bardzo powoli i to głównie dzięki firmom z zagranicznym kapitałem, które wprowadzają do swoich zakładów politykę zarządzania wiekiem (ang. *age management*). Zarządzanie wiekiem, to taki sposób zarządzania firmą, który uwzględnia zróżnicowanie wiekowe pracowników² oraz rozwiązania, które z jednej strony czynią przedsiębiorstwo przyjazne pracownikom dojrzałym, a z drugiej – pozwalają w pełni wykorzystać potencjał osób po pięćdziesiątym roku życia. Na przykład szwedzka IKEA od wielu lat zatrudnia i szkoli swoich pracowników 50+, dofinansowuje ich opiekę medyczną, zakupy oraz stosuje elastyczne formy pracy i prowadzi programy wspierające aktywność fizyczną osób w tym wieku³. IKEA pragnie w ten sposób zakomunikować, że w firmie sukces odnieść mogą nie tylko osoby młode, ale także osoby z bogatym bagażem doświadczeń. Tym samym chce poszerzyć zarówno swoje grono pracowników 50+ jak i klientów w tym wieku. Podobną politykę prowadzą także chociażby Siemens oraz British Telecom. Gdyby i inne firmy poszły tym śladem

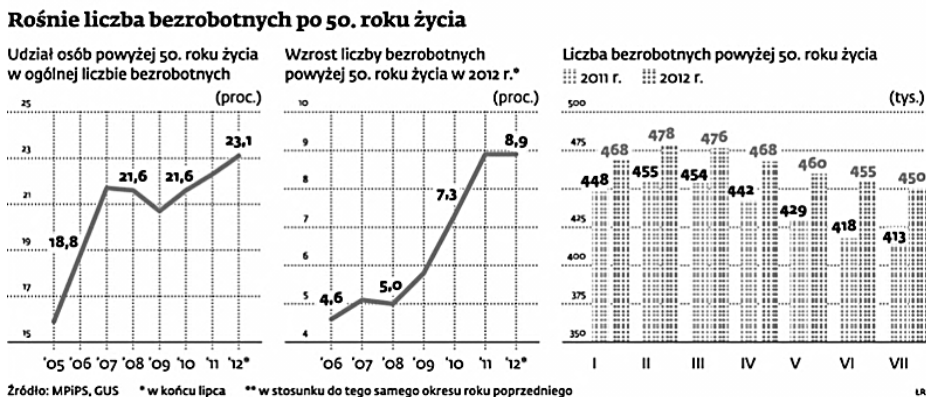
¹ *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, http://zysk50plus.pl/storage/fck/file/Raport_rynek_pracy_50plus.pdf, [dostęp: 20.12.2012].

² *Zarządzanie wiekiem – szansa dla przedsiębiorców: Mini przewodnik zarządzania wiekiem*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, http://zysk50plus.pl/storage/fck/file/PUBLIKACJE/Zarządzanie_wiekim_miniporadnik.pdf, s.3, [dostęp: 20.12.2012].

³ Zob. <http://www.zysk50plus.pl/?module=Companies&action=GetCompany&companyId=207§ionId=6>, [dostęp: 20.12.2012].

można by stworzyć wiele nowych miejsc pracy⁴. Tymczasem w Polsce mamy do czynienia z tendencją przeciwną, rokrocznie wzrasta odsetek osób bezrobotnych po 50 roku życia.

Rysunek 1. Z roku na rok zwiększa się liczba bezrobotnych w wieku 50+.



Źródło: gazetaprawna.pl

Jak na tle Polski wyglądają zachodniopomorscy pracodawcy? Jaki jest ich stosunek do pracowników 50+? Jak ich postrzegają i czy chętnie rekrutują osoby w tym wieku? Odpowiedź na te pytania jest celem tego opracowania.

Postrzeganie osób 50+

Pracodawcy i organizacje pracodawców z województwa zachodniopomorskiego zgodnie przyznają, że sytuacja osób 50+ na rynku pracy jest bardzo trudna⁵.

Niestety osoby w wieku 50+ znajdują się w wyjątkowo niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. (F1)

Należy jednak stwierdzić, że pracodawcy sami pośrednio przyczyniają się do tego stanu. Panuje bowiem wśród nich wiele uprzedzeń i stereotypów

⁴ Zarządzanie wiekiem – szansa dla przedsiębiorców: Mini przewodnik zarządzania wiekiem, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, http://zysk50plus.pl/storage/fck/file/PUBLIKACJE/Zarządzanie_wiekiem_minipora_dnik.pdf, [dostęp: 20.12.2012].

⁵ Wszelkie cytaty oraz dane cytowane w dalszej części opracowania pochodzą z badania *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*, przeprowadzonego w ramach projektu o tym samym tytule, współfinansowanego z EFS, realizowanego w ramach PO KL Priorytet 6, Działanie 6.1, Poddziałanie 6.1.1.

na temat osób 50+, które w znacznym stopniu zmniejszają realne szanse takich osób na znalezienie pracy. Stereotypy te często prowadzą do dyskryminacji osób 50+ na rynku pracy, już w momencie rekrutacji. Przeprowadzone w województwie zachodniopomorskim badania, pozwalają na wyróżnienie następujących, najbardziej rozpowszechnionych opinii pracodawców na temat osób 50+.

- Osoby 50+ charakteryzują się **złym stanem zdrowia i kiepską kondycją fizyczną**.
- Z problemów ze zdrowiem wynika także, **mniejsza dyspozycyjność i wydajność** pracowników 50+.

Ci ludzie zaczynają coraz więcej chorować. Mniejsze siły witalne, chęci do pracy i problemy rodzinne. Nie są na tyle wydajni, na ile by chciał pracodawca. (W26)

Rysunek 2. Osoby 50+ często spotykają się z dyskryminacją na rynku pracy.



Źródło: Opracowanie własne.

- Osoby 50+ **kształcili się w innym systemie**. Nie znają reguł, którymi rządzi się współczesny rynek pracy.
- Osoby 50+ **mają wyższe oczekiwania finansowe** od osób dopiero wchodzących na rynek pracy. W tej kwestii przejawiają także postawy roszczeniowe.

Prawdziwy, doświadczony fachowiec chce godziwego zarobku, bo on ceni swoją pracę. Młody, to wiadomo, że się zadowoli jakimś 1500 złotych. (F1)

- Pracownikom 50+, bardziej niż na wysokości pensji **zależy na stabilnych warunkach zatrudnienia**, umowie o pracę, opłaconych składkach emerytalnych i zdrowotnych

Osoby dojrzałe oczekują przede wszystkim stałej pracy, bo myślą już o emeryturze. (F1)

- Osoby starsze często **mają kompleksy, mają poczucie bycia gorszymi**, a swoje umiejętności postrzegają jako zdezaktualizowane.
- Osobom 50+ **brakuje umiejętności prezentacji** własnej osoby i swoich kwalifikacji.
- **Motywacja** osób 50+ **do podjęcia pracy jest raczej niska**, co powodowane jest nierzadko problemami ze zdrowiem.
- Osoby 50+ są **mniej mobilne** niż osoby młodsze.
- Osoby w tym wieku **niechętnie podnoszą swoje kwalifikacje**.

Wszystkie te cechy sprawiają, że w wyścigu o pracę osoby starsze przegrywają z młodymi. Warto także, zauważyć, że negatywne postrzeganie stanu zdrowia osób 50+, zgodnie z „efektem aureoli” znanym w psychologii społecznej skutkuje równie negatywną oceną ich kompetencji, ogólnej sprawności umysłowej.

Jak podkreśla Tomasz Schimanek⁶, przypisywanie osobom po pięćdziesiątce niektórych z powyższych cech jest nie do końca uzasadnione: m.in. brak szacunku do pracy (będący spadkiem po PRL-owskim etosie pracy), niskie kwalifikacje, mniejsza wydajność czy roszczeniowość – nie znajdują potwierdzenia w ogólnopolskich badaniach. Zauważa się, owszem, obniżoną sprawność fizyczną osób w tym wieku, większe ryzyko zapadalności na przewlekłe choroby, jednak badania pokazują, że **pracowników 50+ cechuje mniejsza wypadkowość przy pracy**.

⁶ T. Schimanek, *50+ same plusy*, http://www.praca.pl/centrum-prasowe/komunikaty-prasowe/50-plus-same-plusy,tomasz-schimanek-polityk-spoeczny,ekspert-akademii-rozwoju-filantropii-w-polsce_cp-250.html, [dostęp: 16.01.2013].

Podkreśla się także, że wszelkie generalizacje dotyczące m.in. roszczeniowości czy braku motywacji do podnoszenia kwalifikacji osób w tej kategorii wiekowej są nieuzasadnione, gdyż cechy te są w dużej mierze kwestią indywidualną. Trzeba także pamiętać, że ogólną niechęć w Polsce do kształcenia ustawicznego (jednakże nie w warstwie deklaratywnej, a w warstwie praktyki) obserwuje się niezależnie od wieku i jest to kwestią motywacji a nie metryki.

Jak podkreśla Schimanek, nie ma też potwierdzenia dla teorii, że osoby 50+ charakteryzują się niższą wydajnością jako pracownicy, gdyż niższą sprawność fizyczną rekompensują wiedzą i doświadczeniem. Trzeba także zmierzyć się z zarzutami na temat kultury pracy osób 50+, która widziana jest przez pryzmat PRL, co również nie znajduje pełnego uzasadnienia, gdyż rozwój kariery zawodowej dzisiejszych pięćdziesięciolatków przypadał na lata 90-te, a więc już po transformacji ustrojowej. Wyższe oczekiwania finansowe osób 50+ wynikają z ich bogatszego niż ich młodszy koledzy doświadczenia, jednak w odróżnieniu od tych drugich, osoby 50+ nie mają aż takiego „parcia na karierę” jak osoby na tzw. „dorobku”, co wynika z ich ustabilizowanej już sytuacji rodzinnej.

Zatrudnianie osób 50+

Postrzeganie osób 50+ przez zachodniopomorskich pracodawców, ma także odzwierciedlenie w polityce zatrudnieniowej zachodniopomorskich firm.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, zachodniopomorscy pracodawcy są raczej niechętni, aby zatrudniać pracowników powyżej 50 roku życia. **Znacznie częściej poszukiwane są osoby młode**, których wizerunek, kojarzy się z zaangażowaniem w pracę, kreatywnością, a ich rekrutacja oznacza dla firmy dobrą inwestycję. Jednocześnie osoby starsze postrzegane są jako pracownicy, w których nie do końca warto inwestować.

Osoby 50+ są niechętnie przyjmowane do pracy ze względu na swój wiek. (W26)

Jest to część społeczeństwa zepchnięta na margines. To są ludzie, których nie bierze się pod uwagę. (W34)

Tutaj na tym rynku, jeśli miałbym być bardziej konkurencyjny, to bardziej preferowałbym młodszych pracowników, ze względu na specyfikę pracy. W moim zakładzie jest tak, że mam masę prac wykończeniowych, gdzie nie skacze się po rusztowaniach. Wiadomo, że nie wezmę gościa pięćdziesiąt pięć lat, żeby skakał dwanaście metrów nad ziemią na rusztowaniu. Wiadomo, to już jest ten wiek i inna orientacja w przestrzeni. (F1)

Wśród badanych pracodawców z województwa zachodniopomorskiego jedynie co trzecia firma (36,42%) zatrudniła nowych pracowników w przeciągu roku poprzedzającego badanie. **W ogóle nowozatrudnionych tylko około 12% stanowiły osoby w wieku 50+**, w tym nieliczne grono kobiet (8%). Paradoksalnie na tym tle zdecydowana większość pracodawców (73%) wskazała, iż podczas rekrutacji wiek kandydatów miał znaczenie i szukali oni osób w wieku dojrzałym. Jedynie około 24% deklarowało młody wiek potencjalnych pracowników, jako determinantę przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu.

Główną barierą zatrudniania pracowników 50+, którą zidentyfikowano w trakcie badania, było stereotypowe postrzeganie osób z tej kategorii wiekowej, które szczegółowo opisane zostało powyżej.

Posługując się uproszczonymi schematami dotyczącymi tej kategorii pracodawcy często wolą „dmuchać na zimne” i na wszelki wypadek przyjąć do pracy młodszego pracownika.

Pracodawcy obawiają się absencji pracowników 50+ spowodowanych chorobą, a także tego, że pracownicy w tym wieku będą mniej elastyczni niż osoby młodsze.

Wiadomo, ludzie powyżej pięćdziesiątego roku życia częściej chorują niż ludzie młodszy. Absencja, jeżeli chodzi o pracę, to każde zwolnienie lekarskie, a to jest wydatek dla właściciela tej firmy. (F1)

Wielu z badanych pracodawców było przekonanych, że starsi pracownicy będą mieli problemy z obsługą komputerów, czy też ze znajomością języków obcych.

Jeśli chodzi o osoby starsze, to mają one duży problem z komputerami i technologią. W ostatnich latach bardzo się to rozwinęło. To jest ich taka blokada. Niektórzy mają taki wewnętrzny opór. (F1)

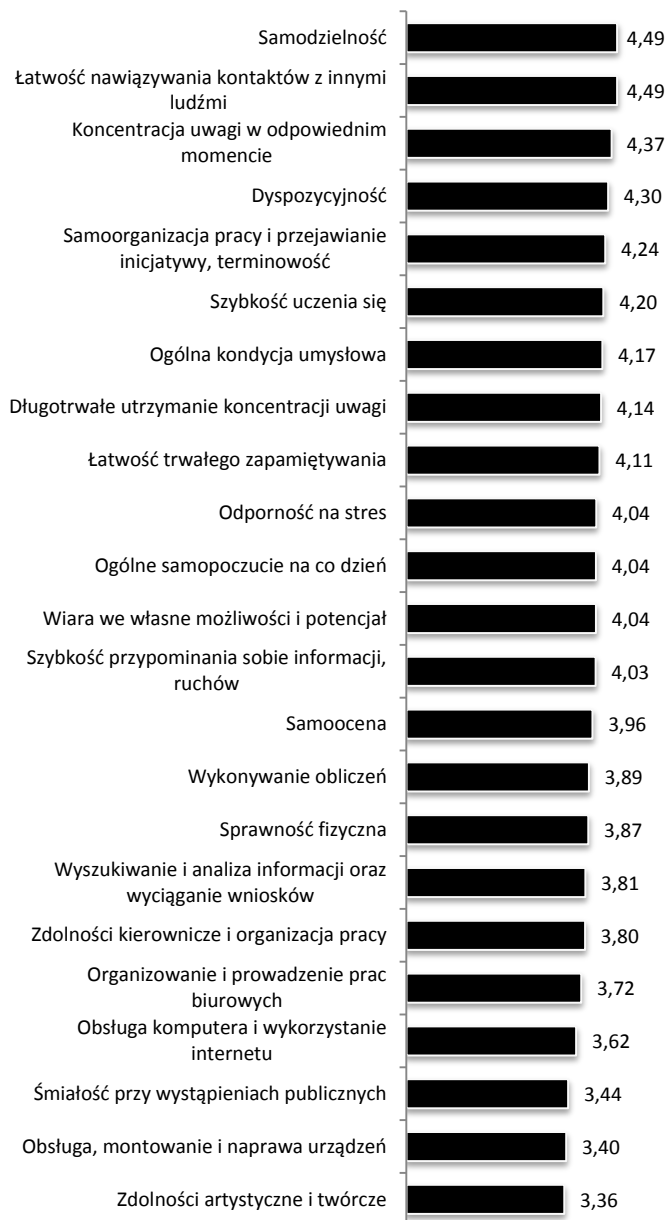
Pracodawcy nie zatrudniają też osób 50+ ze względu na ich nieadekwatne do współczesnych potrzeb i standardów kwalifikacje, nabyte kilkadziesiąt lat temu.

To nie jest problem regionalny, tylko krajowy, że bardzo dużo osób w wieku przed 50 rokiem życia pracowało w takich miejscach, gdzie teraz już nie mogą pracować. I te osoby nie są przygotowane do nowej sytuacji zawodowej. Gros ludzi nie może kontynuować swojej pracy, a inną znaleźć jest trudno. (F2)

Kompetencje poszukiwane na zachodniopomorskim rynku pracy

Przeprowadzone badanie skonfrontowało wyobrażenia zachodniopomorskich pracodawców na temat osób 50+ z kompetencjami, jakich poszukują u swoich przyszłych pracowników. Celem takiego zabiegu było sprawdzenie, czy rzeczywiście osoby powyżej 50 roku życia nie posiadają kwalifikacji i umiejętności, których potrzebują firmy. Dla zachodniopomorskich przedsiębiorców najważniejszymi kompetencjami, których oczekują od swoich przyszłych pracowników są **samodzielność** (ocena 4,49 w 5-stopniowej skali) oraz **łatwość nawiązywania kontaktów** z innymi ludźmi.

Wykres 5. Pracowników o jakich kompetencjach potrzebują Państwo najbardziej? (Średnia w skali 1-5, gdzie 5 jest oceną najwyższą).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. N=983.

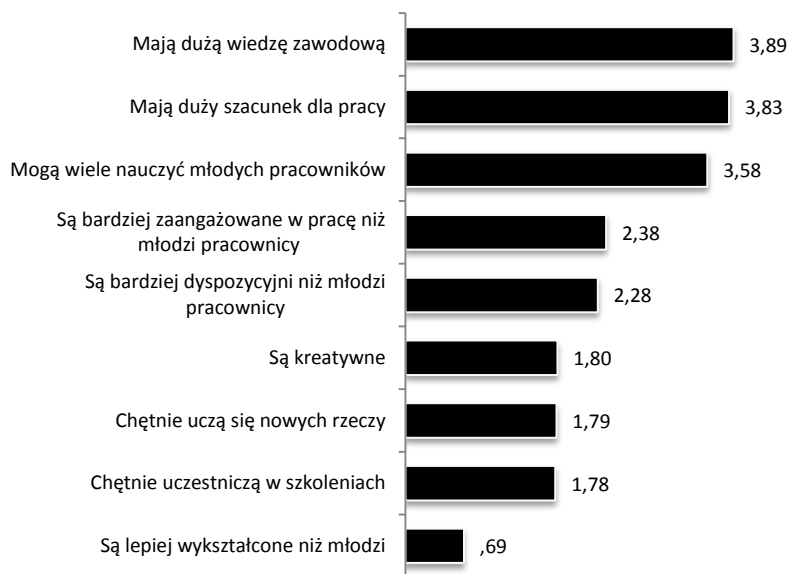
Nieznacznie niżej oceniono zapotrzebowanie na umiejętność, jaką jest koncentracja uwagi w odpowiednim momencie (4,37) oraz dyspozycyjność (4,3), a także samoorganizację pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość, szybkość uczenia się i ogólną kondycję umysłową.

Analizując zebrane dane, należy zauważyć, że dwie najbardziej poszukiwane kompetencje, doskonale charakteryzują osoby powyżej 50 roku życia – są one samodzielne oraz mają dużą łatwość nawiązywania kontaktów, dzięki bogatemu doświadczeniu życiowemu. W tym aspekcie nie ma zatem przeciwwskazań, aby zatrudniać osoby 50+.

Pracodawcy o kompetencjach osób 50+

W ramach badania zachodniopomorscy pracodawcy oceniali także **kompetencje osób w wieku 50+**. Poszczególne umiejętności oceniane były w dziesięciostopniowej skali od -5 do +5. Jak wynika z wykresu zamieszczonego poniżej, wszystkim kompetencjom przyznano noty pozytywne (średnia powyżej 0).

Wykres 6. Proszę ocenić w skali od -5 do 5 na ile zgadzają się Państwo z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi osób 50+.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. N=997.

Osoby w wieku 50 lat i starsze w opinii zachodniopomorskich pracodawców **mają dużą wiedzę zawodową** (średnia 3,89 na skali -5 do +5), **szacunek dla pracy** (3,83) oraz **mogą wiele nauczyć młodych pracowników** (3,58). Znacznie słabiej oceniono takie kompetencje jak: posiadanie lepszego wykształcenia niż osoby młode (0,69), chęci uczestnictwa w szkoleniach (1,78) oraz nauki nowych rzeczy (1,79). Na podstawie zebranych danych można także wysnuć wniosek, że osoby powyżej 50 roku życia nie są postrzegane jako zbyt kreatywne (1,8).

Pracodawcy poproszeni zostali także o **ocenę natężenia poszczególnych kompetencji pracowników 50+** pracujących w ich firmach. Intensywność poszczególnych cech oceniano na skali od -5 do +5. Zatem wszelkie średnie oceny poniżej 0 oznaczają niskie natężenie, natomiast średnie oceny powyżej zera – wysokie natężenie.

Analiza zebranego materiału badawczego pozwala stwierdzić, że **pracodawcy najwyżej oceniają wydajność i efektywność pracy** takich pracowników (2,01), drugą najwyżej ocenianą cechą była **duża chęć przyjęcia ofert pracy** przez osoby po 50 roku życia (**nie są one wybredne**) (1,82), kolejne dwie cechy zostały sklasyfikowane na niemalże takim samym poziomie: **wysokie kwalifikacje** (1,50) oraz **aktywność i motywacja** (1,45). Przedsiębiorcy raczej pozytywnie, ale słabiej niż kompetencje omówione powyżej, ocenili takie cechy jak: chęć podnoszenia kwalifikacji (1,39) umiejętność przeprowadzenia poprawnej autoprezentacji (1,26) czy posiadanie kwalifikacji dostosowanych do potrzeb rynku pracy (1,12).

Pomimo starszego wieku, osoby po 50 roku życia raczej potrafią, dostosować się do nowych realiów i ta cecha została oceniona przez przedsiębiorców na poziomie 1,07. Pozostałymi kompetencjami, których średnia ocena utrzymała się minimalnie na poziomie dodatnim były: mobilność (0,91), niedyskryminowanie na rynku pracy (0,28) oraz rzadkie występowanie u nich problemów zawodowych (0,04). Jedynie cztery z kompetencji zaproponowanych do oceny przez zachodniopomorskich przedsiębiorców, otrzymały średnie oceny poniżej zera, co oznacza, że ich natężenie w przypadku kategorii osób 50+ jest niskie.

Na niekorzyść osób po 50 roku życia wpływają według respondentów następujące cechy: niemożność podjęcia każdego rodzaju pracy (-0,4), brak myślenia w sposób innowacyjny (-0,14), niekorzystanie z nowoczesnych technologii (-0,16). Ze wszystkich analizowanych kompetencji najbardziej niekorzystnie oceniona została znajomość języków obcych (-0,58).

Podsumowując, pomimo, że pracodawcy wysoko oceniają kompetencje pracowników 50+, znają ich wartość i zalety, nie przekłada się to jednak na politykę zatrudnieniową zachodniopomorskich firm. Świadczyć to może zatem o tym, że pracodawcy nie są do końca przekonani, że zatrudnienie pracownika powyżej 50 roku życia będzie lepszą decyzją niż przyjęcie do zakładu pracy osoby młodszej.

Czy pracownik 50+ może być atrakcyjny dla pracodawcy?

Dla kogo więc atrakcyjny może być dojrzały i doświadczony pracownik? Jak się jednak okazuje, nie wszystkie zachodniopomorskie firmy negatywnie postrzegają osoby po pięćdziesiątym roku życia. Przeprowadzone badania jakościowe jasno pokazały, że **chętnie pracowników ponad pięćdziesięcioletnich zatrudniają firmy związane z rzemiosłem**, dla ich właścicieli liczy się bowiem doświadczenie, umiejętności i solidność. Rozmówcy zwracali uwagę, że **osoby w wieku 50+ cechują takie wartości jak uczciwość, poświęcenie i skrupulatność**. Są to pracownicy, którzy mają pewną, ustabilizowaną sytuację życiową, co pozytywnie wpływa na ich oddanie i zaangażowanie w pracy. Warto zauważyć, że osoby starsze są postrzegane jako pracownicy bardziej oddani pracy, zdyscyplinowani i sumienni. Pracodawcy wolą zaufać osobom bardziej doświadczonym, które docenią zaoferowane im warunki pracy i będą skrupulatnie wypełniać powierzone im zadania.

Rysunek 3. Zalety osób 50+ wskazywane przez badanych pracodawców.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań.

Zaletą osób 50+ jest ich przywiązanie. Człowiek po 50 roku życia nie będzie szukał pracy za granicą. Jak dostanie ją tu na miejscu, to będzie pracował w kraju. Człowiek [młody] dwa, trzy miesiące popracuje i okazuje się, że on ma propozycję - Irlandia, Islandia czy Anglia - i on jest w stanie rzucić pracę i wyjechać za granicę. (W27)

Zaletą olbrzymią jest fakt, że taki pracownik 50+, któremu da się szansę, jest odpowiedzialny, wiąże się z firmą. Życie rodzinne nie przeszkadza mu w wykonywaniu obowiązków i jest dyspozycyjny.
(W38)

W moim przekonaniu osoby po pięćdziesiątym roku życia nie mają problemu, żeby zostać w godzinach pozasłużbowych. Tym bardziej, że w większości przypadków mają już ustabilizowane życie rodzinne – dzieci odchowane, a często są już na swoim. Nie ma takiego problemu ograniczającego, że trzeba odebrać dziecko z przedszkola, przygotować coś dla dziecka. (W23)

Te osoby charakteryzuje większa dyscyplina, polegająca na tym, że osoba po 50-ce wykona swoją pracę lub zostanie dłużej w pracy, a osoba 25-40-letnia zrobi to dopiero, jak się jej zapłaci.
(W40)

Zarządzanie wiekiem w zachodniopomorskich firmach

Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie polega na tym, aby wytworzyć takie warunki pracy, w których pracownik dobrze się czuje, i które dostosowane są do jego możliwości niezależnie od wieku. Warunki te powinny także maksymalnie wykorzystywać potencjał i kompetencje pracownika. Skuteczne zarządzanie wiekiem w firmie umożliwia wykorzystanie zróżnicowanych narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi, począwszy od procesu rekrutacji. W kwestii podnoszenia kwalifikacji podstawą takiej polityki powinna zaś być zasada równego dostępu do szkoleń dla wszystkich pracowników bez względu na wiek. Jednakże, jak wynika z badań przeprowadzonych w województwie zachodniopomorskim, przedsiębiorcy rzadko dostrzegają korzyści inwestycji w pracownika 50+ w tym obszarze.

Pracodawcy niechętnie finansują kursy i szkolenia osób 50+, twierdząc, że takie wydatki nie są wieloletnią inwestycją, bo „starszy pracownik myśli już o emeryturze”. Pojawiają się obawy, że osoby powyżej pięćdziesiątego

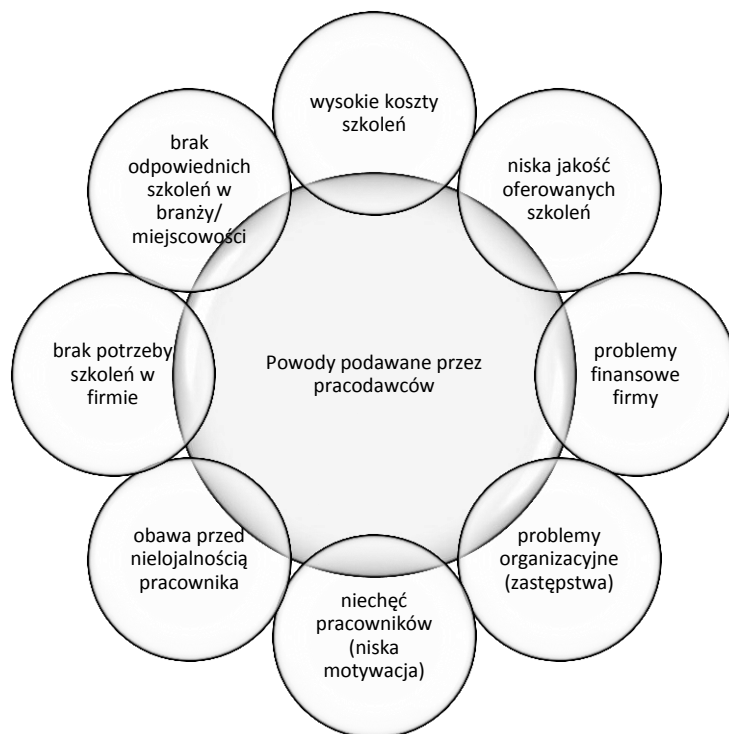
roku życia, będą chciały wykorzystać przysługujący im przed emeryturą okres ochronny, wykluczający możliwość ich zwolnienia przez pracodawcę.

Osoby starszej nie jest łatwo zwolnić, okres ochronny utrudnia procedurę. Ja to trochę tak odbieram, że te osoby wykorzystują okres ochronny. (F2)

Jeśli już drobni pracodawcy decydują się finansować szkolenia pracownicze, to wybierają raczej młodszych, w ich mniemaniu bardziej „perspektywicznych”, pracowników.

Jeśli pracodawcy mają kogoś wysłać w prywatnej firmie na szkolenie, to zazwyczaj wybierają młodą osobę. Jeżeli mają już zapłacić z własnej kieszeni, to wolą wybrać młodszą osobę niż starszą. (F1)

Rysunek 4. Główne powody niekierowania pracowników na szkolenia w zachodniopomorskich firmach.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań.

Podsumowanie

Zachodniopomorscy pracodawcy, jak wynika z przeprowadzonych badań, nie wyróżniają się znacząco na tle pracodawców z całego kraju. Pomimo, iż dostrzegają zalety osób 50+, przy rekrutacji nowych pracowników raczej decydują się na osoby młodsze. Sytuacja taka oznacza, że w warstwie deklaratywnej (a może politycznej poprawności), takie zalety osób 50+ jak doświadczenie, kwalifikacje czy przywiązanie do firmy wybrzmiewają głośno i wyraźnie. Jednak w realnych działaniach firmy większy wpływ na politykę zatrudnieniową mają stereotypowe opinie o osobach z tej kategorii wiekowej, dotyczące między innymi ich słabego stanu zdrowia, nieznamośności nowoczesnych technologii, języków obcych czy też roszczeniowości w aspekcie wynagrodzeń.

Dla osób 50+ taki stan rzeczy jest bardzo niekorzystny. Negatywne stereotypy rozpowszechnione wśród pracodawców blokują proces rekrutacji osób 50+ do zachodniopomorskich firm. Główną barierą jest tu metryka. W efekcie, nawet jeśli dana osoba posiada odpowiednie kwalifikację i wiedzę oraz predyspozycje osobowościowe, nie będzie mogła ona udowodnić pracodawcy, jak wartościowym jest pracownikiem.

Największym popełnianym błędem jest przykładanie jednej miary do wszystkich osób, które ukończyły już pięćdziesiąty rok życia, jest to bowiem grupa bardzo zróżnicowana. Patrzenie tylko na datę urodzenia jest niesprawiedliwe i wyklucza osoby w tej kategorii wiekowej z rynku pracy. Tymczasem pamiętać trzeba, że przed osobami 50+ jeszcze kilkanaście lat pracy zawodowej, nie można zatem utożsamiać ich z emerytami czy osobami po siedemdziesiątym roku życia, co często ma miejsce. W kategorii 50+ znajdują się zapewne osoby, które myślą jedynie o tym, żeby przejść na wcześniejszą emeryturę, które nie chcą się doksztalać i którym obce są nowoczesne technologie. Jednak i do tej samej grupy zaliczać będą się osoby aktywne społecznie, o wysokim wykształceniu i kwalifikacjach i przede wszystkim motywacji do pracy, które mogą wesprzeć polską gospodarkę.

W dyskusjach na temat wkładu generacji 50+ do gospodarki i wykorzystania jej potencjału, coraz częściej pojawia się termin „srebrnej gospodarki” (ang. *silver economy*)⁷. Celem takiej polityki jest zmiana podejścia do osób 50+ i zrozumienie, jak ważną rolę dla każdego kraju pełni ta, rosnąca liczebnie z roku na rok, grupa wiekowa. Dłuższa aktywność

⁷ R. G. Heinze, G. Naegele, „*Silver Economy*” in *Germany – More Than Only the “Economic Factor: Old Age”!*, „Gerobilum” 02/09, http://www.sowi.rub.de/mam/content/heinze/heinze/heinze_naegele_gerobilim.pdf, [dostęp: 20.12.2012].

zawodowa osób 50+ to siła rozwojowa gospodarki oraz większy potencjał nabywczy tej kategorii osób jako konsumentów. W Polsce nurt myślenia w kategoriach *silver economy* dopiero raczkuje, a rozumienie wartości pracownika 50+ jest dość ograniczone. Nie zmienia to jednak faktu, że zwiększanie aktywności zawodowej osób 50+ powinno być niezbędnym krokiem do zmiany myślenia o tej grupie wiekowej.

Aby skutecznie realizować politykę „srebrnej gospodarki” konieczna jest przede wszystkim zmiana postrzegania osób 50+ i ich kompetencji. Trzeba skutecznie wspomagać procesy uczenia się osób 50+, tak, aby niwelować ich braki w kwalifikacjach szczególnie w zakresie kluczowych dla pracodawców kompetencji. Liczba osób bezrobotnych 50+ ciągle się zwiększa, warto byłoby zatem działać na rzecz rozwoju specjalistycznych agencji zatrudnienia skupiających się na wspieraniu zatrudnienia właśnie tej grupy wiekowej.

Bibliografia

- Schimanek, T., *50 plus same plusy*, http://www.praca.pl/centrum-prasowe/komunikaty-prasowe/50-plus-same-plusy,tomasz-schimanek-polityk-spoeczny,ekspert-akademii-rozwoju-filantropii-w-polsce_cp-250.html.
- Heinze R. G., Naegele, G., *“Silver Economy” in Germany – More Than Only the “Economic Factor: Old Age“!*, *“Gerobilum”* 02/09, http://www.sowi.rub.de/mam/content/heinze/heinze/heinze_naegele_gerobilim.pdf, [dostęp: 20.12.2012].
- *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, http://zysk50plus.pl/storage/fck/file/Raport_rynek_pracy_50plus.pdf, [dostęp: 20.12.2012].
- *Zarządzanie wiekiem – szansa dla przedsiębiorców. Mini przewodnik zarządzania wiekiem*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, http://zysk50plus.pl/storage/fck/file/PUBLIKACJE/Zarządzanie_wiekem_mini_poradnik.pdf, [dostęp: 20.12.2012].

Strony internetowe

- www.zysk50plus.pl
- www.gazetaprawna.pl
- www.praca.pl
- www.sowi.rub.de

Sposoby aktywizacji zawodowej osób 50+



Źródło¹:

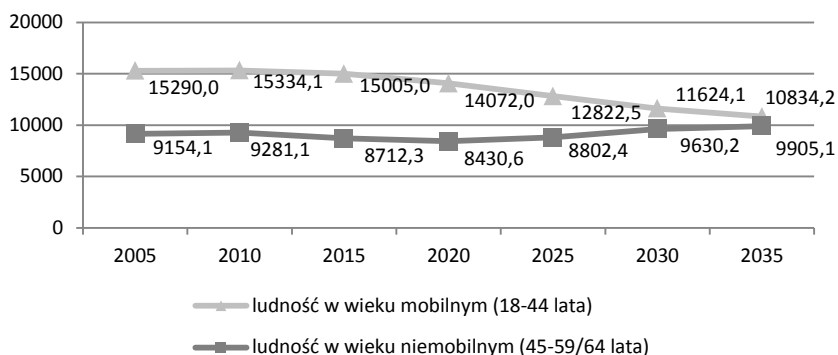
Aktywizacja zawodowa oznacza podejmowanie działań zmierzających do ograniczenia wielkości bezrobocia na danym terenie. Wśród nich wyróżnia się w szczególności: szkolenia, staż u pracodawcy, prace interwencyjne i roboty publiczne². W obliczu zmian demograficznych, zachodzących w polskim społeczeństwie, wzrasta znaczenie aktywizacji osób, które ukończyły 50 rok życia. Postępujące starzenie się społeczeństwa oraz niski poziom zatrudnienia tej kategorii osób może powodować marnotrawienie potencjału coraz większej części społeczeństwa oraz problemy w funkcjonowaniu systemu ubezpieczeń społecznych. Ponadto zawodowa bierność osób starszych może przyczynić się do obniżenia ich statusu materialnego i jakości życia poprzez brak odpowiednich środków.

Poniższy wykres prezentuje przewidywania demografów odnośnie zmian w liczebności osób w wieku mobilnym i niemobilnym w ciągu kilkunastu następnych lat.

¹ <http://studenci3wieku.studentnews.pl/s/1477/32272-Aktywni-z-Lublina.htm>, [dostęp: 11.01.2013].

² M. Bednarski, *Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w Polsce: narzędzia i instytucje*, IPiSS, Warszawa 1996.

Wykres 7. Stan ludności w latach 2005 i 2010 oraz prognoza liczby ludności mobilnej i niemobilnej w latach 2015-2035 w Polsce (w tys.).

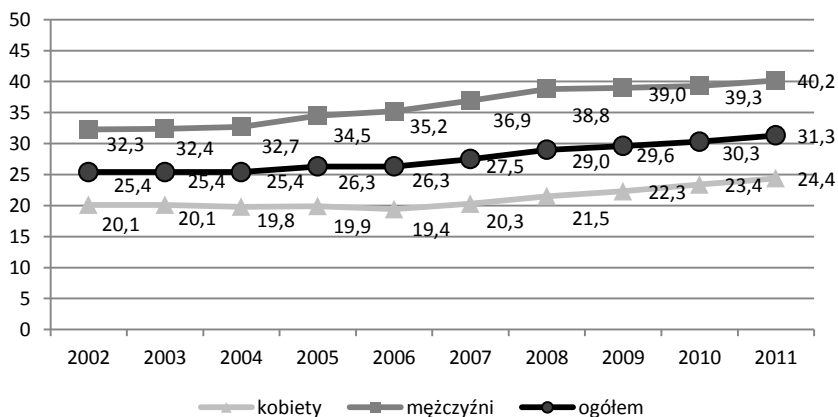


Źródło: Raport GUS³.

Według danych prognostycznych zamieszczonych na wykresie, liczba ludności w wieku mobilnym będzie się zmniejszać, a liczba ludności w wieku niemobilnym wzrośnie. Zgodnie z przewidywaniami, w 2035 roku obie wielkości znacząco się zbliżą: liczba osób w wieku mobilnym wyniesie 10,8 mln, a liczba osób w wieku niemobilnym 9,9 mln.

Wśród osób po 50 roku życia jest coraz więcej tych, którzy posiadają zatrudnienie, co pokazuje kolejny wykres.

Wykres 8. Wskaźnik zatrudnienia (procentowy udział pracujących osób po 50 roku życia w ogólnej liczbie osób w wieku 50+) w Polsce.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

³ Osoby powyżej 50. Roku życia na rynku pracy w 2010 r., http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_osoby_pow_50_roku_zycia_na_ryнку_pracy_2010.pdf, [dostęp:12.01.2013].

Dane zaprezentowane na wykresie 2 wskazują na stopniowy wzrost procentowego udziału pracujących osób po 50 roku życia w ogólnej liczbie osób w wieku 50+ (z 25,4% w 2002 roku do 31,3% w 2011 roku). Nadal jest to jednak niski wskaźnik, zwłaszcza w porównaniu z europejskim liderem w tym obszarze – Szwecją. W tym kraju według danych Eurostat, wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata przekroczył w 2010 roku 70%⁴. Ponadto dane wskazują na znaczną różnicę między wskaźnikiem zatrudnienia kobiet i mężczyzn. W 2011 roku wśród mężczyzn 50+ wyniósł on 40,2%, a wśród kobiet jedynie 24,4%. Oznacza to istnienie uzasadnionej przyczyny dla podejmowania działań skierowanych szczególnie na starsze kobiety.

Aktywizacja osób starszych jest poważnym wyzwaniem nie tylko ze względu na zagrożenia, jakie może przynieść jej zaniechanie. Wyzwaniem jest także znalezienie i zastosowanie metod aktywizacji, które przyniosą spodziewany rezultat.

Aktywizacja zawodowa osób starszych – ujęcie teoretyczne

Konieczność zwiększenia poziomu aktywności zawodowej osób starszych w Polsce została dostrzeżona zarówno przez rządzących (m.in. w raporcie *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*⁵), jak i przez ludzi nauki, zajmujących się przemianami społeczno-gospodarczymi.

Autorzy raportu Głównego Urzędu Statystycznego pn. *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy*⁶ podkreślają znaczenie edukacji w przeciwdziałaniu marginalizacji osób starszych. Wszelkie działania powinny mieć jednocześnie charakter długofalowy: *Przygotowanie do aktywnej starości wymaga wdrożenia wielu programów z kilkunastoletnim wyprzedzeniem*⁷.

Katarzyna Bałandynowicz-Panfil wylicza najistotniejsze elementy działań zmierzających do zwiększenia i wydłużenia aktywności zatrudnieniowej wśród osób starszych:

- *wczesne wprowadzanie niezbędnych reform,*
- *długookresowość i kontynuacja działań,*
- *współpraca wielu podmiotów i instytucji,*
- *spójność i koordynacja realizowanych strategii,*

⁴ Za: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics/pl, [dostęp: 10.01.2013].

⁵ M. Boni, *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, <http://zds.kprm.gov.pl/raport-polska-2030-wyzwania-rozwojowe>, [dostęp: 13.01.2013].

⁶ *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2010 r...*, op. cit.

⁷ *Ibidem.*, s. 27.

- *optymalne dopasowanie do uwarunkowań rynku pracy i społeczno-ekonomicznej sytuacji państwa,*
- *kompleksowość rozwiązań*⁸.

W krajach OECD podąża się najczęściej ścieżką reform polityki emerytalnej, na którą składają się trzy główne wymiary:

- ograniczenie szczodrości,
- wynagradzanie za dłuższą aktywność,
- wzrost wieku emerytalnego.

Wymienione działania stanowią ścieżki ograniczania zachęt do wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej w ramach systemów emerytalnych. Ograniczenie szczodrości pociąga za sobą zmniejszenie wysokości świadczeń, a co za tym idzie, zmniejszenie kosztów finansowania systemu. Wynagradzanie za dłuższą aktywność ma charakter finansowej zachęty do podjęcia decyzji o późniejszej dezaktywizacji. Wzrost wieku emerytalnego skutkuje natomiast koniecznością wydłużenia zawodowej aktywności w celu uzyskania dochodu⁹.

W polskim systemie prawnym istnieją zapisy określające rodzaj pomocy udzielanej osobom, chcącym znaleźć zatrudnienie. W kategorii bezrobotnych wyróżnia się także osoby po 50 roku życia. Według *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*¹⁰, stanowią one jedną z siedmiu kategorii osób, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Zgodnie z zapisami ustawy, osoby te powinny być objęte wsparciem wykraczającym ponad standardowe działania skierowane do bezrobotnych. Do osób po 50 roku życia odnoszą się następujące zadania:

- *Powiatowy urząd pracy w okresie do 6 miesięcy od dnia rejestracji powinien [im] przedstawić propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, stażu, odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych,*
- *Starosta zwraca pracodawcy, który zatrudnił w ramach prac interwencyjnych [...] skierowanych bezrobotnych [...], część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych,*

⁸ K. Baładynowicz-Panfil, *Aktywizacja zawodowa osób starszych jako wyzwanie dla polityki państwa*, w: Zenon Wiśniewski (red.), *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*, Toruń 2009, <http://www.als.umk.pl/userfile/s/file/Determinanty%20aktywnosci%20zawodowej%20ludzi%20starszych.pdf>; s. 38-39, [dostęp:10.01.2013].

⁹ K. Baładynowicz-Panfil, *Aktywizacja zawodowa osób starszych...*, *op. cit.*, s. 17-19.

¹⁰ Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.

- *Jeżeli pracodawca bezpośrednio po zakończeniu prac interwencyjnych trwających co najmniej 6 miesięcy zatrudnił skierowanego bezrobotnego przez okres dalszych 6 miesięcy i po upływie tego okresu dalej go zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy, starosta może przyznać pracodawcy jednorazową refundację wynagrodzenia w wysokości uprzednio uzgodnionej, nie wyższej jednak niż 150% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu spełnienia tego warunku,*
- *Starosta może skierować na okres do 6 miesięcy bezrobotnych [...], do odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy, bez nawiązywania stosunku pracy,*
- *Bezrobotnemu w okresie odbywania stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy do wykonywania zawodu przysługuje stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku,*
- *Starosta zwraca organizatorowi robót publicznych, który zatrudnił skierowanych bezrobotnych [...], część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składek na ubezpieczenia społeczne bezrobotnych,*
- *Bezrobotni [...], po upływie 6 miesięcy od dnia zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy mogą ubiegać się o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego, jeżeli spełniają warunki do nabycia tego świadczenia, określone w odrębnych przepisach,*
- *Starosta może skierować bezrobotnych, o których mowa w [...], do wykonywania pracy w ramach prac interwencyjnych przez okres do 24 miesięcy oraz dokonywać refundacji poniesionych przez pracodawcę kosztów na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne¹¹.*

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej opublikowało dane na temat udziału bezrobotnych 50+ w różnych działaniach aktywizacyjnych. Podsumowanie roku 2011 przedstawia poniższa tabela.

Tabela 1. Udział bezrobotnych 50+ w poszczególnych działaniach aktywizacyjnych i procent odpływu z danej kategorii bezrobotnych w 2011 roku.

	Rodzaj działania aktywizującego			
	Prace społecznie użyteczne	Stáže	Roboty publiczne	Szkolenia
Liczba beneficjentów działania (w tys.)	18,8	10,6	10,3	9,5
Procent odpływu bezrobotnych 50+	4,5	2,5	2,5	2,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu MPiPS¹².

¹¹ *Ibidem.*

¹² *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2011 roku,* <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sobypowyzej50rokuycianarynkupracy/rok-2011/>, [dostęp: 02.01.2013].

Według danych rządowych w 2011 roku najwięcej bezrobotnych zaktywizowano poprzez udział w pracach społecznie użytecznych. Wzięło w nich udział 18,8 tys. bezrobotnych 50+. Ze stażu skorzystało 10,6 tys. osób, z robót publicznych 10,3 tys., a ze szkoleń 9,5 tys. bezrobotnych „po pięćdziesiątce”.

W odpowiedzi na zdiagnozowane potrzeby zwiększenia aktywizacji osób starszych stworzono także rządowe programy, które miały pomóc w osiągnięciu tego celu. Jednym z nich jest *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*. Inicjatywy podejmowane w ramach tego projektu mają służyć poprawie aktywności zawodowej wyróżnionej grupy. Jego strategicznym celem jest osiągnięcie 50% wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata do 2020 roku. W 2011 roku Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej chwaliło się wprowadzeniem zmian dzięki realizacji między innymi następujących zadań:

- upowszechnienie kształcenia ustawicznego wśród osób 50+ (m.in. poprzez ustawowe zwiększenie dostępu do usług i instrumentów umożliwiających podnoszenie kwalifikacje osób, także 50+),
- wprowadzenie ułatwień w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, także dla osób 50+ (poprzez m.in. ustawowy zapis umożliwiający udzielenie pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje płatnego urlopu szkoleniowego),
- zwolnienie pracodawców z obowiązku płacenia składek za pracowników w wieku około emerytalnym (składki na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych)¹³.

Po kilku latach realizacji projektu, coraz więcej osób przyznaje, że nie przynosi on zakładanych rezultatów. Krytyczne stanowisko wobec efektywności programu przyjmuje m.in. Monika Zakrzewska, ekspertka PKPP Lewiatan¹⁴:

¹³ *Sprawozdanie z realizacji Programu Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Analizy/Sprawozdanie%20_50_plus_01_2011.pdf, [dostęp:10.01.2013].

¹⁴ K. Hejna, *Praca dla osób 50-plus. Nowe pomysły na etaty dla starszych*, <http://www.regiopraca.pl/portals/prawo/zmiany-w-prawie/praca-dla-osob-50-plus-nowe-pomysly-na-etaty-dla-starszych>, [dostęp:10.01.2013].

Program „Solidarność pokoleń” niósł ze sobą wielkie nadzieje, jednak jego efektywność nie jest zadowalająca. Zawiera działania aktywizacyjne, ale nie ustalono wskaźników zwiększających zatrudnienie osób z kategorii 50+ i to spowodowało, że mimo zaangażowania dużych środków finansowych, poziom zatrudnienia wzrósł jedynie o 2 proc.

Premier Donald Tusk również przyznał, że efekty *Solidarności pokoleń*... są raczej mizerne¹⁵. W marcu 2012 roku rząd przyjął aktualizację tego programu, która polegała na dodaniu 55 zadań na rzecz osób 50+, które dotyczą takich obszarów jak:

- wspieranie kształcenia ustawicznego,
- wsparcie na rzecz osób już zatrudnionych,
- wspieranie integracji społecznej,
- aktywizacja społeczna¹⁶.

Modyfikacja programów i szukanie bardziej efektywnych rozwiązań pokazuje, że nie ma jednej, właściwej recepty na niską aktywność zawodową osób starszych, a przynajmniej – że wciąż trwają jej poszukiwania.

Warto pamiętać, że oprócz programów i zadań realizowanych przez rząd oraz instytucje rynku pracy, aktywizację zawodową osób starszych mogą wspomagać także sami pracodawcy. W Polsce od niedawna są zaszczepiane programy zawierające elementy zarządzania różnorodnością oraz szczególnie istotne – zarządzanie wiekiem. Programy te uwzględniają różnorodność personelu pracowniczego oraz mocne i słabe strony osób w różnym wieku. Wykorzystanie wiedzy na temat cech osób starszych pozwala m.in. na zastosowanie mentoringu pracowniczego. Mentoring dowartościowuje pracownika starszego wiekiem, który posiadając większe doświadczenie, przekazuje wiedzę młodszym współpracownikom. Na wydłużonej aktywności zyskują zatem sami pracodawcy. Upowszechnienie polityki zarządzania wiekiem, sprzyjającej pracodawcy i pracownikom, jest jednak uzależnione od nastawienia tego pierwszego wobec zatrudniania we własnej firmie osób po 50 roku życia.

¹⁵ *Podniesienie wieku emerytalnego. Tusk grozi katastrofą*, <http://www.money.pl/gospodarka/wiadomosci/arttykul/podniesienie;wieku;emerytalnego;tusk;grozi;katastrofa,241,0,1032689.html>, [dostęp: 15.01.2013].

¹⁶ *Rząd przyjął aktualizację do programu „Solidarność pokoleń”*, http://praca.gazetaprawna.pl/arttykuly/606079,rzad_przyjal_aktualizacje_do_progrmu_solidarnosc_pokolen.html, [dostęp: 11.01.2013].

Skuteczność procesu aktywizacji w ogóle jest zależna od pracodawcy, do którego w ostateczności należy decyzja o zatrudnieniu osoby po 50 roku życia (pomijając osoby bezrobotne, które decydują się na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej). Niezwykle ważne jest zatem budowanie pozytywnego wizerunku osób 50+ jako doświadczonych, efektywnych, zaangażowanych pracowników. Promowanie pozytywnych cech osób starszych w połączeniu z zachętą natury finansowej, kierowaną do pracodawców, wydaje się być działaniem nie mniej ważnym od szkolenia i kształcenia samych bezrobotnych.

Aktywizacja zawodowa osób starszych w województwie zachodniopomorskim – wnioski z badań terenowych

Do aktywnych form zwalczania bezrobocia zalicza się wymienione już wyżej działania polegające na: szkoleniach, stażu u pracodawcy, pracach interwencyjnych i robotach publicznych. Instytucje rynku pracy, w tym wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, realizują zadania zmierzające do aktywizacji bezrobotnych wykorzystując środki z Funduszu Pracy lub środki unijne. Oprócz działań kierowanych do ogółu zarejestrowanych bezrobotnych, urzędy realizują wsparcie przeznaczone dla wyróżnionych kategorii, w tym dla osób starszych.

Indywidualne wywiady pogłębione z przedstawicielami instytucji rynku pracy, przeprowadzone w ramach projektu *Biofeedback szansą na aktywizację zawodową osób 50+*¹⁷ pokazały, że w województwie zachodniopomorskim są realizowane zadania dedykowane specjalnie osobom bezrobotnym 50+, ale nie są one powszechne. Dotychczasowe działania stworzone z myślą o starszych bezrobotnych polegały przede wszystkim na organizowaniu warsztatów, szkoleń i stażu.

¹⁷ Wszystkie cytaty w tej części artykułu pochodzą z *Raportu z badań jakościowych (IDI) przeprowadzonych z przedstawicielami instytucji rynku pracy oraz organizacji pracodawców w ramach projektu: Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*. Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowany w ramach Programu Operacyjnego 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*.

W tej chwili realizujemy projekt dla osób 50+. To jest projekt o nazwie „Najwyższy czas”. Osoby były kierowane do odbywania staży, robót publicznych, tworzono stanowiska pracy. Dużo osób z tego skorzystało. My jesteśmy dopiero na początku realizacji. Projekt będzie realizowany dwa lata i przypuszczam, że będzie rotacja tych osób. (W11)

Teraz będzie program „Strzał w (pięć)dziesiątkę”. Teraz też jest nabór, od października. Zbieramy formularze rekrutacyjne i te osoby będą aktywizowane w ten sposób, że będą miały spotkania indywidualne z psychologiem, spotkania grupowe z psychologiem, z doradcami zawodowym. Będą również zajęcia z zakresu wizażu, poprawy wizerunku, w zakresie obsługi komputera i szkolenia indywidualne pod potrzeby kończące ten program. Będziemy kierować na 12 miesięczne staże. I myślę, że jest to fajna forma. Nasza ustawa mówi, że osoby powyżej 25 roku życia mogą być kierowane na sześciomiesięczne staże, a tu projekt zakłada 12 miesięczny staż dla osób 50+. Myślę, że to jest ciekawa forma. (W15)

Według badań ankietowych przeprowadzonych z pracodawcami w ramach projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+”¹⁸, bezrobotni 50+ raczej nie korzystają z nowoczesnych technologii. Umiejętność tego typu znalazła się na przedostatnim miejscu na skali intensywności posiadanych przez nich cech ważnych dla pracodawców.

¹⁸ *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+. Raport cząstkowy z badań ilościowych przeprowadzonych techniką PAPI z pracodawcami. Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowany w ramach Programu Operacyjnego 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.*

Dlatego oferta wsparcia dla osób 50+ nierzadko obejmuje kursy komputerowe. Internet daje osobom starszym szansę na przedłużenie ich aktywności zawodowej.

W projektach dla osób 50+ mamy najpierw szkolenie komputerowe grupowe, a później będą szkolenia indywidualne ukierunkowujące do stażu. (W6)

Lider Klubu Pracy prowadzi takie zajęcia w swoim otwartym klubie pracy, co piątek. W środę można się nauczyć, jak robić prezentacje multimedialne, a w piątek są zajęcia komputerowe. Jest to zupełnie darmowe dla wszystkich osób, nie trzeba się zapisywać. Tam Lider Klubu Pracy pokazuje, jak redagować pisma, jak radzić sobie z Internetem. Są to takie dla nas powiedzmy podstawy, a dla tych ludzi często coś, z czym się wcześniej nie spotkali. (W9)

Z wypowiedzi przedstawicieli instytucji rynku pracy wynika, że podstawową formą aktywizacji pozostaje pośrednictwo pracy, a poza tym prace interwencyjne, czy staż.

Osoby starsze chętnie podejmują się prac społeczno-użytecznych, bo tam jest 10 godzin tygodniowo, po 2 godziny dziennie, ewentualnie można odpracować w innym dniu, żeby było 10 godzin tygodniowo. To nie są duże pieniądze i nawet babcia, która opiekuje się wnukami, to ma czas po południu pójść i zrobić. Nie jest powiedziane, że musi to być w konkretnym czasie np. od rana. Można i po południu pójść i wykonać prace zlecane przez osobę odpowiedzialną za tego uczestnika prac społecznie użytecznych. (W3)

Z punktu widzenia zachodniopomorskich przedstawicieli instytucji rynku pracy, najbardziej efektywnym działaniem dla bezrobotnych 50+ jest staż.

Niejednokrotnie było tak, że osoba spędzała w domu na bezrobociu 5-7 lat, potem otrzymywała propozycję stażu u nas, sprawdziła się na stażu i pracuje dalej. (W8)

Jeżeli osoba ma podstawowe wykształcenie, nie ma kwalifikacji i pójdzie na staż, zdobędzie to doświadczenie i wtedy jest atrakcyjniejsza na rynku pracy. Inne osoby muszą zdobyć w ogóle doświadczenie zawodowe, bo wcześniej zajmowały się wychowywaniem dzieci. I to jest im potrzebne – zdobycie stażu i podjęcie dalej następnych kroków. (W4)

Natomiast szkolenia i inne działania, które wiążą się z przekwalifikowaniem, wśród bezrobotnych 50+ tracą na popularności. Wynika to z ich niskiej motywacji do kształcenia ustawicznego, które jest niedocenioną szansą na rozwój własnych zdolności, wzbogacenie wiedzy i kwalifikacji, znalezienie pracy w innym zawodzie.

W zachodniopomorskich urzędach pracy, bezrobotni po 50-tym roku życia mogą wziąć udział także w szkoleniach miękkich, spotkaniach z doradcą zawodowym i psychologiem.

Mamy warsztaty z psychologiem, warsztaty z doradcą zawodowym, warsztaty wizażu, a więc jest możliwość pokazania się przy wchodzeniu na rynek. (W6)

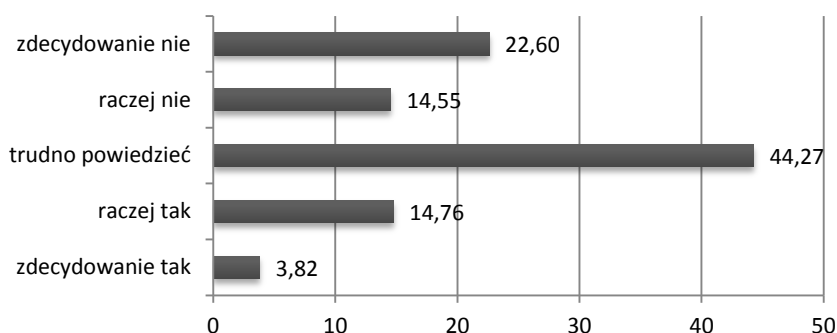
Organizujemy zajęcia aktywizacyjne, staramy się dzielić grupy na osoby pod względem wykształcenia, bo inne treści są przekazywane wykształconym osobom, inaczej prowadzi się zajęcia dla osób młodych, inaczej dla osób 50+. Dla osób powyżej 50 roku życia tematyką tych zajęć jest „Chcę znowu pracować”. Dodatkowo organizujemy dla tych osób zajęcia „Chcę zostać przedsiębiorcą”, podczas których osoby poznają podstawy prowadzenia działalności. (W8)

Z kolei metoda aktywizacji polegająca na skorzystaniu z dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej okazała się być dużo bardziej efektywna w kategorii osób 50+ niż w przypadku pozostałych kategorii wiekowych.

Ocena metod aktywizacji osób starszych w opinii pracodawców

Pracodawcy, badani w ramach projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+”, mieli trudność w ocenie przygotowania starszych bezrobotnych do podjęcia pracy (45% respondentów). Pozostali częściej krytykowali niż chwalili działalność instytucji rynku pracy w tej dziedzinie. W sumie 37,15% pracodawców oceniła ją negatywnie (z czego 22,6% w sposób zdecydowany). Przeciwnego zdania było 18,58% badanych.

Wykres 9. Czy Pana/i zdaniem Urzędy Pracy dobrze przygotowują osoby bezrobotne w wieku 50+ do podjęcia pracy? (w %)



Źródło: Raport cząstkowy z badań ilościowych...¹⁹.

Mając na uwadze ogromne znaczenie zaangażowania pracodawców w podnoszenie i wydłużanie aktywności zawodowej osób starszych, niepokoi ich niewiedza na temat wsparcia przysługującego im z tytułu zatrudniania osób po 50 roku życia²⁰.

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ Wszystkie cytaty w tej części artykułu pochodzą z Raportu z badań jakościowych (FGI) przeprowadzonych z przedstawicielami pracodawców w ramach projektu: *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*. Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowany w ramach Programu Operacyjnego 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*.

Ja osobiście nie znam. Za mało jest informacji na ten temat. Może państwo coś tam dofinansowuje? (F1)

Program 50+ ma na celu ograniczyć bezrobocie wśród osób w tym wieku, ale nawet nie wiem, jak to wygląda – czy są dopłaty dla tych pracowników? (F3)

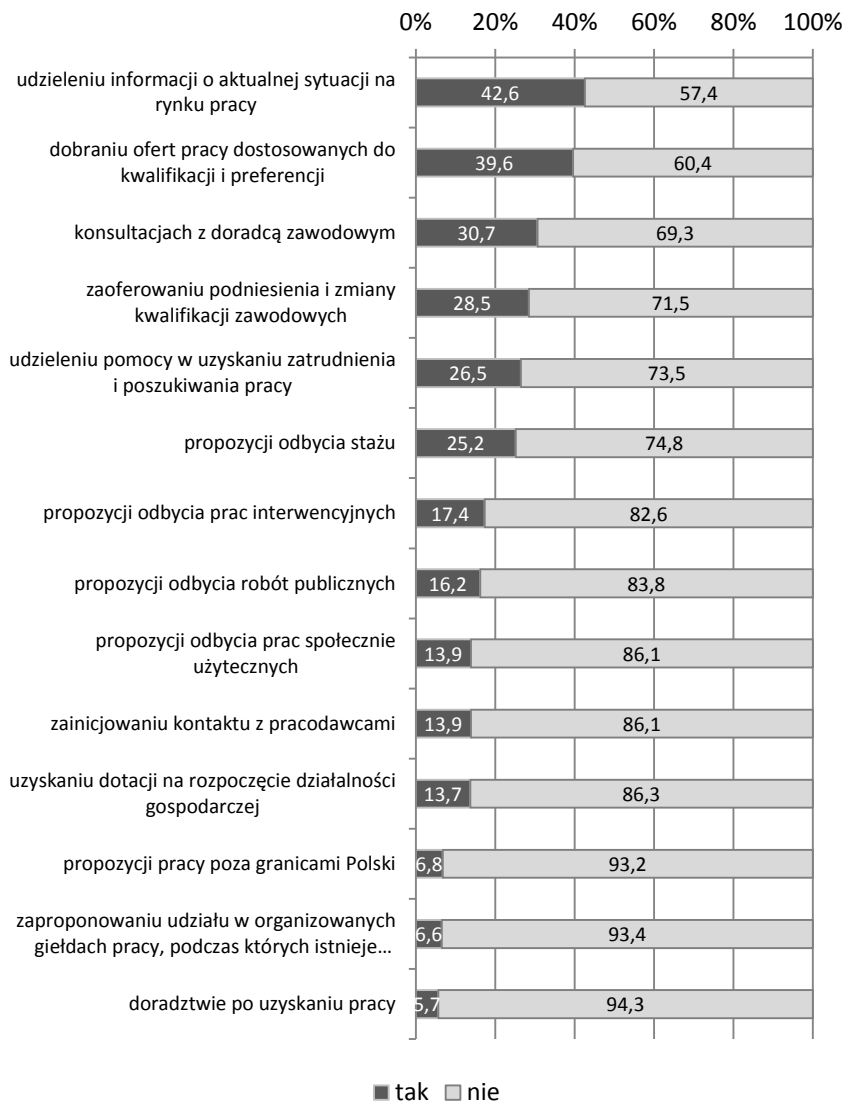
Respondenci krytykują zapisy, zmuszające pracodawcę do zatrudnienia stażysty mimo niepewnej sytuacji na rynku pracy. Nie podoba im się także forma współpracy na linii urząd pracy – pracodawca, proponowana przez urzędy.

Trzeba wysłać ludzi na szkolenia, dopłacić za szkolenie, zagwarantować okres karencji kosztów, zobowiązać do powiększenia stanowisk w firmach. Wtedy by było dobrze. Nie ma złotych środków, ale jak coś się nie sprawdza, to może warto przekierować środki na istniejące podmioty. Jak ja mam zatrudniać ludzi, skoro nie wiem czy będę miał jutro pracę? (F3)

Ocena metod aktywizacji osób starszych w opinii bezrobotnych 50+

Różnorodne formy aktywizacji zawodowej najlepiej potrafią ocenić sami beneficjenci urzędów pracy. Bezrobotni 50+, badani w ramach projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+”, wskazali sposoby aktywizacji, zastosowane wobec nich przez Powiatowe Urzędy Pracy.

Wykres 10. Czy PUP zaoferował P. wsparcie polegające na: (w %)

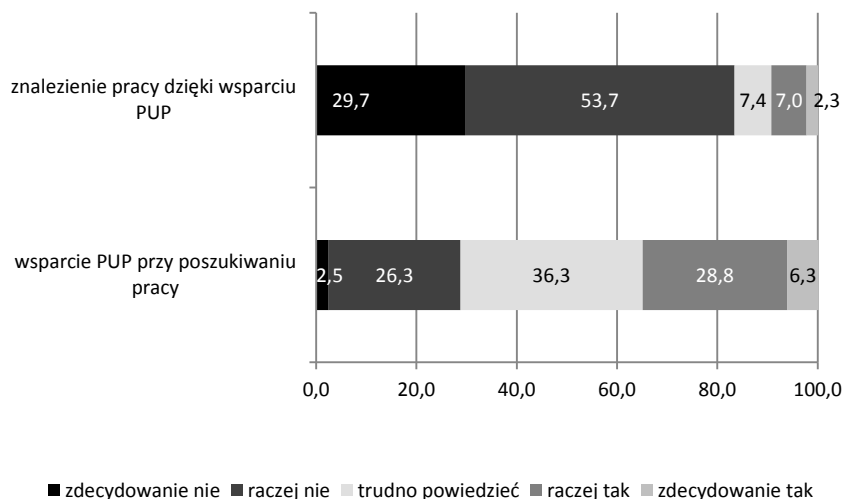


Źródło: Raport cząstkowy z badań ilościowych...²¹.

²¹ *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+. Raport cząstkowy z badań ilościowych przeprowadzonych techniką PAPI z pracodawcami.* Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowany w ramach Programu Operacyjnego 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.

Najwięcej osób (42,6%) zostało poinformowanych o aktualnej sytuacji na lokalnym rynku pracy, a niewiele mniej (39,6%) otrzymało pomoc w postaci dobrania ofert pracy pod kątem posiadanych kwalifikacji i umiejętności. Konsultacje z doradcą zawodowym objęły 30,7% badanych. Więcej niż ¼ badanych bezrobotnych korzystała także z takich elementów wsparcia jak: zaoferowanie podniesienia i zmiany kwalifikacji zawodowych, udzielenie pomocy w uzyskaniu zatrudnienia i poszukiwania pracy oraz propozycja odbycia stażu. Z wykresu 4 wynika, że w stosunku do bezrobotnych 50+ najrzadziej stosowano takie działania jak: propozycja udziału w giełdach pracy, które dają możliwość spotkania z pracodawcami oraz doradztwo po uzyskaniu pracy.

Wykres 11. Ocena wsparcia PUP w poszukiwaniu i ew. znalezieniu pracy (w %).



Źródło: Raport cząstkowy z badań ilościowych...22.

Bezrobotni powyżej 50 roku życia pozytywnie oceniają powiatowe urzędy pracy w zakresie wsparcia przy poszukiwaniu pracy, ale wsparcie to skutkowało znalezieniem pracy wśród znikomej części badanych. Ponad 80% respondentów zaprzeczyło, jakoby dzięki tej instytucji uzyskali zatrudnienie.

²² *Ibidem.*

Zamiast podsumowania – przyszłość działań aktywizacyjnych

Problem niskiej aktywności zawodowej osób po 50 roku życia stał się w ostatnich latach przedmiotem dialogu polityków, organizacji pracodawców, związków zawodowych, jak i wielu innych zainteresowanych podmiotów. Okazało się, że rządowe programy stworzone w odpowiedzi na potrzebę aktywizacji zawodowej osób starszych są nieustannie testowane. Bezrobotni 50+ w treści ustawy²³ są zdefiniowani jako kategoria osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy i rzeczywiście ich sytuacja jest wyjątkowa. Zdezaktualizowane kwalifikacje, czy nierzadko, długotrwałe pozostawanie bez pracy, wymaga podjęcia działań ukierunkowanych na ich szczególne potrzeby. Ponadto znaczenia szczególnej wagi nabiera budowanie w mediach i wśród pracodawców pozytywnego wizerunku osób starszych jako wartościowych pracowników. Istnieje również potrzeba stworzenia systemu zachęt dla przedsiębiorców zatrudniających bezrobotnych 50+.

Poszukiwanie i wdrażanie najbardziej efektywnych metod aktywizacji osób starszych wciąż stanowi wyzwanie publicznych służb zatrudnienia. Z badań przeprowadzonych w ramach projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+” wynika, że dotychczasowe działania są mało innowacyjne, a wiele z nich pozostawia wiele do życzenia w kwestii efektywności. Warto zwrócić się ku nowoczesnym metodom, których przykładem jest m.in. biofeedback – metoda wsparta wiedzą medyczną, polegająca na treningu mózgu. Jej zastosowanie jest ukierunkowane na poprawę koncentracji, szybkości uczenia się, samooceny i ogólnej kondycji psycho-fizycznej²⁴. Osiągnięcie takich rezultatów może pomóc osobie starszej w przewyciężeniu trudności w kształceniu i dostosowaniu się do wymogów rynku pracy. Tradycyjne sposoby aktywizacji zawodowej osób starszych mogłyby zostać wsparte poprzez nowe rozwiązania tego typu.

Wyniki badań przeprowadzonych w ramach tego samego projektu wskazują ponadto na konieczność przesunięcia niektórych środków finansowych z jednych metod aktywizacji osób 50+ na inne, biorąc pod uwagę wyniki analiz skuteczności poszczególnych działań.

Zwrócenie uwagi na słabe strony systemu aktywizacji zawodowej osób po 50 roku życia oraz dostrzeżenie szans płynących z innowacyjnych metod powinno stać czynnikiem motywującym decydentów do wdrażania metod zwiększających szanse na rozwiązanie zarysowanego problemu.

²³ Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.

²⁴ Za: <http://www.biofeedback.pl>, [dostęp: 11.01.2013].

Bibliografia

- Bałandynowicz-Panfil, K., *Aktywizacja zawodowa osób starszych jako wyzwanie dla polityki państwa*, w: Zenon Wiśniewski (red.), *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*”, Toruń 2009, <http://www.als.umk.pl/userfiles/file/Determinanty%20aktywnosci%20zawodowej%20ludzi%20starszych.pdf>
- Bednarski, M., *Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w Polsce: narzędzia i instytucje*, IPiSS, Warszawa 1996.
- *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*. Raport cząstkowy z badań ilościowych przeprowadzonych techniką PAPI z pracodawcami. Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowany w ramach Programu Operacyjnego 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.
- *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*. Raport cząstkowy z badań ilościowych przeprowadzonych techniką PAPI z bezrobotnymi 50+. Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowany w ramach Programu Operacyjnego 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.
- Boni, M., *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, <http://zds.kprm.gov.pl/raport-polska-2030-wyzwania-rozwojowe>
- Hejna, K., *Praca dla osób 50-plus. Nowe pomysły na etaty dla starszych*, <http://www.regiopraca.pl/portals/prawo/zmiany-w-prawie/praca-dla-osob-50-plus-nowe-pomysly-na-etaty-dla-starszych>
- *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2011 roku*, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sobypowyzej50rokuycianarynkupracy/rok-2011/>
- *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2010 r.*, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_osoby_pow_50_roku_zycia_na_ryнку_pracy_2010.pdf
- *Podniesienie wieku emerytalnego. Tusk grozi katastrofą*, <http://www.money.pl/gospodarka/wiadomosci/arttykul/podniesienie;wieku;emerytalnego;tusk;grozi;katastrofa,241,0,1032689.html>
- *Raport z badań jakościowych (FGI) przeprowadzonych z przedstawicielami pracodawców w ramach projektu: Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*. Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowany w ramach Programu Operacyjnego 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.*

- *Raport z badań jakościowych (IDI) przeprowadzonych z przedstawicielami instytucji rynku pracy oraz organizacji pracodawców w ramach projektu: Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+. Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowany w ramach Programu Operacyjnego 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.*
- *Rząd przyjął aktualizację do programu „Solidarność pokoleń”, http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/606079,rzad_przyjal_aktualizacje_do_programu_solidarnosc_pokolen.html*
- *Sprawozdanie z realizacji Programu Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Analizy/Sprawozdanie%20_50_plus_01_2011.pdf*
- *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.*

Strony internetowe

- http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics/pl
- <http://studenci3wieku.studentnews.pl/s/1477/32272-Aktywni-z-Lublina.htm>
- <http://www.biofeedback.pl>

Mocne i słabe strony oraz potencjał osób 50+ w kontekście potrzeb regionalnego rynku pracy. Podsumowanie

Wprowadzenie

Osoby 50+¹ można określić, jako te przechodzące właśnie ostatnią fazę kariery zawodowej, które nie przekroczyły jeszcze wieku emerytalnego, a swoją edukację i karierę rozpoczynały jeszcze w poprzednim ustroju społeczno-gospodarczym. Charakteryzował się on wysokim poziomem stabilności i bezpieczeństwa zatrudnienia, a przepracowanie kilkudziesięciu lat na jednym stanowisku pracy było sytuacją powszechną. Stąd też jedynie część osób z omawianej kategorii decyduje się na kształcenie ustawiczne i podnoszenie swoich kwalifikacji, co sprawia, że często są one zdezaktualizowane. O szczególnej sytuacji, w jakiej na rynku pracy znajdują się osoby powyżej 50 roku życia świadczy chociażby ujęcie tej kategorii w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Są to częściej osoby zamieszkałe w mieście niż na obszarach wiejskich, częściej mężczyźni niż kobiety, z wykształceniem niższym niż ogół zarejestrowanych bezrobotnych. Osoby po 50 roku życia pozostają także dłużej bez pracy niż ogół bezrobotnych. Ponadto barierą w poszukiwaniu pracy jest także bardzo często niska samoocena, która wynika zarówno z przedstawionych powyżej uwarunkowań, jak też pewnego rodzaju stygmatyzacji tej grupy osób przez pracodawców. Stereotypy dotyczące osób 50+ znajdują swoje potwierdzenie w danych statystycznych i wynikach badań, co dodatkowo wpływa na przekonanie o złej sytuacji osób 50+ wzmacniając niektóre postawy zarówno wśród pracowników, jak i bezrobotnych. Stąd też wiele barier dla zatrudnienia osób 50+ wynika ze specyficznych uwarunkowań psychicznych i światopoglądowych tego pokolenia, jak też ich wizerunku wśród pracodawców. Co więcej, wiele z tych czynników staje się elementem mechanizmu błędnego koła.

W odpowiedzi na interpelację sejmową z końca 2011 roku, Minister Pracy i Polityki Społecznej wskazał następujące przyczyny obecnego bezrobocia wśród osób po 50 roku życia:

- ogólne pogorszenie sytuacji na rynku pracy w okresie 2010-2011 w stosunku do roku 2008,

¹ Innym, często stosowanym terminem jest także „pokolenie 50”.

- niższy poziom wykształcenia osób po 50 roku życia w porównaniu do młodszych roczników,
- niewielkie zainteresowanie pracodawców inwestowaniem w ulepszanie kwalifikacji osób 50+,
- niewielka skłonność osób po 50 roku życia do uczestnictwa w edukacji dorosłych,
- funkcjonowanie wśród pracodawców negatywnego stereotypu na temat wydajności pracy starszych pracowników,
- długi okres ochronny przed zwolnieniem osoby w wieku przedemerytalnym².

W świetle badań i analiz, które zostały przeprowadzone w ramach projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+” do głównych przyczyn obecnej sytuacji osób z kategorii wiekowej 50+ na polskim rynku pracy zaliczyć należy także:

- lęk przed utratą pracy, potęgowany przez lata niepewną sytuacją na rynku pracy³,
- dążenie do szybkiego uzyskania renty czy też emerytury w obawie przed życiem z zasiłku dla bezrobotnych, z nadzieją na możliwość świadczenia pracy w „szarej strefie” (tzw. strategia bierności),
- niskie poczucie własnej wartości połączone z lękiem przed nowymi technologiami czy standardami pracy,
- problemy w poruszaniu się po rynku pracy, tj. rozumieniu jego realiów, mechanizmów, wymogów,
- niski poziom kompetencji w zakresie posługiwania się językami obcymi,
- niski poziom kompetencji z zakresu technologii informacyjno-komunikacyjnych,
- słabnąca wiara we własne siły oraz zła ocena własnego zdrowia, osłabiająca zdolność pokolenia 50+ do zachowania równowagi pracy i życia osobistego.

Mimo pewnych deficytów osoby takie stanowią bardzo duży potencjał dla określonych grup pracodawców oraz regionalnego rynku pracy. Aktualnie zła sytuacja na zachodniopomorskim rynku pracy oraz prognozy

² <http://sejm.gov.pl/> [dostęp: 18.07.2012].

³ Dostępne świadczenia przedemerytalne są w odczuciu osób 50+ rozwiązaniem bardziej korzystnym niż aktywność zawodowa, co wynika głównie z porównania wysokości tychże świadczeń do wysokości zasiłków dla bezrobotnych. W wyniku tego przekonania, pracownik 50+ staje się „niepewny”, ryzyko jego odejścia w szybkim czasie jest postrzegane przez pracodawców jako zbyt duże.

wskazujące na dalsze jej pogorszenie mają jednak bezpośredni wpływ na osoby powyżej 50 roku życia. Ponadto pracodawcy chętniej zatrudniają młodych pracowników nie dostrzegając mocnych stron osób 50+: doświadczenia zawodowego, lojalności, terminowości i dyspozycyjności. Celem prezentowanego artykułu jest zatem przedstawienie ich aktualnej sytuacji na regionalnym rynku pracy w dwóch aspektach: statystyczno-porównawczym oraz w oparciu o ocenę ich mocnych i słabych stron w świadomości pracodawców, przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz ich samych – pracujących i bezrobotnych, którzy ukończyli 50 rok życia. Diagnoza ta pozwoliła na określenie potencjału tej kategorii wiekowej. Wnioski i rekomendacje zawarte w podsumowaniu artykułu dotyczą także niezwykle ważnego w kontekście sytuacji bezrobotnych 50+ problemu aktywizacji tej grupy osób.

Sytuacja osób 50+ na polskim i regionalnym rynku pracy w ujęciu porównawczym

Polska, podobnie jak inne kraje UE, doświadcza zmian demograficznych związanych ze starzeniem się społeczeństwa. Aktualny i prognozowany poziom reprodukcji nie gwarantuje zastępowalności pokoleń, a jednocześnie zwiększa się udział osób w wieku poprodukcyjnym w strukturze ludności. W związku z rosnącymi kosztami funkcjonowania systemu emerytalnego, realnym zagrożeniem znacznego zmniejszenia świadczeń emerytalnych w przyszłości oraz obciążeniem kosztami z tego tytułu populacji osób w wieku produkcyjnym znowelizowano ustawę, która zakłada stopniowe podwyższanie wieku emerytalnego w Polsce (docelowo, wiekiem uprawniającym do przejścia na emeryturę będzie wiek 67 lat). Z tego punktu widzenia kwestia aktywizacji osób 50+, które charakteryzują się najniższymi wskaźnikami zatrudnienia nabiera wyjątkowego znaczenia. Ponadto, wsparcie mające na celu aktywizację bezrobotnych po 50 roku życia jest uzasadnione ze względu na charakterystykę tej kategorii. Bezrobotni 50+ legitymują się niższym wykształceniem niż ogół zarejestrowanych bezrobotnych (niemal 40% z nich posiada wykształcenie podstawowe lub niższe), figurują dłużej niż ogół zarejestrowanych w ewidencjach PUP jako bezrobotni, częściej doświadczają oni długotrwałego bezrobocia, które utrudnia ponowne zatrudnienie i sprzyja przyjmowaniu przez bezrobotnego negatywnych postaw. Mowa tu między innymi o postawie wyuczonej bezradności czy wysokim poziomie rozszczeniowości. Inną cechą wyróżniającą osoby 50+ jest stosunkowo niska aktywność edukacyjno-szkoleniowa (niski poziom uczestnictwa

w kształceniu ustawicznym: 28,3% w kategorii 50-54 lata; 16% w kategorii 60-64 lata⁴).

Jak wynika z badań i analiz przeprowadzonych w ramach projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+”, w Polsce wśród osób należących do grupy 50+ nie pracuje aż 2/5 wszystkich osób w wieku produkcyjnym. W 2010 roku co czwarta osoba po 50 roku życia korzystała już ze świadczeń emerytalnych, a kolejne 12% planowało przejście na wcześniejszą emeryturę. Osoby po 50 roku życia są także mało mobilne – pracują bądź pracowali głównie w miejscowościach, w których mieszkają. Często też osoby 50+ są negatywnie nastawione do możliwości wyjazdu do pracy za granicę. Osoby po 50 roku życia spotykają się w pracy z dyskryminacją związaną z ich wiekiem, znacznie częstsza jest ona jednak podczas rekrutacji, na co ma wpływ negatywny stosunek pracodawców lub ich podwładnych do starszych pracowników.

Aktywność zawodowa osób w wieku 50+ ma też wpływ na ogólną ocenę swojego życia – osoby pracujące są bardziej z niego zadowolone niż niepracujące⁵. Sytuacja osób po 50 roku życia na rynku pracy w Polsce jest zatem bardzo złożona, a na jej wieloaspektowość wpływają czynniki o charakterze społecznym, psychologicznym i ekonomicznym.

Polska jest krajem, który posiada jeden z najniższych wskaźników zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia w całej Unii Europejskiej. W czwartym kwartale 2012 roku wskaźnik ten wyniósł 31,3%⁶, co oznacza, że aktywna zawodowo była jedynie co trzecia osoba w wieku 50-64 lata⁷. Należy jednak podkreślić nieznaczną poprawę w tym zakresie: w 2004 roku wskaźnik zatrudnienia osób 50+ wynosił zaledwie 25,4%.

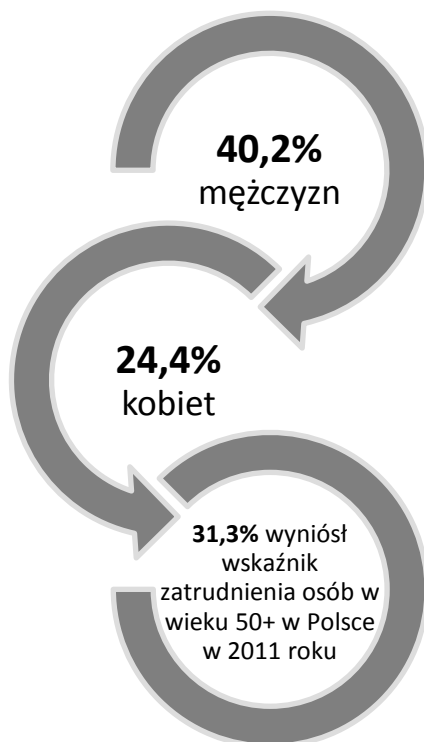
⁴Raport *Kształcenie dorosłych*, dostępny: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_WZ_ksztalcenie_doroslych.pdf [dostęp:24.07.2012].

⁵ M. Kononowicz, J. Michałowska, A. Majewska, *Osoby w wieku 50+ na mazowieckim rynku pracy*, Sopot 2010.

⁶ Bank Danych Lokalnych GUS.

⁷ Analizując wskaźnik zatrudnienia osób 50+ warto również porównać go z sytuacją zawodową osób w wieku 40-49 lat. Wskaźnik zatrudnienia tych osób w 2011 roku wyniósł 80% (83,5% dla mężczyzn i 76,6% dla kobiet), co potwierdza gwałtowny spadek aktywności zawodowej osób po 50 roku życia. Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Rysunek 1. Wskaźnik zatrudnienia wśród osób 50+ w Polsce w 2011 roku.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (Bank Danych Lokalnych).

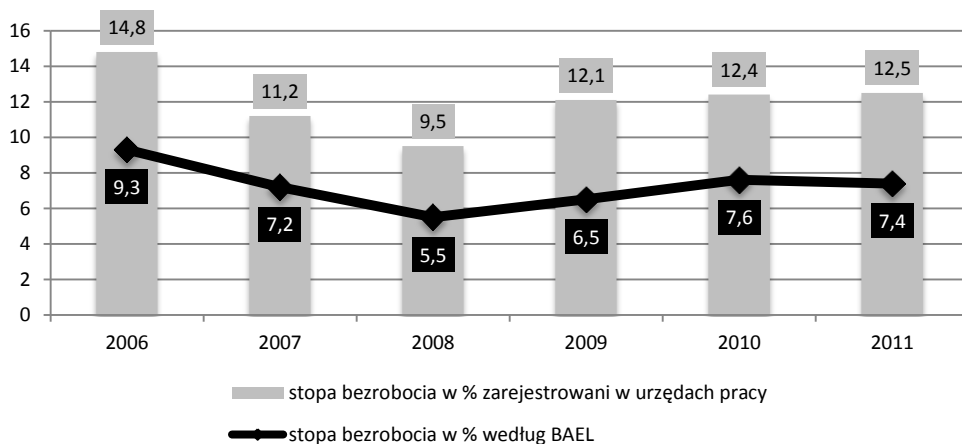
Aby zilustrować sytuację Polski, warto przedstawić ją na tle sytuacji w wybranych krajach UE. Powołując się na dane Eurostatu, w 2011 roku wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata w Unii Europejskiej wyniósł 47,4%, podczas gdy w Polsce wyniósł on 36,9%. Gorszy wynik odnotowano jedynie na Węgrzech (35,8%), na Malcie (31,7%) i w Słowenii (31,2%). Na drugim biegunie są takie kraje, jak Szwecja (72,3%) czy Niemcy (59,9%)⁸.

Poniższy wykres przedstawia dynamikę zmiany wielkości stopy bezrobocia osób w wieku 50-64 lata w latach 2006 – 2011 według dwóch wskaźników. Pierwszy przedstawia stosunek liczby bezrobotnych do aktywnych zawodowo (na podstawie reprezentatywnego sondażu BAEL), a drugi uwzględnia ten stosunek jedynie dla tych bezrobotnych, którzy są zarejestrowani w urzędach pracy. Oba wskaźniki pokazują identyczną tendencję, w której od 2006 roku do 2008 roku stopa bezrobocia w omawianej kategorii zmniejszała się, aby w następnych latach wzrosnąć i ustabilizować się na poziomie od 6,5% do 7,5% wg wskaźnika BAEL i od

⁸ *Employment rate of older workers*, Eurostat.

12% do 12,5% bezrobocia rejestrowanego. Należy mieć na uwadze, że w najbliższych dwóch latach na skutek aktualnej dekonunktury oraz prognozowanego wzrostu bezrobocia, sytuacja 50+ na rynku pracy będzie się pogarszać.

Wykres 1. Stopa bezrobocia osób w wieku 50-64 lata według BAEL i zarejestrowani w urzędach pracy w Polsce w latach 2006-2011 (w %).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu MPiPS⁹.

W Polsce tylko 47% osób po 50 roku życia pracuje. Pozostałe osoby to osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo, które na dodatek są też mało aktywne na innych płaszczyznach – społecznej czy edukacyjnej. W 2008 roku przeciętny efektywny wiek przechodzenia na emeryturę w Polsce wynosił 57,8 lat dla mężczyzn i 56 lat dla kobiet. Wobec ustawowych progów 65 i 60 lat, a w szczególności proggu 67 lat, który jest wynikiem znowelizowanej ustawy o emeryturach i rentach jest to wskaźnik znacznie niższy, wskazujący na tendencję do skracania czasu aktywności zawodowej¹⁰.

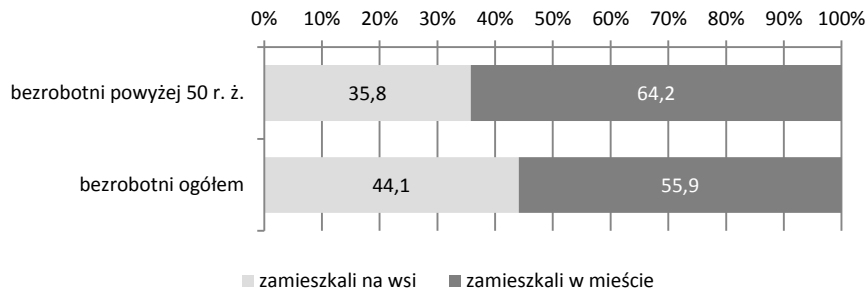
Od 2005 roku w efekcie polepszenia koniunktury gospodarczej, zasób bezrobocia zaczął się stopniowo zmniejszać aż do czwartego kwartału 2008 roku (w ciągu trzech lat zasób bezrobotnych zmniejszył się o około 50%). Następnie, wraz z początkiem 2009 roku, m.in. w związku z recesją gospodarczą, bezrobocie zaczęło znowu się zwiększać i w czwartym kwartale 2010 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych zbliżyła się do 2 mln. Szczególnie odczuły to osoby powyżej 50 roku życia.

⁹ *Employment rate of olders workers*, Eurostat.

¹⁰ B. Rożnowski, *Wieloaspektowa charakterystyka sytuacji życiowej osób 50+ w perspektywie aktywności zawodowej*, Raport z badań, Lublin 2011.

Wśród bezrobotnych 50+, większość (aż 64,2%) to mieszkańcy miast. W ogóle bezrobotnych różnice te nie są już tak wyraźne. Zameldowani w mieście stanowili 55,9% ogółu bezrobotnych w 2011 roku.

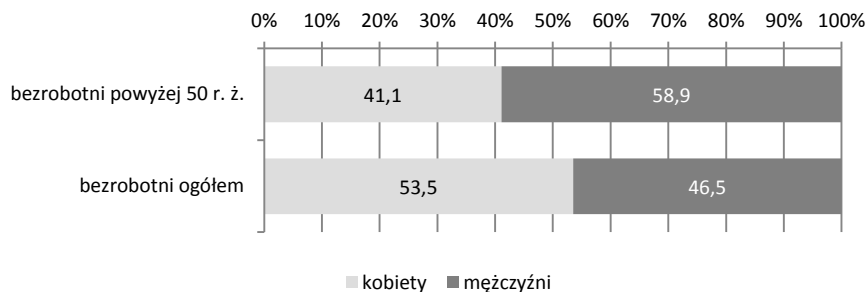
Wykres 2. Struktura bezrobotnych według miejsca zamieszkania w 2011 roku (w %).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych MPiPS.

Wśród bezrobotnych 50+ w Polsce większość stanowią mężczyźni (58,9%), a wśród ogółu bezrobotnych większość (53,5%) to kobiety, co potwierdza szczególnie trudną sytuację mężczyzn w tej kategorii wiekowej¹¹.

Wykres 3. Struktura bezrobotnych według płci w 2011 roku (w %).

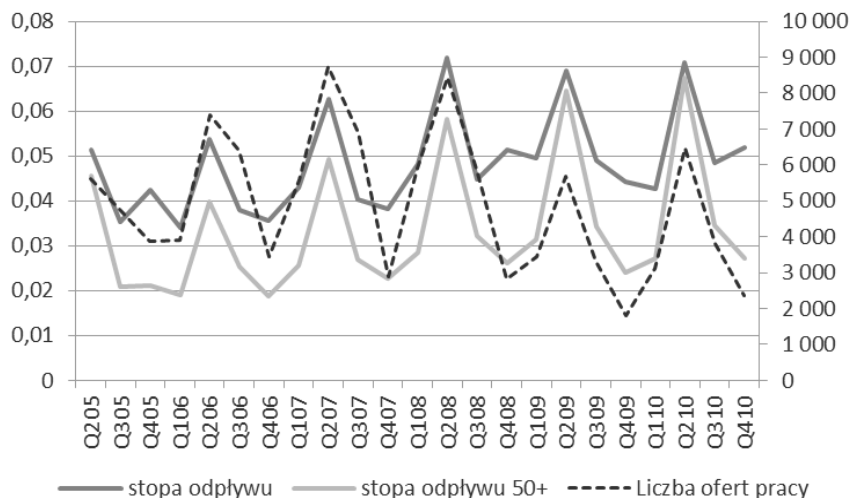


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych MPiPS.

Kolejnym wskaźnikiem, który ukazuje trudną sytuację osób 50+ w porównaniu do ogółu bezrobotnych w Polsce jest stopa odpływu do zatrudnienia. Jak wynika z danych za lata 2005-2010, wskaźnik ten uzyskuje niższe wartości dla bezrobotnych powyżej 50 roku życia.

¹¹ Wyższy odsetek bezrobotnych mężczyzn w wieku 50+ może także wynikać z większego udziału mężczyzn wśród osób pracujących w „szarej strefie”.

Wykres 4. Stopa odpływu do zatrudnienia oraz stopa odpływu do zatrudnienia 50+ w stosunku do liczby ofert pracy (prawa oś) w latach 2005-2010.

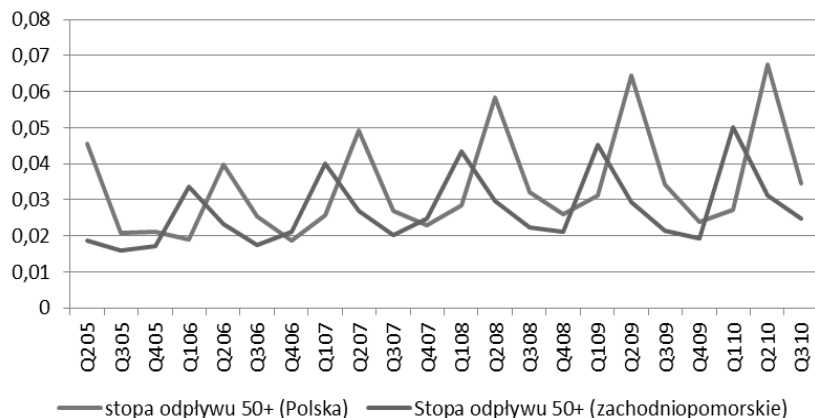


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych psz.gov.pl.

Zarówno sytuacja gospodarcza, jak i powiązana z nią sytuacja na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim należą do trudniejszych w Polsce, stąd sytuacja osób 50+ jest w nim szczególnie zła. Bezrobocie w tym regionie należy do najwyższych, podczas gdy wzrost gospodarczy jest tu mało dynamiczny, co przekłada się na niską wartość wskaźnika PKB. Udział osób bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych w regionie wzrósł z około 15% w 2005 roku do ponad 25% w 2010 roku. Największą grupę bezrobotnych powyżej 50 roku życia tak w województwie zachodniopomorskim, jak i w pozostałych województwach kraju stanowili bezrobotni długotrwale, a więc pozostający bez zatrudnienia dłużej niż 2 lata.

Podobnie jak w Polsce, stopa odpływu do zatrudnienia w regionie wśród osób po 50 roku życia była niższa niż ten sam wskaźnik dla ogółu bezrobotnych. Dodatkowym czynnikiem wpływającym na wartość tego wskaźnika jest mniejsza niż w latach 2005-2008 liczba rejestrowanych w urzędach ofert pracy.

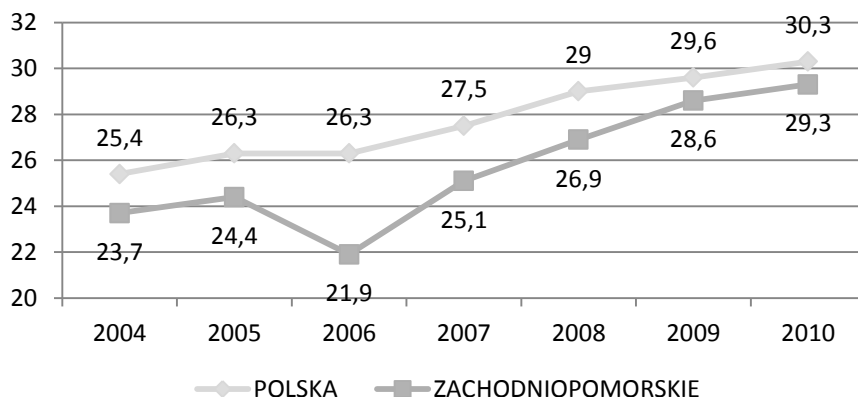
Wykres 5. Stopa odpływu do zatrudnienia osób po 50 roku życia w Polsce i w województwie zachodniopomorskim w latach 2005-2010.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych psz.gov.pl.

Stopa odpływu do zatrudnienia jest w województwie zachodniopomorskim wśród bezrobotnych 50+ niższa niż w Polsce. W konsekwencji bezrobotnym po 50 roku życia w województwie zachodniopomorskim trudniej znaleźć zatrudnienie niż ich rówieśnikom z innych regionów Polski, co ma bezpośrednie przełożenie na wysokość wskaźników zatrudnienia.

Wykres 6. Wskaźnik zatrudnienia w grupie osób powyżej 50 roku życia w Polsce i w województwie zachodniopomorskim w latach 2004-2010.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

Zważywszy, że zatrudnienie wśród osób 50+ w województwie zachodniopomorskim wzrosło z 23,7% w 2004 roku do 29,3% w 2010 roku, to wskaźnik zatrudnienia kształtował się na nieco niższym poziomie niż średnia w Polsce, która w omawianym okresie wzrosła z 25,4% do 30,3%.

Mimo że w latach 2004 – 2010 o ok. 50% zmniejszeniu uległa liczba bezrobotnych pomiędzy 45 a 54 rokiem życia (z ponad 48 tys. do ponad 24 tys.), to liczba osób bezrobotnych 55+ zwiększyła się z około 8 tys. do 13,5 tys. Z kolei od połowy 2008 do 2010 roku w przedziałach wiekowych 45-54 oraz 55+ zanotowano wzrost bezrobocia zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet. Od 2008 roku udział osób 50+ w strukturze bezrobocia w województwie zachodniopomorskim systematycznie wzrasta, a cały region wyróżnia się pod tym względem negatywnie w stosunku do innych województw.

Zarówno w kraju, jak i w regionie najczęściej w grupie osób bezrobotnych po 50 roku życia jest osób z wykształceniem podstawowym i niższym. Najmniej liczną grupę stanowią absolwenci szkół wyższych. Interesujących wniosków dostarcza natomiast analiza wysokości wynagrodzeń osób powyżej 50 roku życia wg wykształcenia oraz miejsca zamieszkania. Wynagrodzenie osób 50+ zamieszkujących województwo zachodniopomorskie w niemal wszystkich kategoriach wykształcenia charakteryzuje się najniższymi wskaźnikami wśród wszystkich regionów. Szczególnie niskie wynagrodzenie w porównaniu z innymi regionami uzyskują natomiast osoby 50+ z wykształceniem podstawowym i niższym¹².

Sytuacja osób 50+ na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim jest zróżnicowana wewnętrznie (w skali powiatów), jak i zewnętrznie (w porównaniu z pozostałymi regionami kraju). Mimo coraz większej liczby działań adresowanych do tej kategorii osób (co związane było ze środkami zewnętrznymi z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz aktywnością powiatowych urzędów pracy), brak jest kompleksowej strategii radzenia sobie ze starzeniem się społeczeństwa, która winna być realizowana w skali ogólnopolskiej, uwzględniając jednak specyfiki regionalnych rynków pracy. Szczególnie oferta urzędów pracy skierowana do bezrobotnych 50+ nie jest wystarczająca. Jak wynika z danych ogólnopolskich tylko niecałe 3% bezrobotnych powyżej 50 roku życia uczestniczyło w aktywnych programach rynku pracy¹³.

Przedstawiciele instytucji rynku pracy o osobach 50+

Jak wynika z badań przeprowadzonych w ramach projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+” niemal 94% osób 50+ pozostających bez pracy korzysta z pomocy powiatowych urzędów pracy. Poproszeni o ocenę sposobu funkcjonowania wszystkich instytucji,

¹² GUS.

¹³ psz.gov.pl

z których pomocy korzystają (m.in. instytucji szkoleniowych, agencji zatrudnienia, związków zawodowych) bezrobotni najgorzej ocenili właśnie działalność PUP-ów. W największym stopniu ocena ta wynika z niskiej skuteczności usług pośrednictwa pracy, jaką świadczą urzędy pracy. Z drugiej strony pracownicy tej instytucji bardzo często zwracali uwagę w trakcie 23 wywiadów pogłębionych przeprowadzonych w ramach projektu, na dużą bierność bezrobotnych 50+ oraz wysoki poziom ich roszczeniowości.

Badani zwracali uwagę na niską aktywność bezrobotnych 50+ w kształceniu ustawicznym i zdobywaniu nowych kwalifikacji, co potwierdzają także dane statystyczne GUS przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 2. Osoby w wieku 25-64 lata według uczestnictwa w kształceniu formalnym, pozaformalnym i nieformalnym.

Wiek	Ogółem w tys.	W tym osoby uczestniczące w kształceniu: (%)			osoby nie-uczestniczące wcale (%)	
		ogółem (%)	formalnym	poza-formalnym	nie-formalnym	
ogółem	20634	35,8	5,5	18,6	25,4	64,2
25-29	3084	50,3	18,1	26,6	32,2	49,7
30-34	2787	44,4	8,1	25,4	30,4	55,6
35-39	2386	42,7	6,4	24,9	29,5	57,3
40-44	2450	38,3	4,6	20,8	26,8	61,7
45-49	2938	33,9	2,0	18,0	24,3	66,1
50-54	2988	28,3	0,9	13,4	21,8	71,7
55-59	2534	22,3	0,2	8,6	18,5	77,7
60-64	1466	16,0	-	3,5	14,7	84,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu GUS *Kształcenie dorosłych*¹⁴.

Wraz z wiekiem motywacja do podjęcia szkoleń spada, co wynika z często przyjmowanej w wieku przedemerytalnym postawy, cechującej się wyczekiwaniem na możliwość przejścia na emeryturę. Motywacja do samokształcenia spada dodatkowo w sytuacji, w której osoba starsza musiałaby sama pokryć koszty szkolenia czy też wymagałoby ono dojazdu. Z drugiej strony osoby 50+ bardzo często posiadają nieaktualne kwalifikacje, typ wykształcenia i doświadczenie zawodowe, które są nieprzydatne na dzisiejszym rynku pracy. W takiej sytuacji pewnym

¹⁴ Raport *Kształcenie dorosłych*, dostępny: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_WZ_ksztalzenie_doroslych.pdf [dostęp:24.07.2012].

zaskoczeniem wydaje się, że wiele starszych osób wykazuje niechęć zarówno do przekwalifikowania się zgodnie z potrzebami lokalnego rynku, jak i podniesienia kwalifikacji do współczesnych standardów.

Wiele osób po pięćdziesiątym roku życia cierpi na mniej lub bardziej dolegliwe schorzenia, chorowało w życiu na choroby przewlekłe, które uniemożliwiają podjęcie pracy w niektórych zawodach. Kłopoty zdrowotne mogą też być przyczyną dłuższej nieobecności w pracy, co ma duże znaczenie dla pracodawców. Osoby powyżej 50 roku życia są zatem znacznie mniej mobilne – zarówno jeśli chodzi o poszukiwanie pracy poza miejscem zamieszkania, jak też w kontekście służbowych wyjazdów czy delegacji. Starsi pracownicy w większym stopniu niż młodszy, wśród priorytetów stawiają na kontakt z najbliższymi i pielęgnowanie wartości rodzinnych, co także ma wpływ na ich obniżoną mobilność w ujęciu przestrzennym.

Pracownicy instytucji rynku pracy wskazywali także na inny trend, który ogranicza zatrudnienie osób z kategorii 50+. W przypadku coraz większej liczby zakładów na stanowiskach kierowniczych pojawiają się osoby w średnim wieku, które zatrudniają najczęściej rówieśników, tworząc zespół „młodych, ambitnych, dyspozycyjnych” pracowników. Warto zauważyć, że taka sytuacja ma miejsce nie tylko w prywatnych przedsiębiorstwach, ale także w sektorze publicznym.

Mimo że osoby 50+ stanowią ponad ¼ ogółu zarejestrowanych na terenie województwa bezrobotnych, to odsetek ten nie znajduje odzwierciedlenia w liczbie osób objętych podstawowymi formami aktywizacji zawodowej, stosowanych przez powiatowe urzędy pracy. Według badanych osoby starsze niechętnie podejmują próby aktywizacji zawodowej nieprzynoszące natychmiastowych efektów w postaci gratyfikacji finansowej czy zatrudnieniowej. W przypadku niektórych form (np. szkoleń) szanse na uzyskanie zatrudnienia są bardziej ograniczone, stąd też osobom 50+ zdaje się nie wystarczać jedynie perspektywa zwiększenia szans na rynku pracy. Bezrobotni oczekują konkretnych ofert pracy, związanych z ich (niestety często nieaktualnymi) kwalifikacjami i bardzo trudno jest je przekonać do zmiany bądź uzupełnienia kwalifikacji.

Jako najbardziej efektywną ze stosowanych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu pracownicy urzędów pracy wskazują staże (ze względów formalnych nie wspominały w tym przypadku o takich instrumentach, jak np. dotacje do rozpoczęcia działalności gospodarczej, z którymi wiąże się 100% efektywność zatrudnieniowa). Forma ta jest także stosunkowo popularna wśród bezrobotnych 50+, ponieważ pozwala na uzyskanie stałego dochodu i możliwość przynajmniej czasowego

zatrudnienia po zakończeniu stażu. Możliwość aktywizacji zawodowej wpływa też znacznie na samoocenę i poczucie własnej wartości osób, które przez kilka lub kilkanaście miesięcy pozostawały bez zatrudnienia. Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej z kolei mają inne aspekty, które wpływają na stosunkowo niewielkie zainteresowanie tą formą ze strony bezrobotnych 50+. Po pierwsze, środki te są zazwyczaj zbyt ograniczone, a po drugie wynika to z obaw dotyczących trudności związanych z prowadzeniem firmy.

Kolejną formą są szkolenia, które oprócz niewielkiego zainteresowania ze strony bezrobotnych 50+ okazują się często mało skuteczne (zwłaszcza dotyczy to szkoleń grupowych). W wielu przypadkach jest to efektem braku diagnozowania potrzeb szkoleniowych osób bezrobotnych oraz niedopasowaniem oferty szkoleniowej do potrzeb lokalnych pracodawców. Stąd też niezwykle istotna, obok trafnej identyfikacji potrzeb lokalnego rynku pracy, jest praca doradców zawodowych, których zadanie polega na określeniu predyspozycji zawodowych i zainteresowań osób bezrobotnych.

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. Obecnie wykorzystywane usługi rynku pracy i działania doradców zawodowych w powiatowych urzędach pracy są 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 zatem 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.

Pracodawcy o osobach 50+

Pracodawcy stanowią najważniejszą grupę, której opinii i zachowania decydują o sytuacji osób 50+ na rynku pracy. Jak wynika m. in. z badań przeprowadzonych w ramach projektu „Biofeedback szansą na aktywizację

50+” postawy pracodawców wobec zatrudniania osób po 50-tym roku życia mają często charakter „błędnego koła” – negatywne opinie znajdują swoje odzwierciedlenie w prowadzonej polityce zatrudnienia, która z kolei wpływa na specyficzne postawy bezrobotnych wobec szans uzyskania zatrudnienia często wzmacniając negatywną samoocenę. Nie znaczy to jednak, że osoby 50+ są przez pracodawców oceniane tylko krytycznie. W zakresie korzyści, jakie pracodawca może czerpać z zatrudniania tej kategorii osób, pracodawcy zwracają przede wszystkim uwagę na cechujące ich doświadczenie i umiejętności. Osoby starsze posiadają często wiedzę w danej dziedzinie, której brakuje osobom młodym wkraczającym na rynek pracy. Ponadto w większym stopniu cechują się samodzielnością i lojalnością wobec pracodawcy.

Pracodawcy uczestniczący w badaniach zrealizowanych w ramach projektu „Biofeedback szansą na aktywizację 50+” zwracali również uwagę, że osoby w wieku 50+ cechują takie wartości, jak uczciwość, poświęcenie i skrupulatność, są to pracownicy, którzy mają pewną, ustabilizowaną sytuację życiową, co pozytywnie wpływa na ich oddanie i zaangażowanie w pracy. Osoby starsze w mniejszym stopniu niż młode wydają się postrzegać wysokie wynagrodzenie jako główną motywację do pracy, co w oczywisty sposób wpływa na ich lojalność. Osoby 50+ rzadziej decydują się także na emigrację zarobkową. Wśród głównych powodów utraty zatrudnienia przez takie osoby wskazywane są zatem w znacznie mniejszym stopniu cechy pracowników, a raczej takie czynniki, jak restrukturyzacja czy likwidacja zakładu pracy. Pracodawcy znacznie słabiej oceniają natomiast takie elementy, jak wykształcenie czy chęci uczestnictwa w szkoleniach oraz doksztalcaniu. Często osoby powyżej 50 roku życia nie są także postrzegane jako kreatywne.

Jak wynika z badań ilościowych, w których uczestniczyła grupa 1000 pracodawców z województwa zachodniopomorskiego, najwyżej oceniają oni wydajność i efektywność pracy pracowników 50+, drugą najwyżej ocenianą cechą była gotowość przyjęcia oferty pracy. Kolejne dwie cechy zostały sklasyfikowane na niemalże takim samym poziomie: wysokie kwalifikacje oraz aktywność i motywacja do pracy. Znacznie słabiej oceniono takie cechy, jak: chęć podnoszenia kwalifikacji, umiejętność autoprezentacji czy posiadanie kwalifikacji dostosowanych do potrzeb rynku pracy. W największym stopniu na niekorzyść osób po 50 roku życia wpływają: niemożność podjęcia każdego rodzaju pracy, brak myślenia w sposób innowacyjny, niekorzystanie z nowoczesnych technologii. Ze wszystkich analizowanych kompetencji najbardziej niekorzystnie oceniona została natomiast znajomość języków obcych.

Wnioski z badań przeprowadzonych w województwie zachodniopomorskim potwierdzają także badania przeprowadzone w innych regionach¹⁵. Najczęściej wskazywanymi zaletami zatrudniania pracowników po 50 roku życia wśród pracodawców z województwa mazowieckiego są posiadane przez nich doświadczenie, wiedza i praktyka. W następnej kolejności są to dyspozycyjność, lojalność i szacunek dla posiadanej pracy.

Z innych badań przeprowadzonych z pracodawcami¹⁶ wynika natomiast, że najważniejszą potrzebą pracowników w tym wieku jest zapewnienie poczucia bezpieczeństwa finansowego, stąd osoby 50+ są mniej atrakcyjne dla pracodawców chcących wykorzystywać np. elastyczne formy zatrudnienia. W przeciwieństwie do osób młodych zadowolenie z pracy i chęć samorozwoju nie wpływają znacząco na poprawę wydajności pracy, nie są też często dostrzegane wśród pracowników 50+. Wraz z wiekiem zwiększa się natomiast znaczenie potrzeb osobistych, takich jak niezależność, samodzielność i akceptacja, a ważniejszą rolę niż praca zaczyna odgrywać rodzina.

Podsumowując wyniki badań przeprowadzonych wśród pracodawców, można wyróżnić słabe i mocne strony osób 50+. W tym celu usytuowano je w poniższej tabeli w ramach następujących wymiarów, związanych z rynkiem pracy, zatrudnieniem, doświadczeniem zawodowym, wykształceniem, kompetencjami i kwalifikacjami, czynnikami psychologicznymi, wynagrodzeniem, warunkami pracy, podejściem do pracy, mobilnością zawodową, motywacją do pracy oraz zdrowiem.

¹⁵ Raport *Pracownicy 50+ - duży plus w twojej firmie*, Sopot 2010, dostępny: <http://www.pbsdga.pl> [dostęp:20.07.2012].

¹⁶ Cz. Szmidt, *Kompleksowy program aktywizacji osób 50+*, Raport końcowy, Warszawa 2012.

Tabela 3. Słabe i mocne strony osób 50+ na rynku pracy zdaniem pracodawców.

	Słabe strony	Mocne strony
DOŚWIADCZENIE	Nawyki zdobyte w poprzednich miejscach pracy, ograniczające zdolność dostosowania się i elastyczność pracowników	Przewaga w zakresie wiedzy pragmatycznej, wynikającej ze zdobytego doświadczenia, które weryfikuje wiedzę teoretyczną
	Brak motywacji do samokształcenia, niechęć wobec dokończenia, udziału w szkoleniach	Znaczne doświadczenie zawodowe, cenione zwłaszcza w zawodach rzemieślniczych
		Możliwość przekazania wiedzy zawodowej młodszym pracownikom
WYKSZTAŁCENIE	Niskie wykształcenie (często podstawowe)	Wysoka jakość wykształcenia
	Bariery wobec zdobywania nowej wiedzy i niski poziom uczestnictwa w kształceniu ustawicznym	Wykształcenie zawodowe zdobyte w przeszłości, którego jakość jest oceniana wyżej, niż wykształcenie zawodowe młodych osób
	Mniejsze możliwości edukacyjne związane z barierami w zakresie korzystania z nowoczesnych technologii	
KWALIFIKACJE, KOMPETENCJE	Nieaktualne kwalifikacje, często nieadekwatne wobec oczekiwań i potrzeb pracodawców	Wysokie kwalifikacje zawodowe, dodatkowo podparte umiejętnościami praktycznymi
	Słabo rozwinięte kompetencje miękkie, takie jak samodzielność, komunikacja, samoorganizacja, kreatywność, elastyczność	Wydajność, efektywność
	Nieznajomość języków obcych	
	Brak znajomości i umiejętności korzystania	

	z nowoczesnych technologii, zwłaszcza obsługi komputerów	
	Brak elastyczności wobec konieczności przekwalifikowania się, nieumiejętność dostosowywania się do nowych wymogów	
CZYNNIKI PSYCHOLOGICZNE	Brak myślenia innowacyjnego	Stabilna sytuacja życiowa, dojrzałość emocjonalna
	Kompleksy względem młodszych pracowników, poczucie bycia gorszymi i mniej atrakcyjnymi kandydatami na rynku pracy	
	Niska samoocena	
WYNAGRODZENIE I WARUNKI PRACY	Koszty związane z koniecznością przystosowania nowego pracownika do wykonywania obowiązków zawodowych (kursy, szkolenia)	Niższe aspiracje finansowe w stosunku do młodych pracowników (którzy mają większe potrzeby związane z zakładaniem rodziny, zakupem mieszkania, samochodu)
	Brak długoterminowej stopy zwrotu (starsi pracownicy często potrzebują tylko wypracować lata do emerytury, z założenia nie będą więc długoletnimi pracownikami w firmie; młode osoby będą dłużej pracować na zyski firmy, są bardziej perspektywiczne)	
	Niechęć wobec elastycznych form zatrudnienia, wymagania otrzymania umowy o pracę na czas nieokreślony (co zmniejsza szanse zatrudnienia na niestabilnym rynku pracy)	

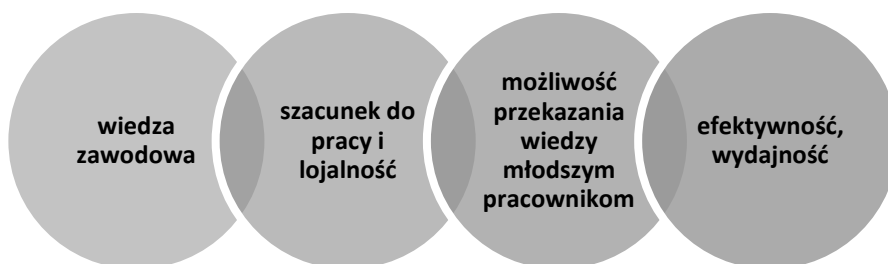
PODEJŚCIE DO PRACY	Problemy z zaakceptowaniem współczesnych form zarządzania przedsiębiorstwem (ruchomy czas pracy, umowy cywilno-prawne)	Uczciwość, lojalność, sumienność, solidność
	Konserwatyzm w zakresie wykonywanych czynności (np. fryzjerzy nie chcą poddawać się nowym trendom i modom)	Skrupulatność, rzetelne wykonywanie obowiązków, dobre przygotowanie do pracy
	Nadużywanie przedemerytalnego okresu ochronnego i związane z tym mniejsze zaangażowanie w pracę. Pracodawcy, stając przed koniecznością redukcji etatu, muszą zwolnić młodszego pracownika, nie objętego tym przywilejem	Niezawodność, odpowiedzialność i zdyscyplinowanie (których często brakuje młodemu pracownikom)
		Szacunek do pracy
		Pracowitość, brak strachu przed rozwiązaniami trudnymi, wymagającymi znacznych nakładów pracy (w przeciwieństwie do młodych pracowników, którzy preferują rozwiązania proste i niewymagające wysiłku)
MOBILNOŚĆ	Brak mobilności, niechęć do wyjazdów poza miejsce zamieszkania	Ustabilizowana sytuacja rodzinna
MOTYWACJA DO PRACY	Presja wynikająca z konieczności wypracowania zaległych lat niezbędnych do uzyskania emerytury (negatywna mobilizacja)	Gotowość do podjęcia pracy za najniższe wynagrodzenie w zamian za otrzymanie stabilnych warunków pracy (ich potrzeby ograniczają się do otrzymania umowy o pracę na czas nieokreślony oraz opłacanie składek

		emerytalnych i zdrowotnych)
	Długotrwałe bezrobocie charakterystyczne dla osób 50+, które pogłębia brak motywacji do pracy	
	Brak umiejętności poruszania się po rynku pracy, pogłębiony syndromem wyuczonej bezradności	
	Wiele osób nie chce znaleźć pracy – zadowolona je otrzymywane świadczenia i praca w „szarej strefie”	
ZDROWIE	Zły stan zdrowia	
	Niska sprawność fizyczna, mniejsza wydajność w pracy	
	Mniejsza sprawność umysłowa w porównaniu z młodszymi pracownikami	
	Konieczność częstego korzystania z urlopów zdrowotnych	

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowując, można wskazać na kluczowe cechy, które dla pracodawców stanowią główne zalety osób 50+, a jednocześnie charakteryzują pracowników w tym wieku. Zostały one zaprezentowane na poniższym schemacie.

Schemat 1. Kluczowe cechy i mocne strony osób 50+.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ilościowych (PAPI) przeprowadzonych z przedstawicielami pracodawców. N=997.

Osoby 50+ o sobie

Sytuacja społeczno-zawodowa osób bezrobotnych różni się diametralnie od tych, które są aktywne zawodowo, stąd też w ramach projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+” oprócz badań jakościowych techniką zogniskowanego wywiadu grupowego z pracownikami 50+ przeprowadzono także badania ilościowe wśród populacji bezrobotnych 50+ województwa zachodniopomorskiego. W badaniu tym wzięły udział 504 osoby w wieku powyżej 50 lat, zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy.

Bezrobotni 50+ najczęściej poszukiwali pracy poprzez osobiste kontakty rodzinne i towarzyskie i tę formę ocenili też jako najbardziej skuteczną. W dalszej kolejności wskazali na oferty pracy przekazywane w powiatowych urzędach pracy, ogłoszenia zamieszczane w prasie i osobiste kontakty z przedstawicielami lokalnych firm. Do najbardziej nieskutecznych metod poszukiwania zatrudnienia badani zaliczyli targi pracy, oferty z agencji zatrudnienia oraz ogłoszenia zamieszczane w internecie. Jak już wcześniej wskazano, bardzo krytycznie oceniali oni także skuteczność powiatowych urzędów pracy.

Według badanych, wpływ na ich obecną sytuację na rynku pracy ma zwłaszcza ukończenie 50 roku życia, na co wskazała połowa respondentów (50,4%). Dopiero na drugim miejscu znalazł się poziom i rodzaj kwalifikacji (42,7% badanych). Wysoki odsetek odpowiedzi uzyskało także „doświadczenie zawodowe” (42,1%). Co trzeci ankietowany (34,9%) uznał, że miejsce zamieszkania wpływa na sytuację na rynku pracy, a 29,8% badanych wskazało na płeć. Około 25% respondentów było zdania, że pracodawcy doceniają osoby po 50-tym roku życia. Przeciwników takiego twierdzenia było już natomiast niemal dwa razy tyle.

Osoby bezrobotne poproszono także o ocenę własnych cech i umiejętności. Jak wynika z badań, uważają się one za osoby punktualne, zmotywowane, zdyscyplinowane, odpowiedzialne i dyspozycyjne. Najsłabiej oceniono umiejętność wykorzystania internetu w poszukiwaniu informacji, znajomość obsługi komputera i języków obcych oraz posiadane kwalifikacje, które nie odpowiadają potrzebom rynku pracy. Z drugiej strony większość z badanych nie ma też wiary w znalezienie pracy w ciągu najbliższych 6 miesięcy.

Wyniki te wskazują, że samoocena bezrobotnych 50+ tylko w pewnym zakresie pokrywa się z oceną tej kategorii przez pracodawców. Elementy, które są zbieżne, oprócz umiejętności wykorzystania nowoczesnych technologii czy znajomość obsługi komputera i języków obcych, to

gotowość do podnoszenia/zmiany kwalifikacji, która należy do bardzo niskich. Zaledwie ok. 20% bezrobotnych 50+ wskazało taką odpowiedź, przy czym należy mieć na uwadze deklaracyjny charakter pytania, co powoduje, że w sytuacji, w której deklarację przyszloby wcielić w życie, to odsetek ten mógłby być dużo niższy.

Aby podsumować oceny bezrobotnych 50+ oraz pracowników 50+ opracowana została tabela, w której uwzględniono osiem (w przypadku pracowników) i trzy (w odniesieniu do wskazań bezrobotnych) najważniejsze wymiary, do których odnosiły się opinie badanych.

Tabela 4. Słabe i mocne strony osób 50+ na rynku pracy zdaniem pracowników 50+.

	Słabe strony	Mocne strony
DOŚWIADCZENIE	Brak wiary we własne siły, przekonanie o większej atrakcyjności młodszych kandydatów na rynku pracy	Duże doświadczenie zawodowe
		Znaczne doświadczenie życiowe
		Zatrudnienie w jednym miejscu pracy przez dłuższy okres aktywności zawodowej, co skutkuje wzrostem wiarygodności pracownika (długi staż pracy) i świadczy o lojalności względem pracodawcy
WYKSZTAŁCENIE	Brak tytułów naukowych i zawodowych (niski poziom wykształcenia)	
KWALIFIKACJE, KOMPETENCJE	Nieznajomość języków obcych	Wyższe kwalifikacje zawodowe (w porównaniu do młodszych kandydatów)
	Brak umiejętności obsługi programów komputerowych	
	Strach przed koniecznością przekwalifikowania się, trudności w zdobywaniu nowych kwalifikacji	
CZYNNIKI PSYCHOLOGICZNE	Czynniki psychologiczne ograniczające atrakcyjność	Przywiązanie i szacunek do pracy

	na rynku pracy (strach, niepewność)	
	Brak determinacji, chęci poświęcenia się, dostosowania do nowych warunków	Solidność, sumiennosc
	Nieumiejętność radzenia sobie ze stresem (zwłaszcza mężczyźni źle znoszą brak pracy)	
PODEJŚCIE DO PRACY	Strach przed porażką (utrata pracy, redukcją etatów)	Potrzeba znalezienia stabilnych warunków pracy, która przekłada się na lojalność wobec pracodawcy
	Niski poziom konformizmu, niechęć wobec podporządkowania się i konieczności poświęceń	Silna identyfikacja z miejscem pracy
	Brak przystosowania do warunków obecnego systemu gospodarczego (takich jak walka z konkurencyjnością, akumulacja kapitału, pogoń za karierą)	Znaczna dyscyplina pracy
MOBILNOŚĆ	Niska mobilność, niewielka gotowość do przeprowadzki w celu podjęcia pracy	Wysoka dyspozycyjność
MOTYWACJA DO PRACY	Dominacja motywacji negatywnej przy poszukiwaniu pracy – chęć jak najszybszego przejścia na emeryturę	
ZDROWIE	Zły stan zdrowia i związana z tym konieczność korzystania z urlopów zdrowotnych	
	Mniejsza atrakcyjność fizyczna, ograniczającą możliwości zatrudnienia	

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 5. Słabe i mocne strony osób 50+ zdaniem bezrobotnych 50+.

	Słabe strony	Mocne strony	
DOŚWIADCZENIE		Duże doświadczenie zawodowe	
CECHY, UMIĘTNOŚCI I KWALIFIKACJE	Brak znajomości obsługi komputera i nowoczesnych technologii	Chęć zdobycia nowych umiejętności	
	Nieumiejętność wykorzystywania internetu w celu poszukiwania informacji	Punktualność	
	Brak znajomości języków obcych	Terminowość	
	Brak kwalifikacji, które odpowiadałyby potrzebom rynku pracy	Duże poczucie odpowiedzialności za wykonywaną pracę	
		Duża dyspozycyjność	
		Wysoka motywacja do pracy	
		Asertywność	
		Umiejętność pracy w zespole	
	POSZUKIWANIE PRACY	Brak wiary w możliwość znalezienia pracy	Małe oczekiwania względem poszukiwanej pracy (związane z gotowością pracy za mniejsze wynagrodzenie lub na niższym stanowisku, niż dotychczas)
		Brak znajomości technik i sposobów poszukiwania pracy	Chęć przekwalifikowania się celem zwiększenia szans na znalezienie zatrudnienia.
	Brak umiejętności autoprezentacji		
	Niewielka gotowość do zatrudnienia w oparciu o umowy cywilno-prawne i elastyczny czas pracy		

Źródło: opracowanie własne.

W kontekście najbardziej skutecznych metod i narzędzi aktywizacji bezrobotnych 50+, należy wskazać na dużą zbieżność opinii bezrobotnych z ocenami formułowanymi przez przedstawicieli powiatowych urzędów pracy. Za najbardziej skuteczne instrumenty osoby 50+ uznawały staże, za najmniej skuteczne – szkolenia grupowe. Ponadto badani zostali zapytani o ocenę skuteczności indywidualnych planów działania, którymi objęte są osoby długotrwale bezrobotne, a także osoby po 50 roku życia. Jak się okazuje, większość z nich ocenia je negatywnie. Problemem jest głównie to, że w obecnych warunkach funkcjonowania urzędów pracy, a także sytuacji na rynku pracy nie ma większych szans na ich realizację. Indywidualne plany działania nie są skuteczne chociażby ze względu na zbyt dużą liczbę osób nimi objętych, w stosunku do liczby pracowników urzędów pracy. Aktualnie oferowane formy pomocy przez powiatowe urzędy pracy dla bezrobotnych 50+ są niewystarczające, bezrobotni wskazują na konieczność zmian podejmowanych działań na bardziej skuteczne, długofalowe i prowadzące w ostateczności do szybkiego zdobycia pracy. Najczęstsza forma kontaktu z doradcą (kontakt telefoniczny lub spotkania raz lub dwa razy na kilka miesięcy) także nie sprzyja zmotywowaniu uczestników do szukania zatrudnienia i efektywnej pracy nad sobą. Natomiast metody aktywizacji zawodowej, które są krótkotrwałe i często pozbawione indywidualnego charakteru, nie przekładają się na efektywność zatrudnieniową w krótkim okresie czasu. Potrzeba bardziej pogłębionej i zindywidualizowanej oferty wsparcia bezrobotnych 50+ wynika z ich sytuacji społecznej, którą także można opisać w wymiarze słabych i mocnych stron determinujących potencjał tej kategorii bezrobotnych. Opis ten, będący efektem przeprowadzonych w ramach projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+” badań został zawarty w poniższej tabeli.

Tabela 6. Słabe i mocne strony osób 50+ w przestrzeni społecznej

Słabe strony	Mocne strony
Znaczna skłonność do nałogów i uzależnień	Brak zobowiązań finansowanych (kredyty, inwestycje)
Brak kontaktu z rynkiem pracy skutkujący stanami depresyjnymi	Mniejsze potrzeby finansowe wynikające z ustabilizowanej sytuacji rodzinnej i mieszkaniowej
Niechęć do zagospodarowania wolnego czasu, zmiany obecnej sytuacji	Znaczna ilość czasu wolnego do zagospodarowania
Mniejsza mobilność, niechęć do poświęceń	Możliwość wspomagania członków rodziny (poprzez opiekę nad wnukami, pomoc w gospodarstwie)
Niska samoocena, brak wiary we własne siły	Szacunek do podstawowych wartości (w tym szacunek do pracy)
Wyuczona bezradność	Duże doświadczenie życiowe
Nieumiejętność radzenia sobie ze stresem	
Wysoki poziom roszczeniowości wobec instytucji publicznych	

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowanie. Szanse i perspektywy osób 50+ na regionalnym rynku pracy

W poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie o wykorzystanie potencjału osób 50+ na regionalnym rynku pracy należy nie tylko określić mocne strony tej kategorii osób, ale także zdiagnozować potrzeby pracodawców, którzy mają aktualnie największe potrzeby zatrudnieniowe. Jak wskazują dane gromadzone na podstawie ofert pracy zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy oraz badania pracodawców przeprowadzone w ostatnim czasie na terenie województwa zachodniopomorskiego, największe i niezaspokojone potrzeby zatrudnieniowe mają firmy rzemieślnicze¹⁷. W większości zawodów rzemieślniczych, na które występuje znaczne zapotrzebowanie na regionalnym rynku pracy wiek i staż pracy stanowią znaczną wartość, ponieważ bardzo często cechy te łączą się także z bogatym doświadczeniem zawodowym, praktycznymi umiejętnościami, solidnością oraz rzetelnością i sumiennnością.

¹⁷ K. Bondyra, H. Dolata, D. Postaremczak (red.), *E-podręczniki w szkolnictwie zawodowym. Luka w systemie edukacji*, Poznań 2012; K. Bondyra, D. Postaremczak, A. Świdurska, M. Wojtkowiak (red.), *Platforma kształcenia zawodowego*, Poznań 2012.

Jak wykazano w przedmiotowym artykule, cechy te w największym stopniu charakteryzują osoby 50+. Należy także zauważyć, że pracodawcy bardzo często zwracają uwagę na nieadekwatne do potrzeb rynku pracy i niewłaściwe przygotowanie absolwentów szkół zawodowych, co otwiera szanse dla pokolenia starszych pracowników, którzy w powszechnej opinii są oceniani pod tym względem korzystniej przez pracodawców (mimo pewnych deficytów, które są do nadrobienia dzięki kursom i szkoleniom lub też poprzez przygotowanie pracownika już w miejscu pracy, co w pewnym stopniu tłumaczy np. stosunkowo wysoką efektywność zatrudnieniową staży wśród osób 50+).

Jak wynika z wielu przytoczonych danych, wypadnięcie z rynku pracy dla osób 50+ stanowi większe niż w innych grupach wiekowych zagrożenie długotrwałym bezrobociem i wykluczeniem społecznym. Z drugiej strony, w kontekście potrzeb i oczekiwań tej grupy (stabilna praca, umowa na czas nieokreślony nawet kosztem niższego wynagrodzenia) konieczna jest szeroko zakrojona kampania społeczno-informacyjna promująca ideę flexicurity¹⁸. Koncepcja flexicurity zakładająca połączenie bezpieczeństwa i elastyczności zatrudnienia stanowi odpowiedź na nieprzewidywalne i dynamiczne zmiany na rynku pracy, które wpływają na niestabilność zatrudnienia. Stąd też rzetelna informacja i promocja na temat zalet elastycznych form zatrudnienia, czasu i organizacji pracy oraz kształcenia ustawicznego stanowi kluczowy element polityki rynku pracy, która pozwoli zachować aktywność zawodową osób 50+.

Kolejnym elementem polityki rynku pracy, którego wpływ na bezrobocie wśród osób 50+ należy wnikliwie przeanalizować, jest kwestia zmiany przepisów prawnych. Niektóre z nich paradoksalnie mogą wpływać bowiem na pogorszenie sytuacji tej kategorii na rynku pracy. Tzw. okres ochronny¹⁹ wbrew intencjom ustawodawcy może być czynnikiem, który wpływa na większe bezrobocie w tej kategorii wiekowej i potwierdza negatywne stereotypy

¹⁸ Flexicurity stanowi próbę efektywnego i optymalnego połączenia elastyczności (*flexibility*) rynku pracy i ochrony socjalnej (*social security*) pracowników i bezrobotnych. Ważnym jej elementem jest również zagwarantowanie możliwości godzenia aktywności zawodowej z życiem rodzinnym (*combination security* lub *work-care combination*); Por. W. van Oorschot, *Flexible work and flexicurity policies in the Netherlands. Trends and experiences*, „Transfer” 2004, vol. 10, nr 2. Za: M. Rymśza, *W poszukiwaniu równowagi między elastycznością rynku pracy i bezpieczeństwem socjalnym. Polska w drodze do flexicurity?*; w: M. Rymśza [red.] *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*

¹⁹ Zgodnie z art. 39 Kodeksu Pracy, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia w firmie umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury wraz z osiągnięciem tego wieku.

o osobach 50+. Rozwiązanie to, choć w swoich założeniach pozwala na wydłużenie aktywności zawodowej osób 50+, jest często krytykowane przez pracodawców, ponieważ ogranicza przyjmowanie do pracy osób w starszym wieku²⁰.

W ramach rekomendacji dotyczących aktywizacji społecznej i zawodowej osób 50+, należy wskazać także na potrzebę integracji instytucji rynku pracy i pomocy społecznej oraz ich ścisłej współpracy. Pozwoli to przeciwdziałać patologicznym sytuacjom, w których osobie 50+ o wiele bardziej opłaca się być nieaktywną zawodowo, mimo że zarówno kwalifikacje, jak i stan zdrowia umożliwiają podjęcie zatrudnienia. W tym kontekście niezbędna jest także reforma systemu świadczeń socjalnych i zasiłków dla bezrobotnych oraz indywidualizacja kryteriów przyznania pomocy przez powiązanie ich z instrumentami aktywnego przeciwdziałania bezrobociu²¹. Zatrzymanie na rynku pracy większej liczby pracowników, a co za tym idzie zwiększenie wskaźnika zatrudnienia, wymaga zatem nie tylko aktywniejszej polityki zatrudnienia, ale także unowocześnienia systemów zabezpieczenia społecznego²².

W kontekście krytykowanych przez pracodawców i bezrobotnych działań realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia, w większym niż dotychczas stopniu należy skoncentrować się na instrumentach o najwyższej efektywności zatrudnieniowej. W odniesieniu do osób 50+ nieodłącznym elementem wsparcia powinna być także pogłębiona pomoc psychologiczna i wsparcie indywidualne (konsultacje z psychologami, indywidualne plany działania, ale realizowane w znacznie rzetelniejszym stopniu niż dotychczas). Interesujące perspektywy i szanse na podniesienie efektywności działań aktywizacyjnych wśród bezrobotnych 50+ dają takie innowacyjne instrumenty wsparcia, jak jobcoaching²³ czy EEG biofeedback, które powinny doczekać się

²⁰ Czarna lista barier dla rozwoju przedsiębiorczości, Lewiatan, Warszawa 2012.

²¹ M. Woźniak, *Alternatywna droga reintegracji długotrwale bezrobotnych*, Polityka Społeczna, IPiSS, 10/2011.

²² M. Sulmicka, *Priorytety i cele rozwojowe UE do roku 2020 w kontekście aktualizacji średniookresowej strategii rozwoju kraju*, SGH, Warszawa 2011.

²³ „Jobcoaching jest jedną z metod coachingu. Głównym zadaniem job coachingu jest pomoc jednostkom w dostosowaniu się do środowiska pracy, udzielenie wsparcia w trakcie przyswajania umiejętności niezbędnych do podjęcia konkretnej pracy, a także motywowanie, udzielenie pomocy i porady w sytuacji, gdy jednostka wykazuje chęć dokonania zmian w życiu. Metoda job coaching bierze pod uwagę wszelkie indywidualne kwestie związane z osobą, takie jak: jej zachowania i przekonania, a przede wszystkim istotne czynniki środowiskowe oraz indywidualne umiejętności jednostki. Dzięki temu znacznie łatwiej udzielić wsparcia i pomocy osobie nieprzystosowanej w próbie zaadaptowania się w środowisku pracy”. Por. *Rozwiązania job coaching i ich efektywność w Europie i USA, oraz Raport końcowy*

implementacji w polityce rynku pracy na poziomie powiatowych urzędów pracy. Należy mieć jednak także na uwadze, że obecne rozwiązania i przepisy prawne, w ramach których poruszają się publiczne służby zatrudnienia ograniczają zakres i możliwości wdrażania nowych, innowacyjnych rozwiązań, które mogłyby polepszyć sytuację bezrobotnych 50+ na rynku pracy.

W kontekście innych ograniczeń, które wpływają na trudności w aktywizacji osób 50+ przez publiczne służby zatrudnienia należy wskazać także na grupowe spotkania osób bezrobotnych z doradcą, co nie sprzyja otwartości, zaufaniu i poznaniu swoich słabych i mocnych stron oraz szczegółowej analizie danych o predyspozycjach zawodowych beneficjenta. Można mówić także o braku odpowiedniej liczby kursów podnoszących samoocenę osób bezrobotnych, które wpływają motywująco na konkretne plany powrotu na rynek pracy i wzmacniają psychicznie poczucie własnej wartości osób pozostających bez zatrudnienia.

Wyżej wymienione ograniczenia i problemy mają swoje konsekwencje, które można odnieść do dwóch podstawowych wymiarów:

- społecznego, z którym wiąże się m.in.:
 - izolacja bezrobotnych 50+ oraz pogłębienie i utrwalenie stereotypów dotyczących tej grupy osób, prowadzące do wykluczenia z aktywności społecznej i zawodowej oraz negatywnych postaw ze strony pracodawców i pracowników urzędów pracy,
 - zagrożenie przekazywaniem negatywnych wzorów (brak zatrudnienia) kolejnym pokoleniem – jeśli rodzic jest długotrwale bezrobotnym, to duże prawdopodobieństwo, że postawy te będą powielane przez dzieci,
 - wzrost wydatków publicznych na pomoc bezrobotnym oraz walkę z marginalizacją i wykluczeniem społecznym,
 - wzrost bezrobocia,
 - ograniczenie tempa wzrostu gospodarczego,
- indywidualnego, z którym wiąże się m.in.:
 - dalsze obniżanie poczucia własnej wartości i obniżona samoocena osoby bezrobotnej 50+ oraz akceptacja stereotypów na własny temat, jako pracownika gorszego, z niższymi kwalifikacjami,

*z badań przeprowadzonych w ramach projektu pt. **Job coaching jako narzędzie aktywizujące osoby 45+ na terenie województwa wielkopolskiego**, 1/POKL/6/D.1.1/10 realizowanego przez Centrum Doradztwa Unijnego i Doradztwo Społeczne i Gospodarcze*

- pogorszenie jakości życia, zagrożenie wykluczeniem społecznym,
- wzrost bierności zawodowej i niechęć do jakiejkolwiek współpracy.

Podsumowując, wśród rekomendacji, które zostały wypracowane w toku badań w ramach *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*, na szczególną uwagę zasługują zwłaszcza:

Ścisła współpraca publicznych służb zatrudnienia i władz publicznych ze środowiskiem rzemieślniczym mająca na celu przekwalifikowanie lub uzupełnienie kwalifikacji osób 50+ w celu uzyskania przez nie zatrudnienia w sektorze gospodarki, który zgłasza największe zapotrzebowanie na wykwalifikowane kadry, a jednocześnie poszukuje pracowników o cechach, jakie często charakteryzują osoby 50+.

Podniesienie poziomu kompetencji miękkich wśród pracowników i osób bezrobotnych w wieku 50+ poprzez bardziej zindywidualizowane wsparcie (np. pomoc psychologiczną) oraz implementację innowacyjnych rozwiązań (np. jobcoaching, biofeedback) w działaniach publicznych służb zatrudnienia.

Zmiana postrzegania wizerunku osób 50+ na rynku pracy poprzez wsparcie społeczne, działania szkoleniowe i kampanie promujące, podkreślające dobre praktyki w tym zakresie i zalety pracowników 50+.

Działania i kampanie społeczno-informacyjne promujące ideę flexicurity w kontekście zalet elastycznych form zatrudnienia oraz kształcenia ustawicznego wśród osób 50+.

Reforma systemu świadczeń socjalnych i zasiłków dla bezrobotnych oraz indywidualizacja kryteriów przyznania pomocy przy powiązaniu ich z instrumentami aktywnego przeciwdziałania bezrobociu. Integracja instytucji rynku pracy i pomocy społecznej.

Bibliografia

- Bank Danych Lokalnych, Główny Urząd Statystyczny.
- Bondyra K., Dolata H., Postaremczak D. (red.), *E-podręczniki w szkolnictwie zawodowym. Luka w systemie edukacji*, Poznań 2012.
- Bondyra K., Postaremczak D., Świdurska A., Wojtkowiak M. (red.), *Platforma kształcenia zawodowego*, Poznań 2012.
- *Czarna lista barier dla rozwoju przedsiębiorczości*, Lewiatan, Warszawa 2012.
- *Employment rate of olders workers*, Eurostat.
- Kononowicz M., Michałowska J., Majewska A., *Osoby w wieku 50+ na mazowieckim rynku pracy*, Sopot 2010.
- Oorschot van W., *Flexible work and flexicurity policies in the Netherlands. Trends and experiences*, „Transfer” 2004, vol. 10, nr 2.
- Publiczne Służby Zatrudnienia, psz.gov.pl.
- *Raport końcowy z badań przeprowadzonych w ramach projektu pt. Job coaching jako narzędzie aktywizujące osoby 45+ na terenie województwa wielkopolskiego*, 1/POKL/6/D.1.1/10 (Centrum Doradztwa Unijnego i Doradztwo Społeczne i Gospodarcze).
- *Raport Pracownicy 50+ - duży plus w twojej firmie*, Sopot 2010, dostępny: <http://www.pbsdga.pl>.
- *Raport Kształcenie dorosłych*, dostępny: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_WZ_ksztalcenie_doroslych.pdf. [24 VII 2012].
- *Rozwiązania job coaching i ich efektywność w Europie i USA*, raport zrealizowany w ramach projektu pt. *Job coaching jako narzędzie aktywizujące osoby 45+ na terenie województwa wielkopolskiego*, 1/POKL/6/D.1.1/10 (Centrum Doradztwa Unijnego i Doradztwo Społeczne i Gospodarcze)
- Rożnowski B., *Wieloaspektowa charakterystyka sytuacji życiowej osób 50+ w perspektywie aktywności zawodowej*, Raport z badań, Lublin 2011.
- Rymśza M., *W poszukiwaniu równowagi między elastycznością rynku pracy i bezpieczeństwem socjalnym. Polska w drodze do flexicurity?*; w: M. Rymśza (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, Warszawa 2005
- Sejm Rzeczypospolitej Polskiej, <http://sejm.gov.pl/>.
- Sulmicka M., *Priorytety i cele rozwojowe UE do roku 2020 w kontekście aktualizacji średniookresowej strategii rozwoju kraju*, SGH, Warszawa 2011
- Szmidt C., *Kompleksowy program aktywizacji osób 50+*, Raport końcowy, Warszawa 2012
- Woźniak M., *Alternatywna droga reintegracji długotrwale bezrobotnych*, Polityka Społeczna, IPiSS, 10/2011.

CZEŚĆ II

BIOFEEDBACK JAKO INNOWACYJNA METODA AKTYWIZACJI OSÓB 50+

Biofeedback – opis metody, przykłady zastosowań

Wprowadzenie

Pośród ofert terapeutycznych w ostatnich latach coraz częściej znajdujemy terapię biofeedback. Metoda ta, znana przede wszystkim w systemie EEG biofeedback, jest rekomendowana jako szczególnie skuteczna przy przezwyciężaniu trudności z koncentracją uwagi. Jest rozpowszechniana w kontekście coraz częściej diagnozowanego w Polsce Zespołu Zaburzeń Uwagi z Nadruchliwością, czyli ADHD. Wspomina się o jej skuteczności także w przypadku pomocy dzieciom i młodzieży ze specyficznymi trudnościami w uczeniu się, przede wszystkim z dysleksją. Wciąż stawiane są pytania, zarówno w środowisku medycznym, jak i związanym z edukacją, czy jest to metoda rzeczywiście przynosząca niezwykle efekty? Czy w ogóle jest ona skuteczna? Czy jest przeznaczona dla dzieci i młodzieży, a przede wszystkim dla tych, u których zdiagnozowano zaburzenia koncentracji uwagi lub specyficzne trudności w uczeniu się? Czy mogą z niej korzystać dorośli, a jeśli tak to w jaki sposób i w jakich sytuacjach?

W tym artykule spróbuję udzielić odpowiedzi na te pytania. Odwołam się do najnowszych polskich opracowań dotyczących metody biofeedback oraz fundamentalnego anglojęzycznego opracowania na ten temat autorstwa Marka S. Schwartza i Franka Andrasika. Ważnym źródłem są dla mnie także doświadczenia naszych południowych sąsiadów: Słowaków, ale przede wszystkim Czechów, którzy należą do europejskich pionierów w zakresie praktycznego i bardzo wszechstronnego stosowania systemów biofeedback. Informację tę czerpię przede wszystkim od dra Miroslava Novotnego, czeskiego psychiatry, specjalisty w zakresie neuroterapii i superwizora oraz trenera Instytutu Biofeedback w Pradze. Miałem przyjemność uczestniczyć w szkoleniach prowadzonych przez niego oraz dra Jiří Tyla, który jest uznawany za największego propagatora metody EEG biofeedback w Europie Środkowej, a jednocześnie jest twórcą, wraz z firmą Alien Hronov, aparatu, który został skonstruowany na bazie diagnostycznego przyrządu EEG¹. Wspomniane publikacje oraz szkolenia są fundamentem, na którym buduję moje osobiste doświadczenie neuroterapeuty od 2008 roku uczestnicząc także w superwizjach

¹ M. Novotný, *EEG biofeedback (neurofeedback)*, niepublikowane materiały szkoleniowe.

terapeutycznych oraz wykorzystując systemy biofeedback jako istotny element warsztatu pracy psychologa klinicznego w Społecznej Szkole Podstawowej i Społecznym Gimnazjum nr 1 STO w Poznaniu oraz NZOZ Katolickim Ośrodku Wychowania i Terapii Uzależnień Caritas Archidiecezji Poznańskiej „Wierzenica”.

Czym jest biofeedback?

Biofeedback nie jest nowym odkryciem, lecz uniwersalnym i naturalnym procesem biologicznym. Nasz mózg zarządza dynamiczną strukturą, jaką jest nasz 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 system². 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 się³. 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 dziecko, które nauczyło się już jeździć na rowerze po dłuższej przerwie nie musi uczyć się tej umiejętności od nowa. To wrodzony biofeedback sprawia, że czynność zostaje utrwalona. W wypadku jazdy na rowerze jest to błędnik, który jest wypełniony płynem znajdującym się w małych półokrągłych kanalikach, które wykrywają 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. Tak więc podczas nauki jazdy na rowerze, łyżwach, nartach, ale także podczas nauki jazdy samochodem nieodzownym jest działanie naszego naturalnego biofeedbacku, a właściwie neurofeedbacku. Biofeedback, czyli biologiczne

² M. Thompson, L. Thompson, *Neurofeedback. Wprowadzenie do podstawowych koncepcji psychofizjologii stosowanej*, tłum. W. Graszka i J. Laskowska-Graszka, Wydawnictwo Biomed Neurotechnologie, Wrocław 2012, s. 35-36.

³ J. Czarkowska-Bauch, *Wpływ informacji dotykowych i bólowych na zachowanie ruchowe*, w: T. Górski i inni (red.), *Mózg a zachowanie*, PWN, Warszawa 2011, s. 281;

A. R. Łuria, *Podstawy neuropsychologii*, Państwowe Zakłady Wydawnictw Lekarskich, Warszawa 1976, s. 1.

sprzężenie zwrotne oznacza więc dostarczanie osobie informacji zwrotnej o procesach zachodzących w jej organizmie⁴.

Obok naturalnego biofeedbacku, współcześnie możemy stosować także specjalistyczny sprzęt, którego zadaniem jest odzwierciedlanie procesów psychofizjologicznych, z których osoba nie zdaje sobie sprawy, a które można świadomie kontrolować⁵. Tak więc dzięki tym urządzeniom człowiek może uczyć się wpływu na nieuświadomiane do tej pory procesy w swoim organizmie, co ma służyć poprawie jakości jego życia i/lub przezwyciężaniu różnorodnych dolegliwości natury psychofizjologicznej takich jak: wzrost lub spadek ciśnienia krwi lub bóle wynikające z dużego napięcia mięśniowego. Biofeedback staje się narzędziem terapeutycznym. Mówimy w tym wypadku o biofeedbacku stosowanym, który definiuje się jako⁶:

Grupę oddziaływań terapeutycznych wykorzystujących narzędzia elektroniczne lub elektromechaniczne do dokładnego pomiaru procesów fizjologicznych, w celu przekazania pacjentowi i jego terapeutce informacji zwrotnych, które mają służyć wzrostowi świadomości własnej aktywności nerwowo-mięśniowej i aktywności układu autonomicznego, zarówno normalnej, jak i odbiegającej od normy, co dokonuje się w formie analogowych lub binarnych słuchowych i/lub optycznych sygnałów zwrotnych. Przeprowadzony profesjonalnie biofeedback ma pomóc pacjentowi rozwinąć większą świadomość i kontrolę nad procesami fizjologicznymi, które normalnie są poza świadomością i poza kontrolą. Dzięki uzyskaniu kontroli zewnętrznego sygnału, a następnie dzięki procesom poznawczym, doświadczeniu, lub wskazówkom terapeuty, powinno dojść do zatrzymania lub zmniejszenia intensywności objawów.

⁴ M. Thompson, L. Thomson, *Neurofeedback*, dz. cyt., s. 35-37.

⁵ *Ibidem*, s. 35.

⁶ Cyt. N.M. Schwartz, M.S. Schwartz, F. Andrasik, *Definitions of Biofeedback and Applied Psychophysiology*. w: M.S. Schwartz, F. Andrasik (red.), *Biofeedback. A Practitioner's Guide*, The Guilford Press, New York, London 2003, s. 35 (definicja w tłumaczeniu autora artykułu).

Dzięki aparaturze i nowym możliwościom wykorzystania biologicznego sprzężenia zwrotnego rozwija się na pograniczu psychologii i fizjologii kolejna dyscyplina wiedzy i umiejętności, nazywana psychofizjologią stosowaną. Według Marka Schwartza jest to *dyscyplina naukowa, której celem jest zrozumienie oraz modyfikowanie wzajemnych zależności pomiędzy zachowaniem oraz fizjologicznym funkcjonowaniem przy użyciu różnych metod obejmujących także nieinwazyjne metody pomiaru fizjologicznego*⁷.

W ramach psychofizjologii stosowanej biofeedback jako metoda zajmuje bardzo ważne miejsce, zarówno jako narzędzie diagnostyczne, ale przede wszystkim jako forma terapii. Jak zostało powiedziane psychofizjologia stosowana odnosi się do funkcjonowania fizjologicznego człowieka, które jest diagnozowane na podstawie dokładnego pomiaru zmian czynności mięśni szkieletowych, fizjologii układu autonomicznego, pomiaru oddechu, aktywności biochemicznej lub elektroencefalograficznej zarówno prawidłowej jak i nieprawidłowej. Następnie podejmowane mogą być procedury terapeutyczne z wykorzystaniem różnych systemów biofeedback monitorujących oddech, napięcie mięśniowe, fale mózgowe i przekazujących informację zwrotną o możliwości świadomego wpływu na te procesy, które przebiegają w sposób nieprawidłowy lub niewystarczająco efektywny (jak np. w przypadku radzenia sobie z objawami fizjologicznymi stresu). Terapii, a właściwie **terapiom biofeedback towarzyszą także inne formy interwencji takie jak: treningi relaksacji, oddychania, terapia behawioralno-poznawcza, edukacja pacjenta/klienta, modyfikacja zachowań, techniki medytacyjne i wyobrażeniowe, a nawet hipnoza**⁸. Dzięki metodzie biofeedback może także być sprawdzana skuteczność tych różnorodnych form terapii i interwencji. Ma on także znaczenie edukacyjne, gdyż **pacjent monitorując stany fizjologiczne swojego organizmu uczy się swoich reakcji oraz dowiaduje się jakie czynniki wpływają na ich zmianę**. Może więc wzbogacać gamę swoich zachowań o nowe, bardziej przystosowawcze, co umożliwi mu np. szybką redukcję fizjologicznych objawów stresu. Biofeedback umożliwia także zidentyfikowanie tych zachowań, które są nieprzystosowawcze lub wręcz zagrażające dla ogólnego dobrostanu, a w konsekwencji dla zdrowia.

⁷ Cyt. *Ibidem*, s. 37 (tłumaczenie definicji za R. Kozłowskim)

⁸ *Ibidem*, s. 27-42.

Moduły biofeedback

W różnych formach biofeedbacku wykonuje się pomiary wartości określających funkcjonowanie autonomicznego (współczulnego oraz przywspółczulnego) układu nerwowego. Słowo autonomiczny można powiązać ze słowem automatyczny. **Jeszcze kilkadziesiąt lat temu zachodni badacze uważali, iż ta część układu nerwowego pozostaje poza świadomą kontrolą człowieka.** Zawiadując czynnościami organów wewnętrznych ma zabezpieczać pracę serca, naczyń krwionośnych, płuc, układu trawiennego, pęcherza itd. Zachodnia nauka zrobiła krok w pierwszym dziesięcioleciu XX wieku, kiedy odkryto, że ludzie mają zdolność do świadomego uczenia się regulacji dużej części własnej fizjologii. Stało się jasne, że możemy kontrolować autonomiczne funkcje biologiczne takie jak temperatura skóry, reakcja elektrodermalna (pocenie się), rytm serca, a także synchronizacja rytmu serca z oddechem, czyli oddechowa arytmia zatokowa (ang. RSA – Respiratory Sinus Arrhythmia). Terminu biofeedback używamy również w odniesieniu do kontroli napięcia mięśniowego (EMG)⁹.

Dokonywanie pomiarów reakcji fizjologicznych autonomicznego układu nerwowego oraz napięcia mięśni szkieletowych jest możliwe dzięki odpowiednim modułom biofeedback takim jak: SC biofeedback i Temperature biofeedback, HRV biofeedback, Respiratory biofeedback, RSA biofeedback oraz EMG i SEMG biofeedback. W tej części artykułu krótko scharakteryzuję każdy z tych modułów oraz przybliżę możliwości jego zastosowania diagnostycznego i terapeutycznego.

Obwodowa temperatura (Temperature biofeedback)

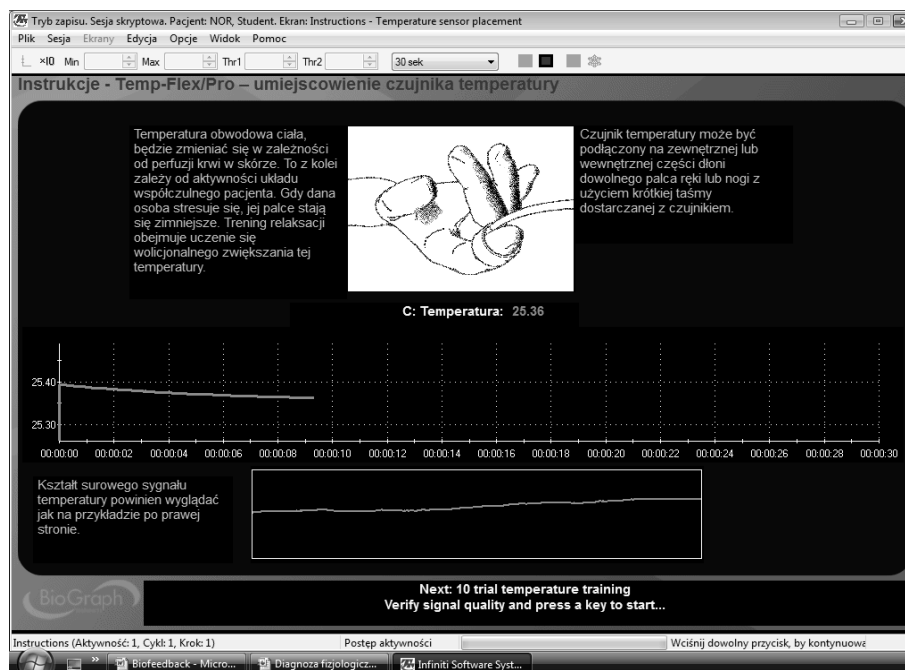
Pomiar temperatury obwodowej jest jednym z najprostszych, a jednocześnie najbardziej przydatnym pomiarem w biofeedbacku. Dzięki zamontowanemu na opuszcze małego palca termistorowi zostaje bezpośrednio podana informacja o jego temperaturze. Jednak odczyt ten przynosi ze sobą więcej ważnych danych. Wiadomo, czy człowiek jest w stanie relaksu, czy też napięcia. U większości ludzi w stanie relaksu temperatura palca wynosi około 34-35°C. Kiedy człowiek staje się spięty dochodzi do zwężenia średnicy obwodowych naczyń krwionośnych, co objawia się jego ochłodzeniem i zauważalnym za pośrednictwem aparatury biofeedback spadkiem temperatury. Pomiar ten jest szczególnie przydatny w nauce relaksacji lub do weryfikacji skuteczności różnych technik

⁹ M. Thompson, L. Thompson, *Neurofeedback*, dz. cyt., s. 37.

relaksacyjnych. Biofeedback temperatury skóry okazał się także przydatny w zmniejszaniu bólów migrenowych¹⁰.

Poniżej znajduje się przykładowy ekran z modułu Temperature biofeedback urządzenia Infinity ProComp5 Thought Technology. W dalszej części artykułu umieszczam także inne przykładowe ekrany diagnostyczne lub treningowe stanowiące oprogramowanie wspomnianego aparatu.

Rysunek 1. Ekran z modułu Temperature biofeedback urządzenia Infinity ProComp5 Thought Technology.



Źródło: Opracowanie własne.

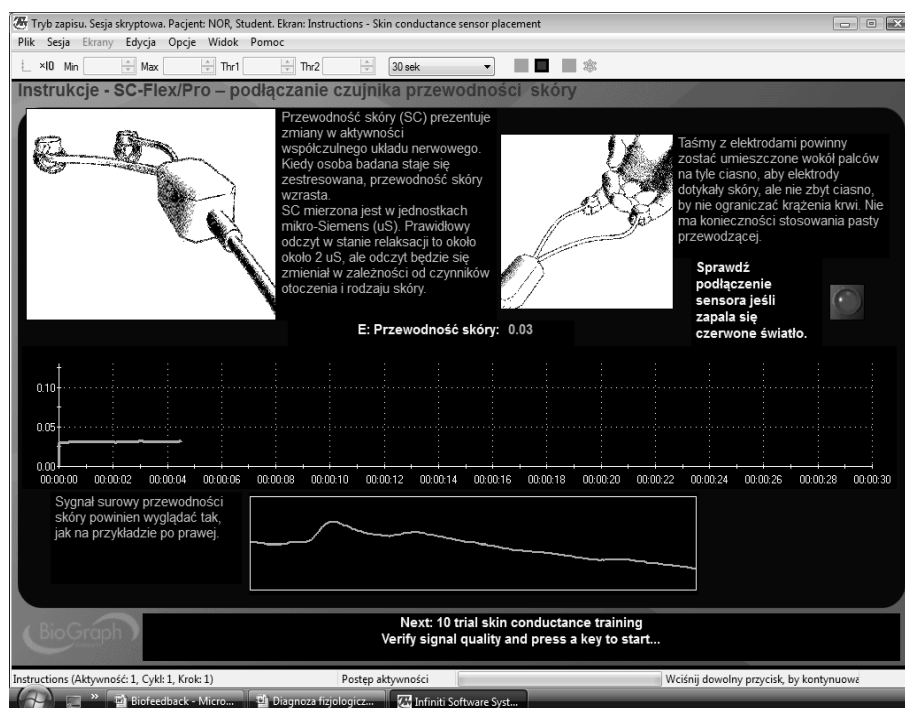
Reakcja elektrodermalna – EDR (SC biofeedback)

Reakcja elektrodermalna EDR (ang. Electrodermal Response) jest miarą przewodnictwa skóry (ang. *Skin Conduction – SC*). Przewodnictwo skórne mierzy się najłatwiej przez umieszczenie elektrod na wewnętrznej powierzchni palca wskazującego i serdecznego, gdzie znajduje się dość dużo gruczołów potowych. Palec środkowy zapobiega złączeniu się dwóch elektrod, co mogłoby spowodować zwarcie. Pomiar dokonany pomiędzy dwoma elektrodami jest wyrażony w mikrosimensach (μS). Jest to pomiar odwrotny do pomiaru GSR, czyli mierzonej w Ω (Om), reakcji skórno-

¹⁰ *Ibidem*, s. 260-261 oraz Ch.J. Peek, *A Primer of Biofeedback Instrumentation*, w: M. S. Schwartz, F. Andrasik (red.), *Biofeedback*, dz. cyt., s. 46.

galwanicznej, wyrażającej oporność skóry. Przewodnictwo skórne zwiększa się, gdy otwierają się gruczoły potowe. Tak jak w przypadku temperatury obwodowej za regulację tego procesu odpowiada układ współczulny. Wyjątkowo duże pobudzenie, wyrażone nadmierną potliwością palców, może korelować z niepokojem i napięciem. Utrzymujący się, jednostajny, na wysokim poziomie pomiar reakcji elektrodermalnej może wskazywać na chroniczne napięcie, nieodreagowaną traumę lub wysoki poziom lęku. Osoby, u których diagnozowano ADD (zespół deficytów uwagi) odznaczają się niskim poziomem pobudzenia już w chwilę po rozpoczęciu sesji treningowej. Koreluje to z deklarowanym przez nich znudzeniem sesją i małym zainteresowaniem nią lub małym skupieniem się na niej. Optymalna sprawność może być powiązana ze wzrostem rytmu serca (ang. *harte rate* – HR) i przewodności skóry, które wiążą się, jak wskazują badania, z lepszą uwagą i pamięcią krótkoterminową¹¹.

Rysunek 2. Ekran z modułu SC biofeedback urządzenia Infiniti ProComp5 Thought Technology.



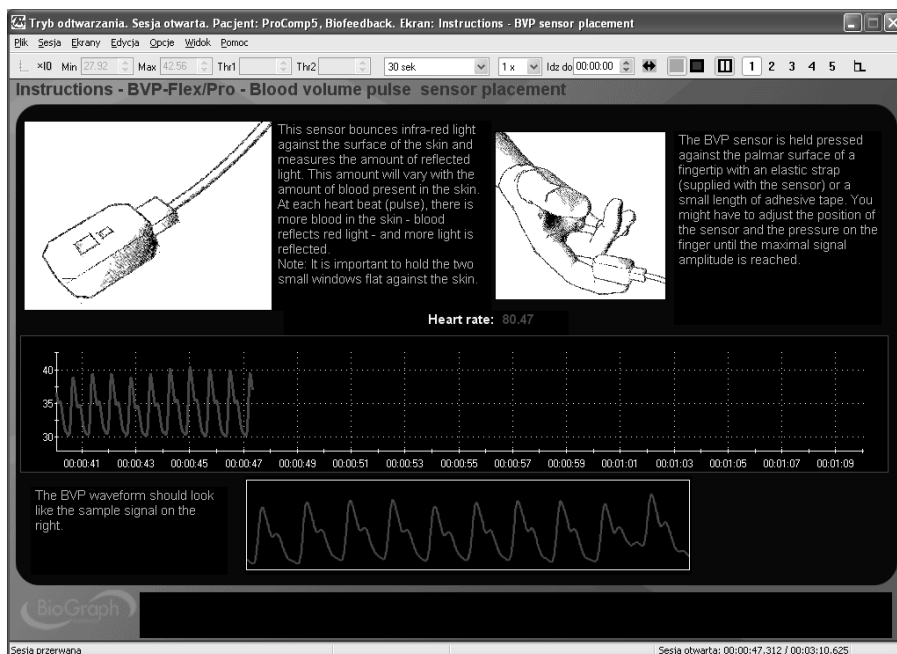
Źródło: Opracowanie własne.

¹¹ M. Thompson, L. Thompson, *Neurofeedback*, dz. cyt., s. 261; oraz Ch.J. Peek, *A Primer of Biofeedback Instrumentation*, dz. cyt., s. 46-47.

Rytm serca HR (HRV biofeedback)

Pomiaru rytmu serca HR i objętości krwi BV (ang. *blood volume*), czyli HRV dokonuje się przy użyciu pletysmografu wyposażonego w przetwornik fotoelektryczny, który umieszcza się na kciuku lub innym palcu (zobacz rysunek 3). Wzrost tętna w przypadku stresu związanego ze złością, lękiem lub smutkiem jest większy niż wzrost odnotowany w momencie zaskoczenia, szczęścia, czy odrazy. W momencie frustracji i reakcji obronnej następuje gwałtowny wzrost tętna, które spada w odpowiedzi na reakcję orientacyjną, przyjęcie bodźca i otrzymanie nagrody. Można spodziewać się także różnic pomiędzy osobowością A i osobowością B. Pierwszy z typów osobowości charakteryzuje osoby żyjące pod presją czasu, pobudliwe i predysponowane do zachorowania na chorobę wieńcową serca, podczas gdy osobowość B odnosi się do ludzi spokojnych, opanowanych i dobrze zorganizowanych¹². HRV biofeedback ma zastosowanie w przypadku terapii zaburzeń lękowych, stabilizacji emocjonalnej, a także w przypadku rehabilitacji w chorobach układu krążenia.

Rysunek 3. Ekran z modułu HRV biofeedback urządzenia Infinity ProComp5 Thought Technology.



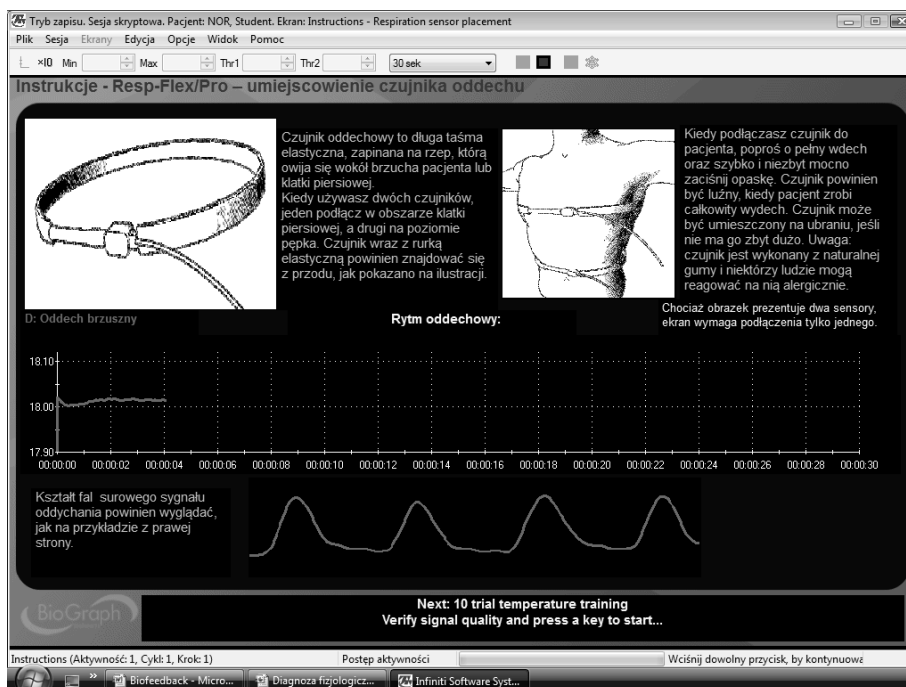
Źródło: Opracowanie własne.

¹² M. Thompson, L. Thompson, *Neurofeedback*, dz. cyt., s. 261.

Oddychanie (Respiratory biofeedback)

Trening oddychania jest ważny w wielu modelach terapeutycznych, a także w związku z uprawianiem sportu. Z pomocą programu treningowego wykorzystującego biologiczne sprzężenie zwrotne, można nauczyć klienta głębokiego, wolnego oraz miarowego oddychania przeponowego. Kształtowanie prawidłowych wzorców oddechowych jest przydatne w procesie terapii dzieci z ADHD, a także w leczeniu zespołu Tourett'a, a nawet w chorobie Parkinsona z dystonią. Pomiar oddechu odbywa się poprzez monitorowanie rozciągnięcia przynajmniej jednego paska oddechowego (lekkiej opaski zapinanej na rzep). W celu pomiaru oddechu piersiowego pasek umieszcza się wokół klatki piersiowej tuż pod pachami. Jeśli natomiast próbujemy kontrolować oddech brzuszny, czy też ewentualnie uczyć klienta oddychania przeponowego, pasek umieszcza się pod klatką piersiową, wokół podbrzusza na wysokości, na której dochodzi do największych zmian podczas wdechu i wydechu¹³.

Rysunek 4. Ekran z modułu Respiratory biofeedback urządzenia Infiniti ProComp5 Thought Technology.



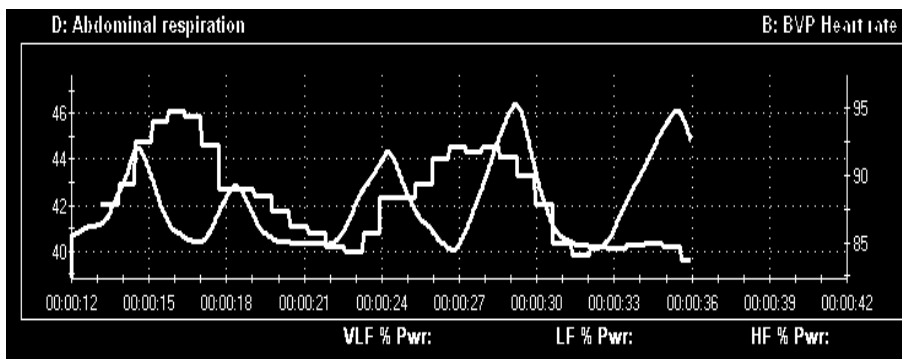
Źródło: Opracowanie własne.

¹³ *Ibidem*, s. 261-262.

RSA (oddechowa arytmia zatokowa)

Pomiar RSA dokonuje się z wykorzystaniem czujnika mierzącego rytm serca i puls (HRV) oraz z wykorzystaniem opaski oddechowej umieszczonej na przeponie. Kiedy pacjent/klient oddycha przeponowo bez wysiłku w tempie około 6 oddechów na minutę, wykres szybkości tętna przyjmuje kształt sinusoidalny, co przedstawia załączony obraz. Kształt ten koreluje ze wzorcem oddychania i nosi nazwę oddechowej arytmii zatokowej¹⁴.

Rysunek 5. Wykres badania RSA biofeedback.



Źródło: Opracowanie własne.

Sednem metody RSA biofeedback jest wyćwiczenie przez pacjenta oddychania przeponowo-relaksacyjnego z wykorzystaniem jako sygnału sprzężenia zwrotnego, zmian parametrów RSA (ang. Respiratory Sinus Arrythmia). Oddychanie przeponowo-relaksacyjne polega na jak najlepszym wykorzystywaniu przez pacjenta układu oddechowego oraz układu krążenia i synchronizacji ich pracy. Podczas czynności wdechu aktywna jest część współczulna-pobudzająca, co powoduje szybszą pracę serca, zwiększenie dostawy glukozy do mięśni i mózgu, rozszerzenie źrenic, rozkurcz mięśnia rzęskowego oka (zwolnienie akomodacji), wydzielanie potu, skurcz mięśnia zwieracza cewki moczowej (trzymanie moczu), wzmaganie skurczu mięśni gładkich, zwolnienie perystaltyki jelit, podwyższenie ciśnienia tętniczego krwi poprzez zwężenie naczyń krwionośnych, wydzielanie łez i rozszerzenie oskrzeli. Natomiast podczas wydechu możemy regulować procesami, za które odpowiada układ przywspółczulny, takimi jak: zwężenie źrenicy, skurcz mięśnia rzęskowego oka (akomodacja), zwężanie oskrzeli, rozszerzanie naczyń krwionośnych, przyspieszanie perystaltyki jelit oraz wzrost wydzielania insuliny. Układ przywspółczulny odpowiada więc za hamowanie, a także relaks. Dwa wspomniane podukłady tworzą równowagę homeostaticzną, podczas której RSA jest największa. Wskaźnik ten nie jest

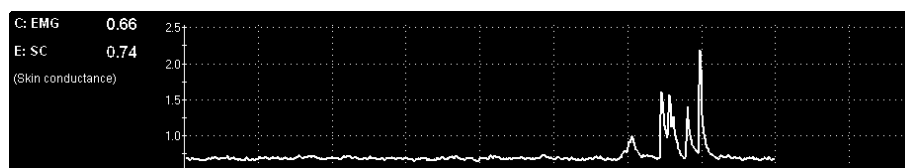
¹⁴ *Ibidem*, s. 262.

więc stały i zmienia się pod wpływem wielu różnych czynników. U dziecka wskaźnik RSA jest największy, natomiast u osób w wieku podeszłym bardzo niski. RSA obniża się także podczas napięcia, stresu lub złego samopoczucia. Wraz z jego obniżeniem zmniejsza się odporność organizmu. Ta szczególna właściwość fizjologiczna stwarza możliwość, aby przy pomocy metody i technologii biofeedback kontrolować stan swojego zdrowia. Można dzięki niej diagnozować stan zdrowia, zapobiegać niektórym chorobom, a nawet wspomagać leczenie ich. Na podstawie wskaźnika RSA otrzymamy wiarygodną informację o tym, na ile harmonijnie współpracują układy krążenia i oddechow¹⁵.

Elektromiografia (EMG biofeedback)

Badania wykazują, iż rozluźnianie mięśni poprawiało zachowanie pacjentów z ADHD oraz poprawiało wyniki testów czytania i testów językowych. Tak więc długotrwałe napięcie różnych partii mięśni przyczynia się do pogorszenia wyników tych testów oraz przyczynia się do poczucia zmęczenia, a nawet wystąpienia dolegliwości bólowych, np. napięciowe bóle głowy. Odczyty EMG odzwierciedlają depolaryzację i repolaryzację włókien mięśniowych. Surowy zapis EMG zawiera zarówno dodatnie, jak i ujemne wartości. Jest on zwykle wzmacniany więcej niż 1000 razy i przekształcany matematycznie w średnią kwadratową (RMS), która pozwala oglądać EMG w formie sygnału dodatniego (zobacz obraz poniżej). Normalna czynność mięśni w stanie spoczynku to zazwyczaj mniej niż 4 μV . Duża amplituda RMS wskazuje na napięcie mięśniowe¹⁶.

Rysunek 6. Wykres badania EMG biofeedback.



Źródło: Opracowanie własne.

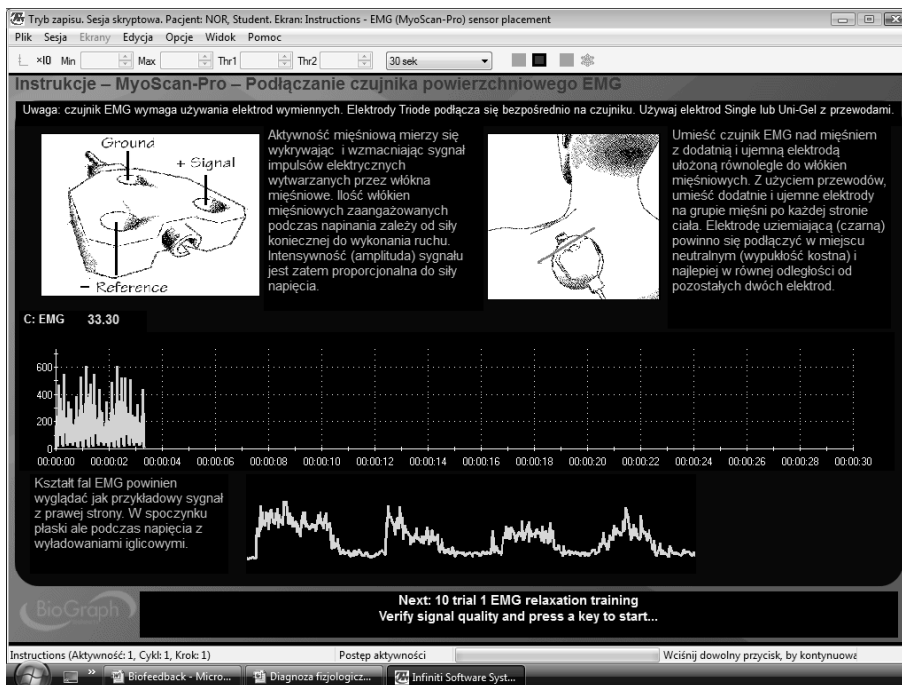
Wykrycie napięcia mięśniowego odbywa się poprzez umieszczenie elektrod (+) i (-) w odległości 2 cm od siebie równoległe do włókien mięśniowych. Trzecią elektrodę, „uziemięcie”, umieszcza się w równej odległości od elektrod (+) i (-). „Uziemięcie” służy do elektrycznego oczyszczania sygnału, włączając w to filtrowanie szumu elektrycznego. Jeśli chcemy uzyskać ogólny pomiar całkowitego napięcia górnej części ciała,

¹⁵ I. Martynowa, *RSA Biofeedback*, w: M. Ziółkowska (red.), *Postępy w neuroterapii*, Fundacja „Promyk Słońca”, Wrocław 2010, s. 49-52.

¹⁶ M. Thompson, L. Thompson, *Neurofeedback*, dz. cyt., s. 263.

możemy przymocować elektrody EMG do obu ramion (uziemiaenie umieszczamy powyżej jednej z elektrod)¹⁷. Poniższy zrzut ekranu treningowego ilustruje jeden ze sposobów podłączenia czujnika EMG.

Rysunek 7. Ekran z modułu EMG biofeedback urządzenia Infiniti ProComp5 Thought Technology.



Źródło: Opracowanie własne.

Aby klient/pacjent nauczył się samoregulacji mięśniowej EMG jest proszony podczas sesji o kilkakrotne napinanie i rozluźnianie mięśni poddawanych pomiarowi. Podczas tego ćwiczenia osoba wykonująca badanie obserwuje wraz klientem zmiany w zapisie EMG. Następnie klient stara się samoregulować odczyty poprzez różnicowanie napięcia danej grupy mięśniowej i obserwację zmian na wskaźniku. Trening EMG biofeedback może być z powodzeniem stosowany w procesie rehabilitacji. Znany jest przypadek wykorzystania tej metody przez Bernarda Brookera, który w Zakładzie Rehabilitacji Miami School of Medicine, pracował z koncentrującym pianistą nad przywróceniem funkcji ruchu w obrębie rąk, po ciężkim urazie głowy, którego pacjent doznał w wyniku napadu rabunkowego. Muzyk po treningu EMG biofeedback był w stanie grać na fortepianie i występować na scenie, jednak nadal nie potrafił zapiąć koszuli.

¹⁷ *Ibidem*, s. 263.

Jest to związane z ruchem motorycznym obejmującym inną grupę mięśni niż podczas gry na fortepianie, która nie była podczas terapii ćwiczona¹⁸.

NEUROFEEDBACK – EEG BIOFEEDBACK

Oddzielną część mojego artykułu zamierzam poświęcić metodzie, czy też modułowi EEG biofeedback. Zasługuje on na większą uwagę, niż opisane wcześniej formy biofeedbacku, gdyż jako najstarsza forma tej terapii i doczekała się już dość obszernej weryfikacji swojej skuteczności. EEG biofeedback jest także dość mocno rozpropagowany w Polsce. Jest on formą neuroterapii i podstawowym modułem metody neurofeedback.

Czym jest neuroterapia i neurofeedback?

Już badania i prace twórcy neuropsychologii, czyli Aleksandra Łurii sygnalizowały, iż także mózg dorosłego jest zdolny do rozwoju i odbudowy w przypadku ewentualnej utraty sprawności w efekcie np. urazów¹⁹. **Na obecnym etapie badań wiemy już z całą pewnością, iż nie tylko mózg młodego człowieka jest zdolny do dynamicznego rozwoju, a wręcz przebudowy, czyli plastyczności rozwojowej.** Od lat 70. i 80. ubiegłego wieku zgromadzono dużo danych eksperymentalnych oraz klinicznych dokumentujących zmiany plastyczne zachodzące w mózgu po urazach mózgu, czyli **udowodniono występowanie także plastyczności kompensacyjnej dorosłego mózgu.** Aby przywrócić „uszkodzonemu” mózgowi pełną sprawność należy wszechstronnie go aktywizować, musi przejść on swoistą rehabilitację, która będzie się przyczyniała do tworzenia nowych połączeń nerwowych (z ang. *sprouting*), będzie uruchamiała słabe połączenia nerwowe oraz doprowadzi do zmian w ośrodkach podkorowych związanych zaniem. Naprawa uszkodzonej kory odbywa się przez aktywność funkcjonalną, ale także przez nieustanne pobudzanie mózgu do aktywności. Przypuszcza się, iż silne pobudzanie neuronu (komórki nerwowej) prowadzi do szeregu przemian biochemicznych w komórkach. Przemiany te prowadzą do aktywności genów, z których część koduje białka potrzebne do tworzenia nowych synaps²⁰.

¹⁸ *Ibidem*, s. 264 oraz D.E. Krebs, T.L. Fagerson, *Biofeedback-Assisted Musculoskeletal Therapy and Neuromuscular Reeducation*, w: M.S. Schwartz, F. Andrasik, *Biofeedback*, dz. cyt., s. 515-527.

¹⁹ A. Łuria, *Podstawy neuropsychologii*, dz. cyt., s. 365.

²⁰ M. Kossut, *Neuroplastyczność*, w: T. Górski i in. (red.), *Mózg a zachowanie*, dz. cyt., s. 600-613.

W kontekście doniesień o plastyczności kompensacyjnej mózgu rozwija się dynamicznie neuroterapia. Pośród różnorodnych metod, które stosuje w ostatnim czasie ważne miejsce zaczął zajmować neurofeedback najbardziej rozpowszechniona jego forma jaką jest EEG biofeedback, czyli monitorowanie zapisu fal mózgowych i uczenie się nowych zachowań, które będą możliwie najmocniej aktywizowały mózg, a więc uruchamiały mechanizm jego plastyczności. Należy jednak zaznaczyć, iż obecnie EEG biofeedback nie jest już jedyną formą neuroterapii metodą neurofeedbacku. Do grupy tej dołączył HEG biofeedback, (HEG – skrót od hemoencefalografia), który dokonuje pomiaru aktywności mózgu z użyciem podczerwieni. Umożliwia on analizę utlenienia mózgu w wybranej lokalizacji oraz zwrotne reagowanie na nie zgodnie z założeniami terapii biofeedback²¹.

EEG biofeedback

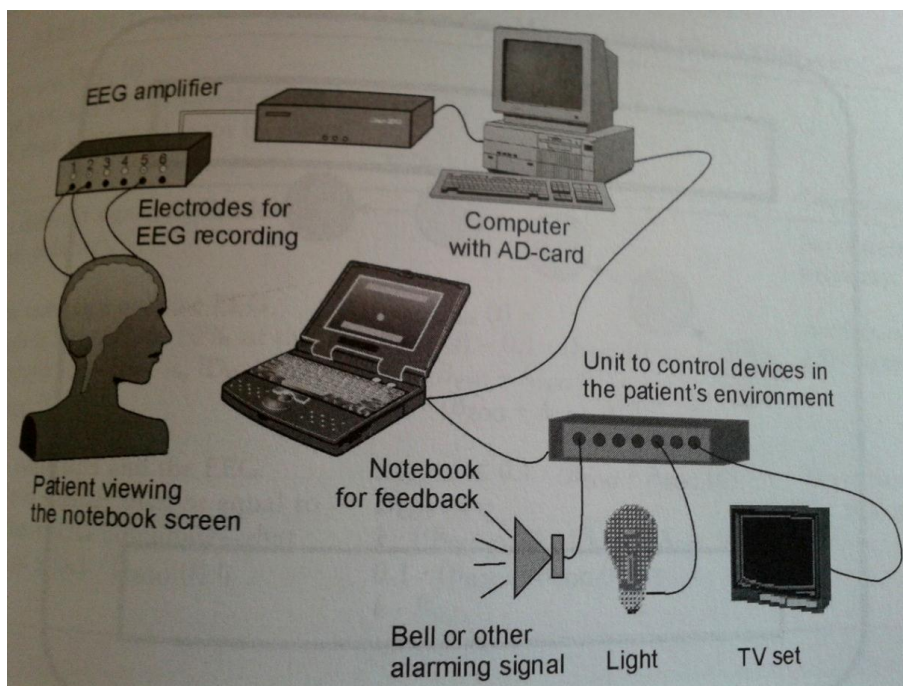
Metoda EEG biofeedback polega na wykonywaniu pomiarów częstotliwości oraz amplitudy różnych fal mózgowych, co jest możliwe dzięki małym elektrodom (sensorom), które przymocowane do skóry głowy np. za pomocą pasty do EEG o wysokim współczynniku przewodzenia. Elektroda rejestruje oznaki aktywności bioelektrycznej wytwarzanej przez neurony. Powstały zapis to elektroencefalogram (EEG). Surowy zapis EEG przedstawia kształt fal, amplitudę (wysokość fali od szczytu do doliny) oraz częstotliwość (liczbę cykli fal na sekundę)²². Zapis EEG jest wpisany w strukturę ekranu treningowego i jest widoczny na monitorze komputera. Gdy reakcje pacjenta wpływają na zmianę jego zapisu jest to oczywiście widoczne na monitorze, ale także informacja ta może zostać dodatkowo wzmacniona przez sygnał dźwiękowy, zapalenia się lampki itp. Schemat podłączenia aparatury EEG biofeedback przedstawia poniższa ilustracja²³:

²¹ R. Kozłowski, *Szkolenie QEEG a neurofeedback*, materiały niepublikowane, Wrocław 2010, s. 12.

²² M. Thompson, L. Thompson, *Neurofeedback*, dz. cyt., s. 37.

²³ Źródło ilustracji: U. Strehl, *Biofeedback of Slow Cortical Potentials in Epilepsy*, w: M.S. Schwartz, F. Andrasik, *Biofeedback*, dz. cyt., s. 473.

Rysunek 8. Schemat aparatury EEG biofeedback.

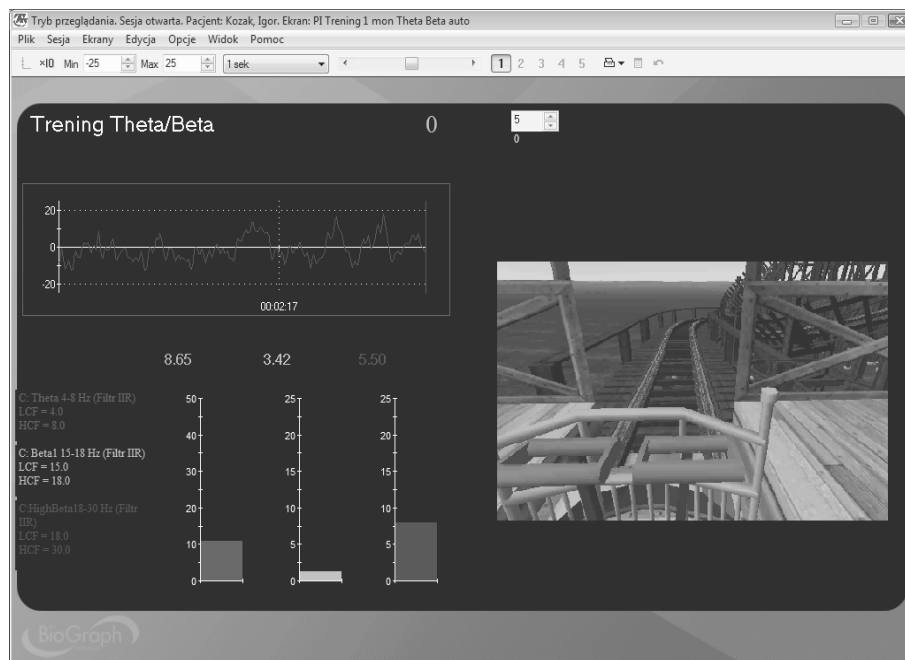


Źródło: Opracowanie własne.

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 wolnych (delta, theta). Gdy człowiek usiłuje skupić się na rozwiązaniu problemu praca mózgu staje się szybsza, a w zapisie EEG widoczna jest fala beta, o częstotliwości 16-20 Hz (w jednej sekundzie znajduje się od 16 do 20 fal – w przypadku fal wolnych jest ich w jednej sekundzie jedynie około 4 do 8, czyli częstotliwość wynosi 4-8 Hz). Wykorzystując EEG biofeedback do nauki samoregulacji próbujemy 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, niespokojni pomocnym może okazać się zwolnienie tej aktywności, czyli poszukanie zachowań, które zwolnią aktywność bioelektryczną mózgu. EEG biofeedback pozwala nam monitorować takie zmiany, teoretycznie nawet bez udziału terapeuty. Poniżej przedstawiam ekran terapeutyczny, który został sfotografowany podczas mojej sesji autoterapeutycznej. Podczas jej trwania próbowałem pobudzić aktywność mojego mózgu, a więc sprawić, aby jak najczęściej

w czasie trwania sesji w zapisie EEG pojawiały się fale o częstotliwości 16-20 Hz, czyli fale beta. Moim celem było więc osiągnięcie stanu beta, który umożliwia lepsze skupienie na zadaniach wymuszających rozwiązanie problemu. Próbowałem znaleźć odpowiedni sposób siedzenia, oddychania, sprawdzałem także, czy fale beta będą się pojawiały, gdy w tle będzie grała moja ulubiona muzyka. Jednocześnie skupiałem uwagę na ekranie treningowym, na którym obok wykresu EEG znajduje się także animacja z kolejką górską oraz wykresy w postaci pionowych słupków. Ekran ten jest standardowym wyposażeniem modułu EEG biofeedback Infinity Pro Comp 5 firmy Thought Technology, jednak w systemach innych firm ekrany treningowe wyglądają podobnie. Pierwszy od lewej pionowy słupek informuje mnie o amplitudzie, a więc nasileniu w danym czasie fali wolnej theta (4-8 Hz), którą w trakcie trwania treningu próbowałem maksymalnie obniżyć. Drugi słupek wskazuje na amplitudę fali beta, którą w trakcie tej sesji chciałem maksymalnie wzmocnić. Na ekranie jest widoczny także trzeci słupek, który informuje o nasileniu w danej jednostce czasu fal bardzo szybkich (od 20 Hz), których pojawianie się informuje między innymi o wzroście napięcia mięśniowego, które nie jest pomocnym w osiągnięciu optymalnego stanu beta. Tak więc podczas treningu wzmacam te zachowania, które sprawiają, że słupek fali theta i fal szybkich (pierwszy i trzeci) spadają, przy jednoczesnym wzroście słupka środkowego, który informuje o wzroście „mocy” fali beta (16-20 Hz). Dodatkowo, gdy dochodzi do konfiguracji osłabiania fal wolnych i bardzo szybkich przy jednoczesnym nasileniu fali beta zostaje uruchomiona animacja i rozpoczyna się przejażdżka kolejką górską. Stanowi to dodatkowe wzmocnienie i sprawia, że z większym prawdopodobieństwem utrwalam, a nawet zautomatyzuję te zachowania, które będą przyczyniały się do aktywizacji stanu beta, czyli stanu optymalnej koncentracji uwagi i gotowości mózgu do rozwiązywania zadań problemowych (oczywiście, gdy będę trening powtarzał dość regularnie).

Rysunek 9. Ekran modułu EEG biofeedback Infinity Pro Comp 5 firmy Thought Technology.



Źródło: Opracowanie własne.

EEG biofeedback jako forma terapii

Opis mojej sesji biofeedback, której wycinek obrazuje załączone zdjęcie ekranu treningowego, jest przykładem autoterapii. Nie oznacza to jednak, iż każdy jest w stanie taką autoterapię sobie przeprowadzić nawet gdyby posiadał odpowiedni sprzęt i umiejętność jego obsługi. Gdyby wystarczyło prowadzenie terapii w oparciu o wyznaczony protokół (w opisanym przykładzie był to protokół theta/beta, czyli wygaszanie fali theta przy jednoczesnym wzmocnieniu fali beta o częstotliwości 16-20 Hz) to metoda EEG biofeedback nie zasługiwałaby na miano terapii, a osoby ją prowadzące byłyby jedynie technikami. Terapeuta pracujący z pacjentem musi obserwować nie tylko ekran, ale także pacjenta, pytając samopoczucie, przekazując dobraną do aktualnych potrzeb pacjenta informację zwrotną, niezależnie od sygnałów wysyłanych przez aparaturę. Aby móc mądrze pacjentowi wyznaczać kierunek zmiany, niezbędna jest wiedza na temat mechanizmów, na które wpływamy²⁴.

²⁴ M. Ziółkowska, *Planowanie i przebieg terapii EEG biofeedback*, w: M. Ziółkowska, *Postępy w neuroterapii*, s. 10.

Terapia EEG biofeedback odbywa się na wielu poziomach. Są one wyznaczone przez postawione sobie cele i mogą sprowadzić tą metodę jedynie do treningu, autoterapii, techniki, która służy klientowi, zupełnie zdrowemu człowiekowi poprawić swoje możliwości poznawcze. Jednak metoda ta służy także pacjentom, w różnym wieku, u których zdiagnozowano występowanie zaburzeń i to zarówno rozwojowych, jak i poznawczych oraz emocjonalnych. Co więcej **badania pokazują, że jest to bardzo skuteczne narzędzie terapeutyczne.** Dzieje się tak, gdyż podczas sesji EEG biofeedback człowiek doświadcza bardzo różnorodnych stanów psychicznych, jest bardzo aktywny psychicznie. Kontrolując parametry własnego EEG uruchamia u siebie aktywność wolicjonalną, której rezultatem jest autoregulacja własnej aktywności psychicznej i fizycznej. Trenuje procesy poznawcze i **za pośrednictwem uczenia się zwiększa gamę swoich możliwości i sprawności** w tym zakresie, a więc **poprawia możliwości pracy mózgu** wykorzystując jego plastyczność. Dzięki temu odzyskuje utracone, np. w wyniku urazu, funkcje poznawcze lub polepsza sprawność w tym zakresie, czyli staje się inteligentniejszy. Nie można zapomnieć także o komponencie emocjonalnym, który wynika ze wzmacniania w terapii biofeedback sukcesów, a nie koncentrowania się na porażce. Sprawia to, że klient/pacjent może odczuwać zadowolenie z wykorzystywania własnej motywacji i autoregulacji, czyli z poczucia sprawstwa i odnoszenia sukcesu. Terapia EEG biofeedback wpływa także pozytywnie na poczucie czasu, a w dłuższej perspektywie poprawia zdolność planowania i stawiania sobie realnych celów. Cały kontekst tej formy terapii, czyli uzyskanie tak dużych zysków w sferze poznawczej, emocjonalnej lub motywacyjnej prowadzi także do integracji ego, czyli jedności i harmonii pomiędzy różnymi stanami psychicznymi, a to w konsekwencji kształtuje dojrzałą osobowość pacjenta/klienta²⁵.

Zakończenie

Moje pięcioletnie doświadczenie z metodą biofeedback jest zbyt małe, aby wyczerpać ten temat. Myślę, iż jest to niemożliwe, gdyż **biofeedback w naszym kraju jest na początku drogi. Metoda ta jest wciąż krytykowana, a pomimo to rozwija się niezwykle dynamicznie, bardziej dynamicznie niż inne formy terapii.** Jest to zapewne efekt powiązania w jej przypadku modelu terapeutycznego z wykorzystaniem nowoczesnych technologii. Jednak nie tylko, wydaje się, iż potrzeby współczesnego

²⁵ J. Tyl, *Psychologia metody EEG biofeedback*, w: M. Ziółkowska, *Postępy w neuroterapii*, s. 44-45.

człowiek zarówno w obszarze osobistego rozwoju, zdobywania nowych umiejętności, odnalezienia się w świecie stymulują nieustanny rozwój biofeedbacku i otwierają nowe obszary jego zastosowania. Przykładem może być tu moje doświadczenie. Gdy zaczynałem stosować metodę biofeedback pracowałem jedynie z grupką nastolatków, u których zdiagnozowano ADHD. Wykorzystywałem jedynie EEG biofeedback. W piątym roku mojej aktywności jako terapeuty biofeedback stosuję wszystkie opisane w tym artykule jego moduły, a w grupie moich pacjentów, czy też klientów są osoby po urazach mózgu, ale także nieradzące sobie ze stresem, są ludzie, z którymi kontakt jest bardzo utrudniony oraz tacy, którzy starają się aktywnie uczestniczyć w procesie terapii, są dzieci i dorośli. Metody i terapie biofeedback są przyszłością psychoterapii, a na pewno tych jej form, które w obszarze swojego zainteresowania uwzględniają aspekty psychofizjologicznego funkcjonowania człowieka.

Bibliografia

- Górska T., Grabowska A., Zagrodzka J. (red.), *Mózg a zachowanie*, PWN, Warszawa 2011.
- Kozłowski R., *Materiały szkoleniowe (niepublikowane)*, Centrum Rehabilitacji Poznawczej i Neuroterapii BioMed, Wrocław 2009-2011.
- Luria A., *Podstawy neuropsychologii*, PZWL, Warszawa 1976.
- Schwartz M.S., Andrasik F., *Biofeedback. A Practitioner's Guide*, The Guilford Press, New York, London 2003.
- Thompson M., Thompson L., *Neurofeedback. Wprowadzenie do podstawowych koncepcji psychofizjologii stosowanej*, tłum. W. Graszka, J. Laskowska-Graszka, Wydawnictwo BioMed Neurotechnologie, Wrocław 2012.
- Ziółkowska M., *Postępy w neuroterapii*, Fundacja „Promyk Słońca”, Wrocław 2010.

Pracodawcy i pracownicy wobec technologii EEG biofeedback

Depresja, przemęczenie, stres, a nawet wypalenie zawodowe objawiające się obniżeniem efektywności i jakości wykonywanej pracy stają się coraz częściej przyczyną przebywania pracowników na zwolnieniach lekarskich. Można wręcz powiedzieć, że tego typu zaburzenia psychiczne są chorobą XXI wieku (według europejskich statystyk 1 na 4 zatrudnione osoby może doświadczyć w ciągu roku kryzysu emocjonalnego). Jako że diagnoza jest dość trudna, leczenie długotrwałe, a chory zazwyczaj nie chce się leczyć (z obawy przed dyskryminacją i stygmatyzacją) konieczna jest odpowiednia profilaktyka i dbałość o higienę pracy.

Dobre samopoczucie, wzmocniona koncentracja, zaangażowanie w pracę to korzyść nie tylko dla pracownika, ale i pracodawcy. Stąd też w ostatnich latach wzrosło wyraźnie zainteresowanie metodą EEG biofeedback umożliwiającą trening poprawiający efektywność pracy mózgu. Systematyczny udział w spotkaniach może przyczynić się do wzrostu kreatywności, tempa uczenia się nowych zadań, pozytywnego myślenia, zwiększenia motywacji, a także pomaga się zrelaksować. Wszystko to dzięki temu, że osoba korzystająca z treningu uczy się pozytywnie zmieniać wzorzec generowanych fal mózgowych. Niekwestionowaną zaletą tej metody jest jej nieinwazyjność i brak jakichkolwiek skutków ubocznych¹.

W badaniu przeprowadzonym na potrzeby projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+” zapytano pracodawców i pracowników z terenu województwa zachodniopomorskiego o znajomość samego terminu biofeedback oraz o ocenę możliwości wdrożenia tej metody jako standardową formę aktywizacji osób powyżej 50 roku życia.

Zaledwie 1 na 10 badanych pracodawców spotkał się wcześniej z terminem biofeedback². Znacznie lepiej rozpoznawalnym pojęciem był skrót EEG, za którym kryje się elektroencefalografia, czyli badanie czynności mózgu (38% ankietowanych zadeklarowało, że wie, na czym

¹ Na podstawie A. Studzińska, *Poprawa psychicznego samopoczucia pracowników poprzez powadzenie treningów z wykorzystaniem aparatury EEG biofeedback*, <http://www.elmiko.pl/neurofizjologia/eeg-digitrack-biofeedback/biofeedback-dla-pracownikow/>, [dostęp:03.01.2012].

² Wszystkie dane ilościowe pochodzą z Raportu częściowego z badań ilościowych przeprowadzonych z pracodawcami w ramach projektu *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*.

polega badanie EEG). W badaniu jakościowym przeprowadzonym z pracodawcami rozpoznawalność także była bardzo niska. Tylko jeden badany przedsiębiorca przyznał, że kojarzy termin biofeedback, gdyż zetknął się z nim w praktyce³.

Wiem, że jest dużo zalet dotyczących biofeedbacku. Mieliśmy okazję tę metodę wykorzystać z dziećmi, natomiast z osobami starszymi czy bezrobotnymi nie było takiej możliwości.
(Pracodawca)

Wśród badanych pracowników także rozpoznawalność terminu była praktycznie zerowa, gdyż tylko jeden z nich zadeklarował zetknięcie się w przeszłości z tym pojęciem. Jego wiadomości miały jednak charakter szczątkowy⁴.

Za dużo nie wiem na ten temat, ale słyszałam, że jest to elektroniczne wykorzystywanie fal mózgowych do szybkiej nauki i do zwiększenia samooceny człowieka. (Pracownik)

Na tej podstawie można wysnuć wniosek, że treningi poprawiające efektywność pracy mózgu nie są wykorzystywane w polskich przedsiębiorstwach i pozostają nadal w sferze innowacji.

Pracownicy biorący udział w badaniu zostali zapytani o stosunek do takich nowatorskich metod szkolenia. Zdecydowana większość z nich brała do tej pory udział w kursach prowadzonych tradycyjnymi metodami, choć z wykorzystaniem urządzeń multimedialnych. Jedynie jeden badany poinformował, że w ostatnim czasie odbył kurs BHP przez Internet i bardzo to sobie chwalił, głównie dlatego, że pozwoliło to na zaoszczędzenie czasu.

Należy jednak zauważyć, że pracownicy, choć wykazywali się pewną otwartością w stosunku do nowatorskich technik podnoszenia kwalifikacji, zdradzali postawy sceptyczne – liczy się dla nich przede wszystkim gwarancja skuteczności takiego kursu. Samo nowatorstwo nie stanowiło dla

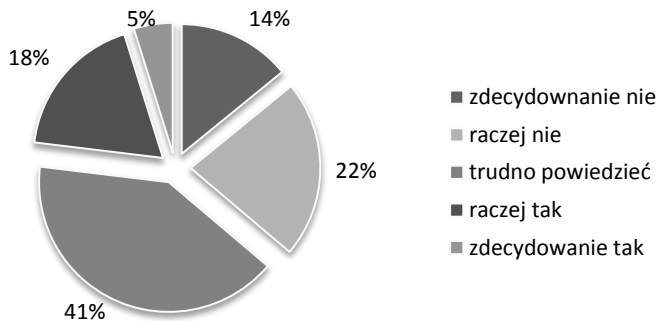
³ Wszystkie cytaty pracodawców pochodzą z Raportu częściowego z badań jakościowych (FGI) przeprowadzonych z pracodawcami w ramach projektu *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*.

⁴ Wszystkie cytaty pracowników pochodzą z Raportu częściowego z badań jakościowych (FGI) przeprowadzonych z pracownikami w ramach projektu *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*.

rozmówców czynnika decydującego o chęci przystąpienia do takiego treningu.

Znamienne, że podobnie ustosunkowali się badani pracodawcy, gdy zapytano ich, czy fakt, że kandydat zgłaszający się do pracy w firmie przeszedł trening biofeedback zwiększyłby prawdopodobieństwo jego zatrudnienia. Analiza zebranego materiału badawczego wskazuje, że pracodawcy nie byli do końca przekonani do tej metody. Najczęściej bowiem udzielali odpowiedzi „trudno powiedzieć” – mówiło tak 40,73% ankietowanych. Potwierdza to, że metoda biofeedback jest jeszcze bardzo mało znana, dlatego też trudno jest zachodniopomorskim przedsiębiorcom docenić jej zalety. Tym samym należy tłumaczyć przewagę opinii negatywnych wśród osób, które na temat wpływu stosowania biofeedback na zatrudnialność pracowników 50+ miały wyrobione zdanie – 36,19% uznało, że nie zwiększa to prawdopodobieństwa znalezienia przez osoby 50+ pracy (z czego 14,11% nie miało co do tego wątpliwości). Pozytywnie natomiast na temat efektów stosowania tej metody wypowiedziało się 23,09% badanych (z czego 4,84% - zdecydowanie).

Wykres 2. Prawdopodobieństwo zatrudnienia kandydata, który przeszedł trening biofeedback (pracodawcy, N=992).

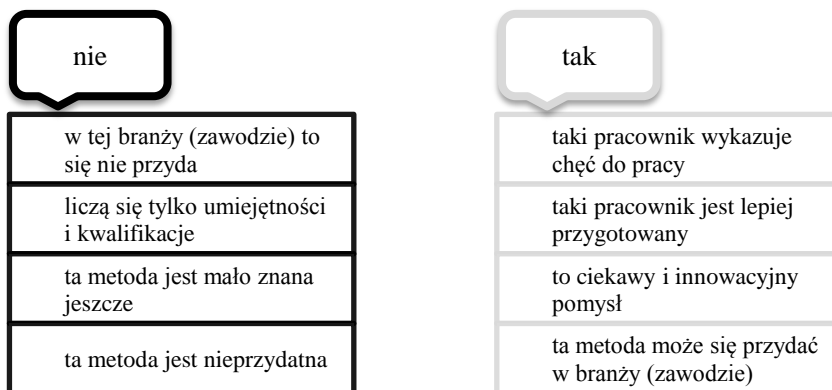


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań.

Pracodawcy poproszeni zostali o uzasadnienie swoich opinii na temat wpływu biofeedback na zatrudnialność osób 50+. Osoby, które miały na ten temat negatywne opinie wskazywały, że taki trening w ich branży się nie przyda (26,79%) oraz na fakt, że liczą się umiejętności i kwalifikacje, a nie ukończenie treningu biofeedback (23,2%). Wskazywano także, że firma nie poszukuje obecnie pracowników. Natomiast osoby, które pozytywnie odniosły się do wpływu biofeedback na zatrudnialność osób powyżej 50 roku życia, wskazywały, że dzięki tej metodzie osoba taka stanie się bardziej otwarta i chętna do pracy (26,79%), lepiej przygotowana (25,89%)

oraz na fakt, że jest to innowacyjny pomysł (12,5%). Więcej uzasadnień przedstawia schemat zamieszczony poniżej.

Schemat 3. Powody, dla których przejście treningu biofeedback zwiększyłyby lub nie zwiększyłyby prawdopodobieństwa zatrudnienia pracownika (pracodawcy, N=1002).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań.

Zdaniem większości pracodawców (46%) osoby bezrobotne chętnie wzięłyby udział w treningu z wykorzystaniem metody biofeedback, by zwiększyć swoje szanse na zatrudnienie, ale pod warunkiem, że szkolenia byłyby bezpłatne i dostępne w ofercie powiatowych urzędów pracy. Nieco ponad 38% badanych miała trudność w udzieleniu odpowiedzi na to pytanie. Odpowiedzi negatywnej udzieliło zaś 15,58% respondentów, z czego 4,58% badanych uważa, że bezrobotni zdecydowanie nie skorzystaliby z takiej metody. Nieco ponad 20% respondentów, mających negatywne zdanie na temat chęci osób bezrobotnych do skorzystania z metody biofeedback (nawet jeśli byłaby ona darmowa) uznała, że nie przekonają się oni do tej metody (jej efekty są trudno mierzalne). Wskazywano także, że bezrobotni 50+ obawiają się nowości oraz że metoda ta nie będzie dla nich przydatna. Inni uznali jednak, że jest to kwestia bardzo indywidualna, wskazywali też na fakt, że biofeedback jest metodą mało znaną, a same szkolenia niewiele bezrobotnym pomagają. Natomiast wśród osób, które pozytywnie oceniły gotowość osób bezrobotnych 50+ do skorzystania z metody biofeedback, gdyby szkolenia takie były bezpłatne i dostępne w ofercie PUP, przeważały opinie, że ta innowacyjna metoda zwiększa szanse na zatrudnienie, że nie ma przeciwwskazań co do uczestnictwa w niej oraz że czynnikiem motywującym jest tu bezpłatny charakter treningu.

Widać dość wyraźnie, że pracodawcy nie są przekonani co do skuteczności metody biofeedback, dlatego też trudno było im wskazać dziedziny, w których tego typu treningi mogą być przydatne – większość wypowiedzi uzyskanych w badaniu miała charakter ogólnikowy.

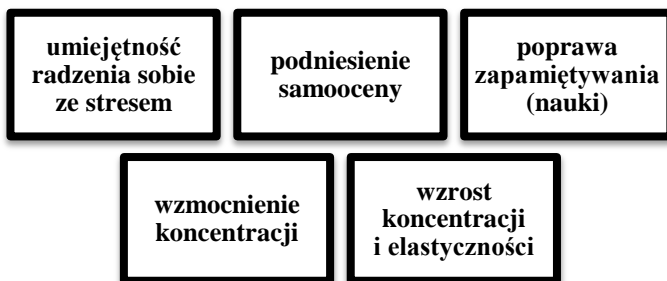
W każdej dziedzinie życia, gdzie ustalone są wymagania wobec pracownika, zawodnika, sportowca, żołnierza. Wszędzie, gdzie chce się wiedzieć, na jakim poziomie jest dany człowiek, czego można od niego oczekiwać, jak można go „podregulować”.
(Pracodawca)

Niektórzy badani przedsiębiorcy wskazywali na własną branżę jako dziedzinę, w której terapia biofeedback mogłaby okazać się potrzebną. Padła też odpowiedź sugerująca, że biofeedback doskonale sprawdziłby się właśnie jako sposób wsparcia osób dotkniętych syndromem wypalenia zawodowego.

Badani pracownicy zauważali zaś, że tego typu szkolenie byłoby przydatne dla wszystkich kategorii pracowników i niemal w każdej branży. Szczególnie pomocną byłaby zaś w tych, które wiążą się z silnym stresem.

Pracownicy wymieniali też obszary kompetencji, w których trening biofeedback mógłby dać pozytywne rezultaty. Mówiono zarówno o umiejętnościach, które mogą być przydatne w poszukiwaniu pracy, jak i takich, które znajdują zastosowanie przy wykonywaniu zadań zawodowych. Wśród nich znalazły się następujące:

Schemat 4. Opinie pracowników na temat mocnych stron metody EEG biofeedback.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań.

Niektórzy badani pracownicy sądzili wręcz, że poprawienie tych umiejętności pozwoliłoby im na zwiększenie także kompetencji twardych. Jeden z pracowników stwierdził nawet, że taki trening mógłby mu pomóc w nauce języka obcego.

Warto jednak zauważyć, że stosunek do metody biofeedback zmieniał się w wywiadach, gdy jeden z badanych zauważał, że za brak pracy dla osób 50+ nie jest odpowiedzialna ich mała aktywność w poszukiwaniu pracy czy mniejsze umiejętności, lecz po prostu wąska oferta zatrudnienia. Tym samym, osoby biorące udział w badaniu niejednokrotnie deklarowały, że byłyby gotowe wydać wskazaną sumę pieniędzy (2000 złotych) na podobny trening tylko wtedy, gdyby zagwarantowano im zdobycie zatrudnienia.

Również zachodniopomorskich pracodawców zapytano w badaniu o gotowość przeznaczenia 2000 złotych na szkolenie swoich pracowników metodą EEG biofeedback. W zdecydowanej większości odpowiadali oni krótko: nie. Taka postawa nie dziwi, zważywszy na sytuację gospodarczą regionu i poczucie braku stabilizacji lokalnych przedsiębiorstw. Pojawiła się nawet wypowiedź sugerująca, że pracodawcy wolą zatrudnić nowego pracownika (młodszeo, bardziej zmotywowanego, lepiej wykształconego czy posiadającego większe umiejętności) aniżeli inwestować w szkolenia doświadczonych pracowników. Niektórzy badani uzależnili ewentualne zainteresowanie treningami biofeedback od podania konkretnych korzyści, wymiernych efektów, jakie przyniosą firmie. Pracodawcy nie mają zaufania do tej mało znanej, nowoczesnej i innowacyjnej metody. Co ciekawe, pojawiły się też głosy sugerujące, że jej anglojęzyczna nazwa jest drażniąca.

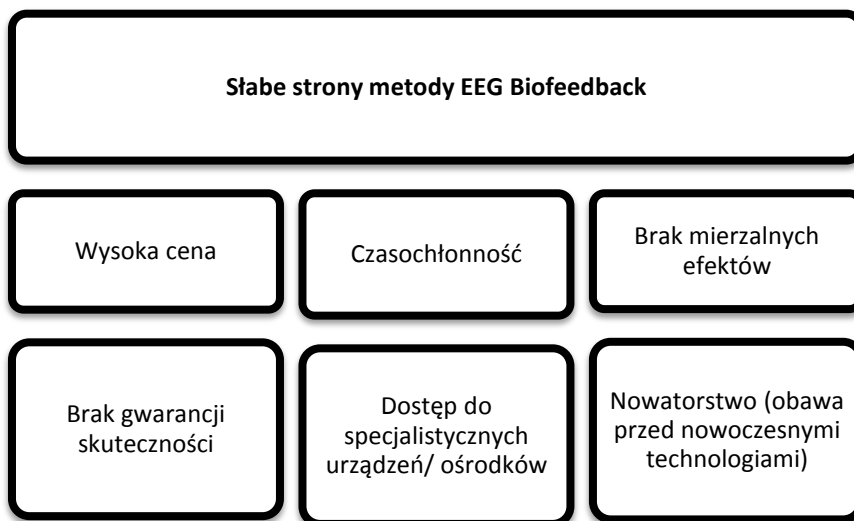
Badani pracodawcy i pracownicy poproszeni zostali o wskazanie największych słabości metody EEG biofeedback. Pracodawcy wskazali na: trudny dostęp do specjalistycznych urządzeń stosowanych w treningu, sugerowaną cenę, zbyt wysoką według przedsiębiorców, dużą czasochłonność, brak mierzalnych efektów stosowania metody, a także nowatorstwo, przez które rozumieli obawy i nieufność osób starszych w odniesieniu do nowoczesnych technologii.

Z kolei pracownicy wskazali przede wszystkim na zbyt wysoką cenę treningu – ich zdaniem rzadko który pracodawca lub pracownik (nie wspominając już o osobach pozostających bez pracy) będzie mógł pozwolić sobie na sfinansowanie treningu. Dlatego też zdecydowanie odrzucali możliwość opłacenia szkolenia z własnych środków. Dla niektórych problemem był też czas, jaki potrzebny jest na jego odbycie. Innym problemem byłby dojazd do specjalistycznych ośrodków dla osób z mniejszych miejscowości i terenów wiejskich.

Pracownicy twierdzili też, że podobnymi metodami szkolono by raczej osoby znajdujące się w ścisłej kadrze kierowniczej – inwestowanie w szeregowego pracownika będzie się wydawać pracodawcom nieopłacalne. Zwracano też uwagę na brak gwarancji skuteczności metody biofeedback – korzystanie z takiej oferty mogłoby być ryzykowne. Samo

wdrażanie tego treningu w firmie wymaga przekonania o jego skuteczności właśnie pracodawców. Głównym zarzutem co do tej metody był jednak brak gwarancji jej skuteczności.

Schemat 5. Opinie pracodawców i pracowników na temat słabych stron metody EEG biofeedback.



Źródło: Opracowanie własne.

Dość niejednoznaczne opinie panowały wśród pracodawców, na temat możliwości zastosowania biofeedbacku jako standardowej formy pomocy dla pracowników 50+. O ile generalnie opinie na temat tej nowoczesnej metody były mało przychylne, odpowiedzi części pracodawców wskazywały na jej duże możliwości i przydatność. Oczywiście jest też pewno „ale”, a mianowicie pracodawcy postulowali obniżenie, a wręcz nawet likwidację kosztów dostępu do treningu za pomocą biofeedbacku. Na dzisiaj bowiem, chociażby z uwagi na wysokie koszty, jej upowszechnienie wydaje się mało prawdopodobne.

Co ciekawe, niektórzy badani przedsiębiorcy podzielili się swoimi żalami odnośnie obecnych elit politycznych kraju. Więcej dobrego dla sytuacji na rynku pracy (nie tylko osób 50+) przyniosłyby raczej konkretne zmiany przepisów ułatwiające prowadzenie działalności gospodarczej, poprawa kondycji ekonomicznej regionu, tworzenie nowych miejsc pracy. To bowiem ograniczony rynek pracy jest największą przeszkodą w zatrudnianiu osób 50+. Podsumowując dyskusję na temat możliwości wykorzystania metody EEG biofeedback w aktywizacji osób 50+, jeden z badanych pracodawców przyznał, że wobec powyższych problemów biofeedback byłby skuteczną metodą na walkę ze stresem:

Całkiem poważnie mówiąc, to żyjemy w takich czasach, w takim pędzie, że może ta metoda faktycznie będzie miała pozytywne skutki. Pomoże odstresować, zrelaksować człowieka. Kto wie... może takich czasów się doczekamy. Będziemy iść na seans godzinny, gdzie wyczyszczą mózg z brudów dnia codziennego. (Pracodawca)

Z badań przeprowadzonych wśród pracodawców i pracowników na terenie województwa zachodniopomorskiego w ramach projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+” wynika, że ta innowacyjna metoda nie jest jeszcze znana. Co więcej, badani, którzy zapoznali się z jej możliwościami, w dalszym ciągu dość sceptycznie podchodzili do tematu powszechnego wykorzystania jej w aktywizacji osób 50+ (zarówno bezrobotnych, jak i osób zatrudnionych w celu wzrostu ich konkurencyjności w stosunku do młodszych pracowników). Można więc wnioskować, że szanse rozwoju techniki biofeedback wzrosną dopiero wówczas, gdy pracodawcy i pracownicy poznają jej rezultaty. Z tego powodu niezbędna jest realizacja takich projektów, dzięki którym osoby zainteresowane będą mogły poddać się treningowi bezpłatnie. Dopiero bowiem przykłady osób, którym trening biofeedback pomógł na rynku pracy zachęcą do inwestowania w siebie lub swoich pracowników.

Bibliografia:

- *Raport cząstkowy z badań ilościowych przeprowadzonych z pracodawcami w ramach projektu Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+, Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowany w ramach Programu Operacyjnego 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.*
- *Raport cząstkowy z badań jakościowych (FGI) przeprowadzonych z pracodawcami w ramach projektu Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+, Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowany w ramach Programu Operacyjnego 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.*
- Studzińska A., *Poprawa psychicznego samopoczucia pracowników poprzez powadzenie treningów z wykorzystaniem aparatury EEG biofeedback*, <http://www.elmiko.pl/neurofizjologia/eeg-digitrack-biofeedback/biofeedback-dla-pracownikow/>.

Wykorzystanie metody EEG biofeedback w doradztwie zawodowym – szanse i bariery

Doradztwo zawodowe, czyli co?

Skala, dynamika i złożoność procesów warunkujących kształt rzeczywistości społeczno-gospodarczej powoduje, że podejmowanie różnego rodzaju decyzji i działań wymaga wsparcia ze strony osób specjalizujących się w określonej dziedzinie. O potrzebie korzystania z rad w różnych sferach świadczyć może funkcjonowanie ogromnej liczby wortalu, for i blogów internetowych dotyczących zarówno wiedzy z zakresu wysokich technologii, jak i tego, jak upiec ciasto czy zrobić pranie. W życiu (niekiedy w bardzo młodym wieku) trzeba jednak podejmować decyzje, których konsekwencje są znacznie poważniejsze niż zakalec czy zafarbowanie ubrania. Przykładem takiej sytuacji może być wybór szkoły ponadgimnazjalnej, zawodu czy kierunku studiów, a także pozostanie albo zmiana miejsca lub stanowiska pracy. W przypadku decyzji tej rangi warto skorzystać z pomocy „przewodników”, którzy nie narzucają, a raczej oferują, przekazują wiedzę, mobilizują do samodzielności i wzmacniają ambicje poprzez przykład własnych kompetencji i zaangażowania¹, czyli doradców zawodowych.

Doradztwo czy poradnictwo² może dotyczyć takich sfer, jak: życie rodzinne i wychowanie, praca i życie zawodowe, zdrowie i sport, finanse i podatki czy uprawa roślin i hodowla zwierząt. W artykule doradztwo/poradnictwo zawodowe rozumie się jako umożliwienie rozwoju człowieka w sferze umysłowej i psychologicznej poprzez stosowanie poznawczych, afektywnych, behawioralnych, systemowych strategii wsparcia umożliwiających rozwój osobisty i zawodowy, oraz zapobieganie patologiom³. Osoby⁴ będące odbiorcami porad tego typu mają trudności

¹ E. Sarzyńska, *Doradca zawodowy w środowisku bezrobotnych*, Wyd. UMCS, Lublin 2010, s. 11.

² W artykule pojęcia „doradztwo” i „poradnictwo” będzie stosowane zamiennie.

³ Org. „Counseling is the application of mental health, psychological, or human development principles, through cognitive, affective, behavioral or systemic intervention strategies, that address wellness, personal growth, or career development, as well as pathology”, w: *The Practice of Internet Counseling*, National Board for Certified Counselors, Inc. and Center for Credentialing and Education, Inc., <http://www.nbcc.org/assets/ethics/internetcounseling.pdf>, [dostęp: 03.01.2013].

⁴ Zakładając, że są zdrowe psychicznie.

w wyborze odpowiedniego zawodu, zmiany miejsca pracy oraz właściwego dostosowania zawodowego i przechodzą przez kolejne etapy procesu doradztwa *ucząc się podejmowania decyzji i wypracowywania nowych sposobów zachowań, odczuwania i myślenia*⁵.

Podjmując działania doradcze w poradnictwie zawodowym przyjmuje się, podobnie jak w każdej z dziedzin nauk społecznych, pewną teorię, zgodnie z założeniami której realizowany jest proces doradczy. W poszczególnych podejściach ich autorzy akcentowali inne czynniki, niekiedy determinujące, a czasem wpływające na decyzje edukacyjno-zawodowe. Założenia najstarszej⁶ teorii z zakresu poradnictwa zawodowego, autorstwa F. Parsonsa, skupiają się na **zdiagnozowaniu i określeniu zdolności, zainteresowań, możliwości i temperamentu** w celu optymalnego „dopasowania” zawodu do cech osoby uzyskującej poradę⁷.

Inne podejście, *poradnictwo zawodowe ukierunkowane na klienta* C. Rogersa, akcentuje warunek skuteczności pomocy. Rolą doradcy zawodowego jest umożliwienie osobie wspieranej pełniejszego **poznania siebie i swoich potrzeb**. To beneficjent pomocy decyduje o wykorzystaniu w procesie doradztwa narzędzi diagnostycznych i informacji zawodowych⁸.

W Polsce bardzo popularne jest opieranie poradnictwa zawodowego na koncepcji *osobowościowej teorii wyboru zawodu* J. Hollanda. Autor tej teorii wyróżnia sześć typów **preferencji zawodowych** i opartą o nie typologię zawodów: realistyczny, intelektualny, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy i konwencjonalny. Holland wpisał wskazane typy preferencji zawodowych w heksagonalny model, w którym niektóre typy korelują dodatnio, a inne ujemnie. Zestawienie sześciu typów środowisk zawodowych⁹ (rodzajów organizacji), *w obrębie których dominują określone osobowości, style zachowania i rozwiązywania problemów oraz oferowane możliwości rozwoju*¹⁰, umożliwi **określenie stopnia zgodności między preferencjami zawodowymi osoby badanej a możliwościami**

⁵ S. T. Gladding, *Poradnictwo zawodowe, zajęcie wszechstronne*, Elipsa, Warszawa 1994, s. 17-18, za: *Doradca zawodowy w środowisku ...*, op. cit, s. 13.

⁶ Zob. B. Wojtasik, *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu paradoznawstwa*, Wyd. UW, Wrocław 1993, s. 37-38.

⁷ *Ibidem*, s. 38.

⁸ J. Guichard, M. Huteau, *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*, Impuls, Kraków 2005, za: *Doradca zawodowy w środowisku ...*, op. cit, s. 20.

⁹ Analogicznych do preferencji zawodowych.

¹⁰ B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, C.S. Nosal, *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*, MPiPS, Warszawa 2006, s. 34.

oferowanymi przez daną organizację czy środowisko pracy, i może stanowić podstawę do przewidywania zachowania tej osoby w kontekście dokonywanych wyborów zawodowych, dróg edukacji i kariery¹¹.

W przypadku osób dorosłych, mających już pewne doświadczenie zawodowe, przydatna bywa koncepcja D. Supera, który twierdził, że¹²:

...kariera zawodowa jest polem zdarzeń składających się na życie; sekwencją kolejnych prac zawodowych i innych ról życiowych, których połączenie wyraża poziom zaangażowania danej osoby w pracę w jej ogólnym wzorcu samorozwoju; serię stanowisk, na których otrzymuje wynagrodzenie lub nie, zajmowanych przez daną jednostkę od okresu młodzieńczego do okresu emerytalnego, w której zawód jest tylko jednym z wielu połączeń ról związanych z pracą, takich jak rola ucznia, pracownika czy emeryta, z rolami pozazawodowymi, takimi jak role w rodzinie czy społeczeństwie. O karierze możemy mówić tylko wtedy, gdy ktoś dąży do jej rozwoju; kariery są osobocentryczne.

A zatem D. Super zakładał, że to, czego doświadczył człowiek w trakcie swojego życia, wpływa na jego decyzje zawodowe¹³:

W modelu D. Supera wybór zawodu polega na łączeniu w parę człowieka i zawodu. Ludzie różnią się między sobą zdolnościami, cechami osobowości, potrzebami, wartościami, zainteresowaniami i obrazem siebie. Każdy zawód wymaga określonych zdolności i cech osobowości niezbędnych do jego wykonywania. Przy czym zależność między człowiekiem a zawodem jest elastyczna, dany zawód mogą wykonywać ludzie różniący się od siebie.

Część z przywołanych koncepcji może wydawać się mało odkrywczą czy wręcz banalną. Wrażenie to najprawdopodobniej wynika z faktu, iż pierwsza teoria (F. Parsonsa) ma ponad sto lat, a ostatnia (D. E. Supera)

¹¹ Zob. *ibidem*.

¹² D. E. Super, *Career education and the meaning of work*, U.S. Dept. of Health, Education, and Welfare, Office of Education, U.S. Govt. Print. Off., 1976, s. 4, za: E. L. Herr, S. H. Cramer, *Planowanie kariery zawodowej. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy zawodowego*, zeszyt 15, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2001, s. 54.

¹³ *Doradca zawodowy w środowisku...*, *op. cit.*, s. 21.

ponad pięćdziesiąt lat. Naturalnie każda z teorii podlegała ewolucji wskutek analizy coraz większej ilości danych i liczby poddawanych badaniu przypadków. Poszczególne metody i testy były dostosowywane do zmieniających się warunków społecznych, gospodarczych i technologicznych. Psychologom i doradcom zawodowym w Polsce do niedawna brakowało narzędzia, które dostarczałoby danych twardych, wskazujących na problemy i umożliwiających obserwowanie postępów terapii, wsparcia czy treningu.

Biofeedback, czyli co?

Doradcy zawodowi nadal korzystają z dorobku, instrumentów oraz technik stosowanych w psychologii. Rozwój neuropsychologii, elektroniki i informatyki umożliwił psychologom i doradcom zawodowym wykorzystanie narzędzi, które wspierają nie tylko proces analizy i diagnozowania, ale także utrwała pozytywne zmiany zachodzące w procesie terapeutycznym czy doradczym. Tym narzędziem jest **biofeedback**, czyli informacja zwrotna dotycząca stanu i zmian fizjologicznych w organizmie osoby badanej, pozyskiwana przy pomocy odpowiedniej aparatury elektronicznej i informatycznej.

Metodę biofeedback opracowano na potrzeby wsparcia pilotów i astronautów z Narodowej Agencji Aeronautyki i Przestrzeni Kosmicznej (NASA) w USA jako wsparcie w doskonaleniu zdolności 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 nie tylko w psychologii i psychoterapii, ale także w fizjoterapii¹⁴, sporcie¹⁵, a nawet w biznesie.

¹⁴ D. Raudzis, *Biofeedback*, Politechnika Opolska Wydział Wychowania Fizycznego i Fizjoterapii Kierunek Fizjoterapia, Opole 2009, <http://www.fizjoterapeutom.pl/file.php?id=433>, [dostęp:04.01.2013].

¹⁵ *Biofeedback*, <http://www.faqs.org/sports-science/Ba-Ca/Biofeedback.html>; *Biofeedback in Sports*; <http://bio-medical.com/news/2011/02/biofeedback-in-sports/>, [dostęp: 04.01.2013].

Osoby zdrowe mogą korzystać z metody biofeedback w celu:

- poprawy pamięci,
- szybszego zapamiętywania,
- łatwiejszego uczenia się,
- poprawy samooceny,
- zwiększenia kreatywności,
- zwiększenia motywacji,
- redukcji niepokoju, lęku,
- poprawy koncentracji.

Istnieją różne rodzaje i sposoby pozyskiwania z organizmu informacji zwrotnej. Wszystko zależy od tego, do czego informacja ma być wykorzystana¹⁶.

W przypadku doradztwa zawodowego najbardziej zasadne wydaje się zastosowanie EEG biofeedback¹⁷. Metoda ta polega na zbadaniu, zdiagnozowaniu, a następnie „kształtowaniu” wytwarzanych przez mózg fal elektromagnetycznych za pośrednictwem odpowiedniego oprogramowania, animacji i prostych gier komputerowych. Dane dotyczące funkcjonowania mózgu w określonych stanach psychofizycznych pacjenta (np. stres, relaks, koncentracja) pozyskiwane są przy pomocy elektrod podłączonych w różnych miejscach na skórze czaszki i uszach. Analiza danych, a następnie diagnoza, umożliwia dobór odpowiedniej animacji/gry polegającej na przykład na zmienianiu kształtu i rozmiaru piłki albo sterowaniu pojazdem, w celu kontrolowania odpowiednich obszarów mózgu i emitowania fal elektromagnetycznych na właściwych częstotliwościach. Trening z zastosowaniem EEG biofeedback nie polega na myśleniu na przykład o tym, żeby piłka się spłaszczyła, albo żeby samochód skręcił w prawo. Zadaniem pacjenta jest zrelaksowanie się, a wówczas piłka zmieni kształt albo samochód będzie jechał z prędkością odpowiednią dla zrealizowania zadania.

EEG biofeedback można przyrównać do każdej innej formy treningów związanych na przykład z wysiłkiem fizycznym. Trener (psycholog, doradca) diagnozuje, które mięśnie należy ćwiczyć, aby uzyskać pożądany efekt. Sprzęt informatyczny można przyrównać do lustra na siłowni czy sali gimnastycznej, dzięki któremu widać, czy postawa lub zakres ruchu są właściwe i ewentualnie korygować błędy. Odpowiednia liczba treningów powoduje, że mięśnie (fale mózgowe) funkcjonują zgodnie

¹⁶ W oparciu o metodę biofeedback działają np. wykrywacze kłamstw.

¹⁷ ElektroEncefalografia lub neurofeedback.

z oczekiwaniami, a osiągnięcie lepszych wyników jest nie tylko możliwe, ale też łatwiejsze. Między innymi z powodu takich analogii EEG biofeedback bywa określany jako „mindfitness”, czyli swego rodzaju „aerobik umysłu”.

Zastosowanie EEG biofeedback w doradztwie zawodowym

Podczas realizacji projektu innowacyjnego „Biofeedback szansą na aktywizację zawodową osób 50+”, realizowanego na obszarze województwa zachodniopomorskiego, w ramach badań społecznych przeprowadzono 23 indywidualne wywiady pogłębione z przedstawicielami instytucji rynku pracy, głównie powiatowych urzędów pracy (21 osób). Jednym z zagadnień poruszanych podczas wywiadów była znajomość samego pojęcia *biofeedback*. Tylko w dwóch przypadkach badani twierdzili, że spotkali się z tym pojęciem, choć nie można stwierdzić, że potrafili je zdefiniować¹⁸.

- *Tak w ogóle się spotkałam, ale na pewno wymaga ono przybliżenia. (W16)*
- *Ja słyszałam, że to jest jakieś badanie falami radiowymi... ale nie wiem szczegółowo, jak to wygląda. (W18)*

W celu umożliwienia przebiegu dalszej rozmowy badanym przedstawiono krótką informację dotyczącą metody EEG biofeedback. Następnie przedstawiciele instytucji rynku pracy zostali zapytani, czy ich zdaniem osoby bezrobotne z kategorii wiekowej 50+ chętnie korzystają z nowatorskich i niekonwencjonalnych metod uczenia się i poszukiwania pracy. W opinii badanych większość bezrobotnych 50+ nie jest zmotywowana do uczestnictwa w dotychczasowych, standardowych metodach aktywizacji zawodowej. Nie lubią zmian i niechętnie odnoszą się do propozycji szkoleń czy kursów, mają także problemy z obsługą komputera. Można więc oczekiwać, że ich stosunek do metod opartych na nowoczesnych technologiach, które są dla wielu z nich obce i niezrozumiałe, będzie raczej negatywny.

Te osoby nie są nastawione na pozyskiwanie nowych zawodów, nie chcą się dokształcać w nowych kierunkach, współpracować i uczyć się nowych technologii. Jako przykład można podać tablet i zwykły zeszyt z długopisem. Większość tych ludzi wybrałaby zeszyt. (W21)

¹⁸ „W” oznacza indywidualny wywiad pogłębiony.

Warto przytoczyć również inne wypowiedzi:

- *Jest opór i głównie odmowa ze względu na wiek. (W5)*
- *W tej grupie jest jeszcze duża część osób, które są zamknięte na nowości. (W8)*
- *Ogólnie mówiąc jest to zamknięta grupa. Nie są na tyle otwarci, by próbować nowych rzeczy. (W9)*
- *Podejrzewam, że nie. Jeżeli chodzi o innowacyjność, to raczej nie. (W10)*
- *Oczywiście osoby są różne, ale w większości są bardziej skryte, mało odważne i zamknięte w sobie. (W11)*
- *Nie, takie osoby bardzo sceptycznie podchodzą do wszelkich nowości. Boją się. Boją się podjąć jakiegokolwiek kroki. (W17)*

Taka generalizacja może wskazywać na negatywny wizerunek osób z kategorii wiekowej 50+ również wśród przedstawicieli IRP. Prawdopodobnie jest to efekt relatywnie częstszego obcowania z biernymi, reprezentującymi postawę roszczeniową i nierzadko długotrwałe bezrobotnymi niż aktywnymi, przedsiębiorczymi i sprawnie posługującymi się elektronicznymi urządzeniami osobami z kategorii wiekowej 50+.

Poza koniecznością spopularyzowania wśród doradców zawodowych wiedzy na temat możliwości, jakie daje EEG biofeedback, bardzo ważne jest **przekazanie** osobom, które chcą być aktywne zawodowo po 50 roku życia, **szczegółów danej metody w możliwie prosty i przystępny sposób.**

- *To już jest kwestia, jak się wytłumaczy tym osobom. Jest czas, by poświęcić tej osobie i opowiedzieć, że będziemy realizować taki i taki projekt, jak to będzie wyglądało. Wszystko jest kwestią tego, jak to zostanie przekazane. (W7)*
- *Na pewno najpierw jest strach w oczach i obrona przed rzeczami innowacyjnymi, ale jeśli to zostanie dobrze przedstawione i przekonamy ich, że to przyniesie efekty, to zdecydują się. (W13)*

Uczestniczący w badaniach przedstawiciele instytucji rynku pracy zapytani o przydatność metody EEG biofeedback wobec bezrobotnych z kategorii wiekowej 50+ stwierdzali, że jej **zastosowanie mogłoby przyczynić się do wzrostu motywacji i mobilizacji tych osób**. Przede wszystkim mogłyby przekonać się, że są w stanie dorównać młodszym pod względem możliwości intelektualnych, przywrócić wiarę we własne siły.

Sama mam już skończone 50 lat i „trochę” pracuję, i pracuję też popołudniami, wynajduję sobie dodatkowe jakieś rzeczy, żeby nie siedzieć w domu i widzę, że faktycznie człowiek po 50 roku życia nie ufa już swoim możliwościom, i jeżeli wzięłby udział w takim badaniu, to mógłby zobaczyć, że wcale nie jest gorszy od tych młodych ludzi. (...) Takie podbudowanie tych ludzi byłoby fajną sprawą. (W3)

Należy podkreślić, że EEG biofeedback może stanowić jedynie uzupełnienie wsparcia oferowanego przez instytucje rynku pracy. Podobnie jak w przypadku treningu sportowego, ważne jest nie tylko trenowanie, ale także predyspozycje, które tu możemy przyrównać do kwalifikacji i umiejętności zawodowych. W przypadku osób z kategorii wiekowej 50+, które często mają problem z uczeniem się nowych umiejętności, zdobywaniem wiedzy i zapamiętywaniem jej, a także koncentracją uwagi, EEG biofeedback może stanowić właśnie trening przed przystąpieniem do osiągnięcia lepszych wyników w swego rodzaju rywalizacji o miejsce na rynku pracy. A zatem **metoda ta mogłaby wpłynąć pozytywnie na poprawę zdolności do przyswajania nowych umiejętności**, co byłoby przydatne zwłaszcza w kontekście późniejszych specjalistycznych kursów i szkoleń. Wskazywali na taką możliwość również uczestniczący w badaniu przedstawiciele instytucji rynku pracy:

Pobudzenie i ukazanie tych możliwości – jak najbardziej. Ja myślę, że człowiek musi się cały czas rozwijać, że kształcenie ustawiczne jest nam pisane. To jest nieodzowny element, jak się chce funkcjonować na rynku pracy. Nowe ukazanie tego, zwiększenie możliwości nauki - myślę, że zawsze będzie z korzyścią dla tych osób. (W1)

Z drugiej strony **metoda EEG biofeedback** nie przekłada się bezpośrednio na atrakcyjność beneficjentów i ich konkurencyjność na rynku pracy, ponieważ **nie poprawia i nie zwiększa konkretnych kwalifikacji zawodowych**, a jedynie **wspiera ich wykorzystywanie lub ułatwia zdobycie nowych**.

[Odbycie treningu z zastosowaniem EEG biofeedback] *Samo dla siebie mogłoby być plusem, ale czy w życiu zawodowym byłoby plusem, tego nie jestem pewna, nie jestem przekonana. Myślę, że jeśli ktoś by się na to zdecydował, miałby świadomość tego, co mu to da, to na pewno. Czyli większą sprawność umysłową, ale niekoniecznie by wpłynęło na znalezienie pracy. (W9)*

Badani w swoich wypowiedziach wskazali również na czynnik, który ma **decydujące znaczenie** dla powodzenia jakiegokolwiek działania aktywizującego. Chodzi mianowicie o motywację do podjęcia działań na rzecz podniesienia swojej wartości jako uczestnika rynku pracy¹⁹. Z tego względu **EEG biofeedback może być stosowany tylko wobec osób, które są zmotywowane do przeprowadzenia zmiany we własnym życiu, a nie potrafią samodzielnie pokonać psychologicznych i intelektualnych barier**. Kwestia motywacji jako czynnika decydującego o powodzeniu treningu metodą EEG biofeedback jest wskazywana także w publikacjach dotyczących jej wykorzystania w sporcie i w terapii²⁰.

Poza motywacją wewnętrzną, odpowiednio prowadzony trening z wykorzystaniem omawianej metody może stanowić silną motywację zewnętrzną, na co zwracali uwagę również badani przedstawiciele instytucji rynku pracy:

Mogłaby im pomóc w tej mobilizacji, bo tam widać te wyniki i że się poprawili. Sami chcieliby dążyć do tego, by się bardziej zmobilizować i dążyć do tego, by być lepszym. Mogłaby pomóc w nastawieniu na rezultat końcowy, że coś z tego będzie. (W7)

¹⁹ Zob. The Free Dictionary, <http://medical-dictionary.thefreedictionary.com/Biofeedback+%28psychology%29>, [dostęp:04.01.2013].

²⁰ *Ibidem*; oraz <http://www.faqs.org/sports-science/Ba-Ca/Biofeedback.html>, [dostęp:04.01.2013].

Badani przedstawiciele instytucji rynku pracy wskazywali też na możliwość wsparcia osób bezrobotnych z kategorii wiekowej 50+ w zakresie tzw. umiejętności miękkich:

*To, na co ja bym liczyła w takim przypadku, to **poprawa pamięci i koncentracji**. Wiadomo, że z wiekiem szare komórki umierają i już tak sprawnie nie myślimy. Nie mówię o jakiś drastycznych spadkach naszego potencjału umysłowego, ale troszeczkę wolniej kojarzymy, nie wszystko łapiemy. (W9)*

*Przede wszystkim też kwestia związana ze **zwalczaniem stresu**. Dzisiaj, kiedy na niemal każde stanowisko organizowane są konkursy, castingi, tacy ludzie po takim treningu byłiby bardziej konkurencyjni w porównaniu do innych. Mieliby szansę dać sobie radę w życiu, bardziej niż osoby pozostawione bez takich treningów, możliwości pomocy. (W21)*

EEG biofeedback traktować należy zatem jako wsparcie w procesie aktywizacji zawodowej, a nie działanie niezależne i skierowane do wszystkich osób. Warto jednak zaznaczyć, że przekroczenie wewnętrznych barier i ponowne „rozruszanie” umysłu ułatwiające naukę, zapamiętywanie i koncentrację, a także zwiększenie odporności na stres stanowi niewątpliwie warunek konieczny do zdobywania nowych kwalifikacji i funkcjonowania w miejscu pracy.

Bariery we wprowadzeniu metody EEG biofeedback w doradztwie zawodowym

W tej części artykułu również przywoływane będą wyniki badań z przedstawicielami instytucji rynku pracy z województwa zachodniopomorskiego, ale należy podkreślić, że ich wypowiedzi dotyczyły możliwości wykorzystania metody EEG biofeedback w celu aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych z kategorii wiekowej 50+. Oznacza to, że **nie wszystkie wskazane bariery i przeszkody dotyczą możliwości zastosowania tej metody w doradztwie zawodowym w ogóle.**

Podstawowymi barierami, które można napotkać w procesie wdrażania EEG biofeedback jako elementu procesu aktywizacji zawodowej w opinii rozmówców reprezentujących IRP są:

- nieufność i podejrzliwość wobec technologii,
- brak zrozumienia sposobu działania,
- skojarzenia z leczeniem psychiatrycznym,
- obawa przed ośmieszeniem się lub „złą” oceną.

Badani wskazywali również, że szczególnie **trudno byłoby nakłonić mężczyzn** do uczestnictwa w tego typu działaniach, ponieważ często reprezentują postawę, że interesuje ich tylko podjęcie pracy.

Ludzie potrzebują w tej chwili pracy, konkretów. Natomiast niekoniecznie chcą siebie sprawdzać. Nie daje im to do końca satysfakcji. Potrzebują pracy. Potrzebują pieniędzy na życie, a nie zabaw. Niejednokrotnie też się tutaj spotykamy, jak zaczynamy z osobami rozmawiać, zadają nam pytanie: A czy bawiąc się uzyska pani pieniądze na chleb? No nie. (W15)

Część badanych wskazywała, że EEG biofeedback jest raczej formą samodoskonalenia, a nie etapem w procesie aktywizacji zawodowej, w związku z tym, skoro nie gwarantuje zatrudnienia, ludzie mogą nie chcieć „tracić czasu na zabawy”.

W momencie, w którym nie ma pieniędzy, na pierwszym miejscu stawia się potrzeby podstawowe i dopóki nie będą zrealizowane, nie ma co marzyć, że będzie się realizowało potrzeby wyższego rzędu. A coś takiego, efekt, jaki przyniosłaby ta metoda należy do potrzeb wyższego rzędu, więc w nich nie byłoby wewnętrznej motywacji do tego. O to chodzi. W mojej ocenie metoda ciekawa, aczkolwiek jak chodzi o odbiór ze strony bezrobotnych 50+, bardzo trudna. (W16)

Wobec takiego zarzutu należy zastanowić się, że skoro metodologia EEG biofeedback stanowi swego rodzaju szkolenie z zakresu umiejętności „miękkich”, to zgodnie z art. 41 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy bezrobotnemu w okresie odbywania szkolenia, na które został skierowany przez starostę, przysługuje stypendium²¹. W sytuacji, w której na rynku pracy nie ma wolnych miejsc pracy lub gdy kwalifikacje i umiejętności osoby bezrobotnej są nieaktualne czy obawia się ona podjąć pracę ze względu na bariery psychologiczne, wówczas metoda biofeedback, choć nie gwarantuje zatrudnienia, zwiększa na nie szanse w stopniu nie mniejszym (jeśli nie większym) niż szkolenia z autoprezentacji czy asertywności.

Badani wskazywali też na bariery niezwiązane z samą metodą, ale z procesem treningowym wymagającym regularności i relatywnie dużej częstotliwości. Problematiczna dla wielu osób bezrobotnych staje się wówczas kwestia kosztów dojazdu na treningi. Osób bezrobotnych, które często są w bardzo kiepskiej sytuacji materialnej, a w dodatku mieszkają na wsiach i w miejscowościach bardzo oddalonych od siedzib urzędów pracy, po prostu nie stać by było na dojazd. Odpowiedź na to zastrzeżenie jest zawarta w art. 44 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zgodnie z którym jednym z instrumentów rynku pracy jest: *finansowanie kosztów przejazdu (...) do miejsca (...) odbywania zajęć w zakresie poradnictwa zawodowego lub pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy w związku ze skierowaniem przez powiatowy urząd pracy*²².

²¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r., o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004 Nr 99, poz. 1001, art. 41, ust. 1.

²² *Ibidem*, art. 44, ust. 1.

Z wypowiedzi badanych wynika także, że osoby bezrobotne 50+ mają tendencję do szybkiego rezygnowania i opuszczania zajęć aktywizacyjnych, co w tym przypadku znacznie obniżałoby ich skuteczność.

Respondenci zapytani o możliwość wdrożenia EEG biofeedback, jako standardowego narzędzia aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych 50+

Tak samo będzie, jak w innych projektach, jednym to będzie odpowiadać sam udział i jedni będą przychodzić, a inni nie i nic na to nie poradzisz. Są takie osoby sumienne i odpowiedzialne, które by przychodziły, ponieważ przychodzą na nasze zajęcia i spotkania. (W6)

byli zgodni co do tego, że **metoda ta mogłaby stanowić jedno z narzędzi aktywizacji i uzupełniać pozostałe działania**, podnosząc kompleksowość obecnego wsparcia wpisując się w sekwencję: diagnoza potencjału i możliwości → szkolenie miękkie → szkolenie twarde → staż → zatrudnienie na początkowych etapach.

Poza ograniczeniami związanymi ze stosunkiem osób bezrobotnych 50+ do nowoczesnych, innowacyjnych metod wsparcia wymagających relatywnie dużych nakładów czasu, badani wskazywali również na **ograniczenia wynikające z kosztów wyposażenia urzędów pracy w odpowiedni sprzęt, zatrudnienie kadry i ograniczenia logistyczne** związane z brakiem możliwości poddania takiemu treningowi wszystkich bezrobotnych.

Zastrzeżenia wskazane przez przedstawicieli instytucji rynku pracy wynikają z ich doświadczenia i świadomości ograniczonych i ograniczanych coraz bardziej w ostatnich latach środków na aktywizację zawodową osób bezrobotnych. Należy jednak podkreślić, że ani wcześniej, ani obecnie nie wszystkie osoby zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy uzyskują wsparcie z zakresu doradztwa zawodowego nawet na podstawowym poziomie. Spotkanie z doradcą zawodowym odbywają się w warunkach uniemożliwiających zbudowanie zaufania, w zbyt krótkim wymiarze czasu i jego dużych odstępach, aby wsparcie tego typu było efektywne.

Podsumowanie

Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych jest zadaniem trudnym w realizacji ze względu na wiele czynników natury ekonomicznej, psychologicznej, społecznej, ale też kadrowej, finansowej czy infrastrukturalnej. Problem z aktywizacją zawodową może wynikać z obiektywnego braku miejsc pracy²³ na określonym obszarze. Czynnikiem utrudniającym podjęcie zatrudnienia może być zniechęcenie do podejmowania wysiłku związanego z pracą, obawa przed porażką lub niska samoocena. Innym powodem ograniczonej efektywności działań w tym zakresie bywa brak nawyku, kultury pracy w danej społeczności (bezrobocie wielopokoleniowe). Dość powszechną sytuacją na rynku pracy w Polsce jest niedopasowanie kwalifikacji i umiejętności do potrzeb rynku pracy i niechęć do aktualizowania wiedzy lub zdobywania nowych kompetencji. Ograniczone możliwości finansowe i kadrowe polskich służb zatrudnienia uniemożliwiają zaoferowanie efektywnej pomocy każdej osobie potrzebującej pracy, a tym bardziej zindywidualizowanie tego wsparcia. Wdrażanie rozwiązań wykorzystujących nowoczesne technologie oznacza dla instytucji rynku pracy dodatkowe nakłady finansowe związane z zatrudnieniem lub przeszkoleniem kadry, która te urządzenia potrafiłaby obsłużyć, ale stanowić może inwestycję. **Dlaczego zatem metoda EEG biofeedback może być wykorzystywana w doradztwie zawodowym skierowanym do osób bezrobotnych?**

Zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności zamieszczoną na stronie internetowej Publicznych Służb Zatrudnienia²⁴ do zadań doradcy zawodowego należy między innymi:

- wykonywanie **badan** zainteresowań, zdolności i kompetencji społecznych z wykorzystaniem standaryzowanych metod w celu dokonania **diagnozy umiejętności i możliwości zawodowych różnych grup klientów**;
- udzielanie, we wszystkich obszarach działania, porad indywidualnych i grupowych ułatwiających wybór zawodu, podjęcie lub zmianę zatrudnienia oraz zmianę kwalifikacji zawodowych wykorzystując w tym celu **badania specjalistyczne; psychologiczne, pedagogiczne i lekarskie**;
- **doskonalenie jakości usług poradnictwa zawodowego poprzez udział w szkoleniach, konferencjach, seminariach**;

²³ Takich, których utworzenie miałoby racjonalne uzasadnienie z ekonomicznego punktu widzenia.

²⁴ Publiczne Służby Zatrudnienia, http://www.psz.praca.gov.pl/klasyfikacja_zawodow/index.php?klasyfikacja_zawodow_id=1227, [dostęp: 03.01.2013].

Wymienione wyżej zadania wpisują się również w zapisy Ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (art. 2, ust. 3., art. 38 oraz art. 40, ust. 5.).

Zatem z formalnego punktu widzenia nie ma zatem przeciwwskazań dla wprowadzenia metody EEG biofeedback w kanon usług rynku pracy.

O skuteczności metody EEG biofeedback w sferze zawodowej przekonuje również fakt, że korzysta z niej coraz więcej osób na stanowiskach kierowniczych, które są narażone na duży stres, a ich specyfika pracy często wymaga koncentracji i aktualizowania wiedzy²⁵.

Artykuł nie stanowi próby udowodnienia, że omawiana metoda może zastąpić inne formy wsparcia i jest remedium na problemy bezrobocia w Polsce. Niewątpliwie jednak wykorzystanie EEG biofeedback w procesie aktywizacji zawodowej dzięki poprawieniu wydajności intelektualnej i psychicznej zwiększa efektywność szkoleń i kursów oraz ułatwia funkcjonowanie w miejscu pracy podczas stażu czy przygotowania zawodowego. Efekty wysiłku beneficjenta widoczne podczas treningu EEG biofeedback podnoszą jego poczucie własnej wartości bardziej, niż dyplom uczestnictwa w jakiejś formie aktywizacji.

Czynniki finansowe związane z wyposażeniem PUP w odpowiednią aparaturę lub finansowanie wizyt w profesjonalnych gabinetach stanowią niewielką przeszkodę w dłuższej perspektywie ze względu na prawo popytu i podaży, które zmniejszą z czasem koszty ich funkcjonowania. Innym rozwiązaniem byłoby na przykład wyposażenie w odpowiedni sprzęt pracowni na uczelniach kształcących w zakresie doradztwa zawodowego, psychologii czy kognitywistyki, w których przeprowadzane mogłyby być treningi dla osób skierowanych przez PUP. Kolejnym sposobem jest skorzystanie z Funduszy Strukturalnych Unii Europejskiej, które w najbliższym okresie finansowania 2014-2020 również będą wspierać działania na rzecz aktywizacji zawodowej.

Wykorzystanie metody EEG biofeedback nie stanowi zatem sposobu na rozwiązanie problemu aktywizacji zawodowej. Może być jedynie elementem wsparcia osób bezrobotnych (bez względu na wiek). Co więcej, jej efektywność jest uzależniona od siły motywacji osoby poddającej się treningowi do pracy nad sobą i chęci osiągnięcia założonego celu. W praktyce jest to warunek konieczny sukcesu każdej metody czy programu wsparcia.

²⁵ Zob. <http://www.neuro-mind.pl/biofeedback-rozwoj-osobisty-i-zawodowy-mind-fitness>, [dostęp: 04.01.2013].

Za upowszechnieniem tej metody przemawia także fakt, że jej efekty są na tyle trwałe, że można w jej przypadku mówić o podarowaniu osobie poszukującej pracy „wędkę”. Umiejętności szybszego uczenia się, koncentracji, większej odporności na stres, zwiększają wiarę we własne możliwości, ułatwiają naukę i działanie w sytuacjach stresujących. Na zmiennym i niepewnym rynku pracy, wymuszającym ustawiczne kształcenie się, są to najważniejsze umiejętności. „Rybą” w tym porównaniu są wszelkie formy zatrudnienia subsydiowanego i stażu, które w stosunkowo niewielu przypadkach kończą się zdobyciem pełnego zatrudnienia.

Bibliografia

- Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal C. S., *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*, MPiPS, Warszawa 2006.
- Gladding S. T., *Poradnictwo zawodowe, zajęcie wszechstronne*, Elipsa, Warszawa 1994.
- Guichard J., Huteau M., *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*, Impuls, Kraków 2005.
- Herr E. L., Cramer S. H., *Planowanie kariery zawodowej. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy zawodowego*, zeszyt 15, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2001.
- *Innowacyjne narzędzia i metody w poradnictwie i doradztwie kariery*, MPiPS, Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy zawodowego, zeszyt 52, Warszawa 2012.
- *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+. Raport cząstkowy z badań jakościowych przeprowadzonych techniką IDI z przedstawicielami instytucji rynku pracy*. Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowany w ramach Programu Operacyjnego 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.
- Morys-Gieorgica G., Woynarowska A., *Poradnictwo zawodowe na świecie*, Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego, zeszyt 24, Warszawa 2004.
- Raudzis D., *Biofeedback*, Politechnika Opolska Wydział Wychowania Fizycznego i Fizjoterapii Kierunek Fizjoterapia, Opole 2009.
- Sarzyńska E., *Doradca zawodowy w środowisku bezrobotnych*, Wyd. UMCS, Lublin 2010.
- Super D. E., *Career education and the meaning of work*, U.S. Dept. of Health, Education, and Welfare, Office of Education, U.S. Govt. Print. Off., 1976.
- Wojtasik B., *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wyd. UW, Wrocław 1993.

Źródła internetowe

www.bio-medical.com

www.faqs.org;

www.fizjoterapeutom.pl;

www.medical-dictionary.thefreedictionary.com;

www.nbcc.org. National Board for Certified Counselors;

www.neuro-mind.pl

www.psz.praca.gov.pl

Radość z pracy a 50+ „na huśtawce”. Wnioski i rekomendacje

Wprowadzenie

Przedstawione w publikacji dotychczasowe ustalenia oraz wyniki badań nie pozostawiają złudzeń: traktowanie rynku pracy i osób 50+ funkcjonujących na nim (bądź poza nim) nie może opierać się wyłącznie na podejściu czysto ekonomicznym. Poszukiwanie prostych zależności pomiędzy podażą pracy a popytem na nią nie tłumaczy wielu paradoksów. Okazuje się bowiem, że **splot okoliczności, także natury demograficznej¹, psychologicznej i kulturowej, jest w dużej mierze odpowiedzialny za utrzymywanie się barier w zatrudnianiu starszych pracowników. Oprócz całkiem obiektywnych, takich jak brak polityki preferencji dla potencjalnych pracodawców zatrudniających osoby 50+ oraz generalny brak stosowania przez służby zatrudnienia odpowiednich do potrzeb narzędzi aktywizacji, można wymienić liczne bariery natury świadomościowej.** Z jednej strony mowa tu o negatywnych stereotypach utrzymujących się w przekonaniach sporej części pracodawców, z drugiej, o pewnych oporach, lękach czy bierności samych bezrobotnych 50+.

W związku z tym, **przypomnienie głównych wniosków z badań oraz sformułowanie praktycznych rekomendacji ma znaczenie daleko wykraczające poza jedynie ocenę możliwości wdrożenia metody EEG biofeedback dla potrzeb aktywizacji osób po 50 roku życia.** To prawda, że zmiana paradygmatu wsparcia dla bezrobotnych jest ważna, podobnie jak oparcie go na fundamentach w postaci zindywidualizowanego podejścia, wykorzystania nowoczesnej technologii i dużej intensywności działań. Pomimo to, opisując sytuację potencjalnych beneficjentów tej metody, dotyka się przy okazji drażliwego i do tej pory często odsuwanego tematu – utrzymania coraz kosztowniejszego systemu społecznego oraz sprawiedliwego podziału kurczących się zasobów w związku ze starzeniem się społeczeństwa.

¹ Jak wynika z prognoz demograficznych „wzrastający udział osób w wieku 60 i więcej lat może spowodować presję na system zabezpieczenia społecznego. (...) zgodnie z prognozami GUS, do 2030 r. liczba osób w wieku 60+ wzrośnie z niecałych 7 mln do ponad 10 mln przy prawie niezmienionej liczbie osób w wieku 50–59 lat i spadającej liczbie osób w wieku najwyższej aktywności zawodowej”. Raport *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, (red.) Michał Boni, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, lipiec 2009, s. 71.

Celem działań podejmowanych w ramach projektu jest zatem nie tylko aktywizacja czy nawet przywrócenie na rynek pracy określonej liczby bezrobotnych 50+. Jest nim również **wypracowanie modelu dostarczenia gospodarce odpowiednio wykwalifikowanych i wydajnych kadr w obliczu ich deficytu w wielu segmentach**. W związku z tym, skuteczna aktywizacja bezrobotnych 50+ musi zostać podparta skutecznym doradztwem zawodowym na bazie rzetelnych analiz oraz współpracy na tym polu co najmniej 3 podmiotów: samorządów lokalnych, instytucji rynku pracy i organizacji pracodawców.

Ostatecznie nie można pozwolić, by marnotrawić potencjał ludzi, żyjących niejako w „stanie zawieszenia” – pomiędzy tymi, na których pracy opiera się funkcjonowanie państwa (zwłaszcza młodzi w wieku produkcyjnym), a tymi, którzy utrzymywali je wcześniej i odeszli na emeryturę. W badaniach w ramach niniejszego Projektu wyraźnie widać, że życie w tym stanie i przejawiane postawy przypominają wspomnianą w tytule huśtawkę, wychylającą się z jednej skrajności w drugą. Od uznawania siebie za bardzo wartościowych pracowników („lepszych od młokosów”), po odczuwanie np. kompleksu niższości, związanego z obawą przed zmianami czy nie nadążaniem za nowoczesnością w wymiarze obsługi technologii informatycznych.

Tło badań – obraz zachodniopomorskiego rynku pracy

Podsumowując główne wyniki badań należy zacząć od zachodniopomorskiego rynku pracy, jako tła sytuacji osób 50+ i tutejszych pracodawców. W ujęciu regionalnym charakteryzują je niestety głównie trudności, z których najistotniejsze okazują się następujące:

Znaczne pogorszenie się sytuacji na rynku pracy w ostatnich latach. Przytaczając wskaźnik stopy bezrobocia rejestrowego, jest to wzrost z 13,3% (2008) na 17,5% (2011). Na tle pozostałych regionów kraju (zwłaszcza granicznych Wielkopolski i Pomorza) należy uznać to za bardzo niepokojącą tendencję. Podobnie zresztą, jak **rosnącą stale dysproporcję w wysokości wytwarzanego tutaj PKB w przeliczeniu na mieszkańca w porównaniu do średniej krajowej**.

Jedną z ważniejszych przyczyn takiego stanu rzeczy jest względnie **niewielki udział dużych przedsiębiorstw w strukturze regionalnej gospodarki** oraz pogorszenie kondycji ekonomicznej pozostałych firm w związku ze spowolnieniem gospodarczym. Przekłada się to **zwolnienia grupowe bądź likwidację większych zakładów**, co w połączeniu z **małą dynamiką napływu nowych inwestycji** pogłębia turbulencje na rynku pracy.

Sytuację pogarsza **brak rozwiniętego, zdywersyfikowanego przemysłu, czy brak tradycji gospodarczych bądź związanych z przedsiębiorczością**. Co więcej, rolniczy charakter zachodniopomorskiej prowincji wiąże się często z **podtrzymaniem marazmu i postaw wyuczonej bezradności, głównie wśród części ludności z terenów byłych PGR**. Skala problemu jest poważna, zwłaszcza w kontekście zjawiska „dziedziczenia” biedy i bezrobocia².

Województwo zachodniopomorskie dotyka również ogólnopolski problem **słabego dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców**. W szczególności chodzi o brak dostatecznej liczby odpowiednich profili (i na odpowiednim poziomie) w zakresie kształcenia zawodowego (ZSZ, technikum)³.

W konsekwencji **tutejszy rynek pracy nabiera cech peryferyjnych**, określanych zwłaszcza przez następujące **tendencje: sezonowość dominujących branż (rolnictwo, turystyka, budownictwo), nasilenie zagranicznych migracji zarobkowych oraz wzrost sfery nierejestrowanego obrotu gospodarczego**. Jednocześnie **pogłębia się rozwarstwienie między obszarami „dwóch prędkości rozwoju”** – aglomeracją szczecińską i Koszalinem wraz z okolicami a pozostałą częścią regionu. Przekłada się to zarówno na potencjał gospodarek, jak i w konsekwencji dominujący profil społeczno-zawodowy bezrobotnych (w tym 50+).

Szczególnie trudna sytuacja na zachodniopomorskim rynku pracy ma miejsce w odniesieniu do osób po 50-tym roku życia (Polska znajduje

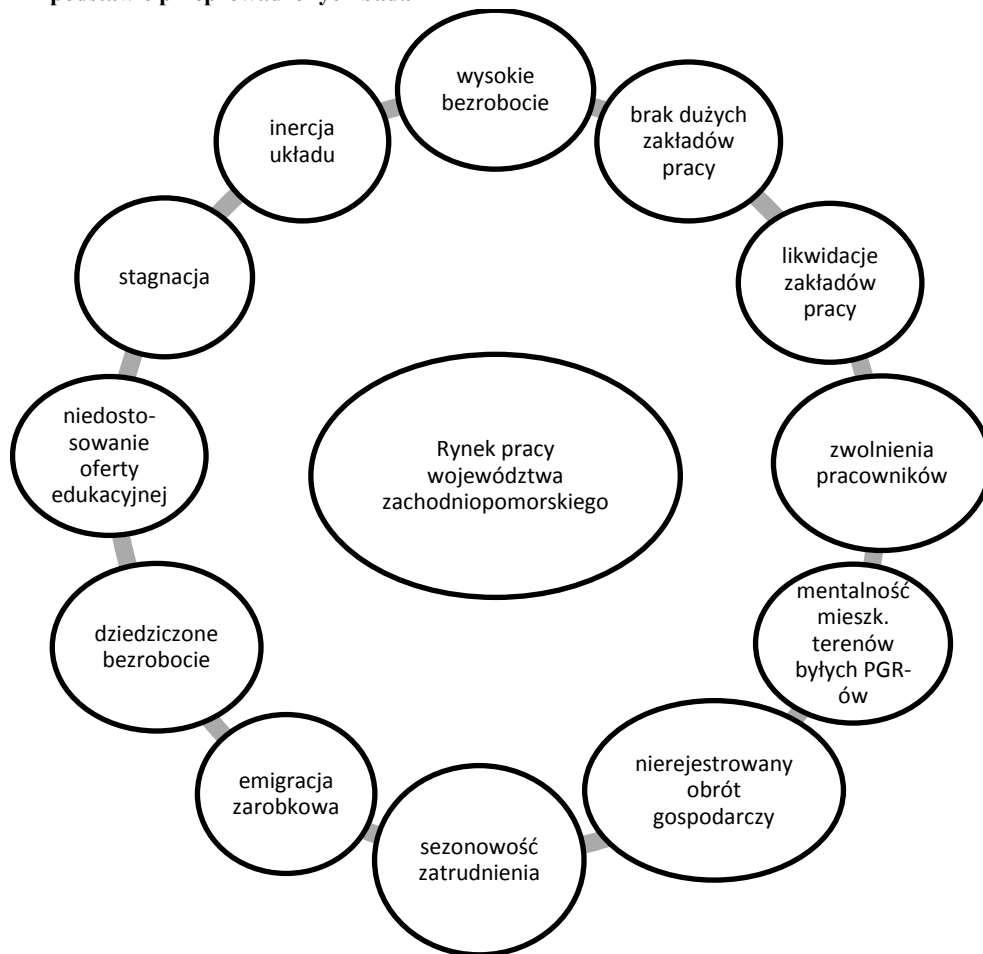
² Niech za ilustrację posłuży opis jednego z organizatorów szkoleń aktywizujących dla bezrobotnych z terenów byłych PGR. Rozpoczęcie zapoznawania kursantów (po wstępnej ich preselekcji pod kątem motywacji i rokowań względem rynku pracy) z podstawami obsługi komputera okazało się dla części z nich niemożliwe. Nawigację w systemie operacyjnym i obsługę klawiatury uniemożliwił bowiem skrywany przez nich do tej pory analfabetyzm.

³ K. Bondyra, D. Postaremczak, A. Świdurska, M. Wojtkowiak (red.), *Platforma kształcenia zawodowego*, Poznań 2012.

się w ogonie państw w UE pod względem aktywności zawodowej tych osób), **kobiet⁴ oraz domowników gospodarstw wiejskich.**

Podsumowując opinie respondentów reprezentujących różne kategorie oraz instytucje⁵ można stwierdzić, że w **odniesieniu do sytuacji na rynku pracy i w regionalnej gospodarce przebijają się głównie różne odcienie pesymizmu – od malkontentstwa, po ubolewanie na granicy rozpacz.**

Schemat 6. Charakterystyka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego na podstawie przeprowadzonych badań



Źródło: Raport końcowy z badań przeprowadzonych w ramach projektu *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*

⁴ Wiele spośród nich (zwłaszcza na terenach wiejskich) nie tylko nie posiada wykształcenia czy kwalifikacji, ale i żadnego doświadczenia zawodowego.

⁵ Raport końcowy z badań przeprowadzonych w ramach projektu *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*.

Kluczowe wyzwania aktywizacji zawodowej osób 50+

Podsumowując wyniki badań odnoszące się do przebiegu aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+ w województwie zachodniopomorskim, należy wskazać przede wszystkim, że tutejsze **powiatowe urzędy pracy rzadko dysponują odrębnymi instrumentami ukierunkowanymi konkretnie na wsparcie tej kategorii osób**. Co prawda, ustawowo zalicza się je do bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy, ale jedynie w nielicznych urzędach funkcjonowały programy dedykowane bezpośrednio im (głównie dzięki programom finansowanym z UE).

W pozostałych powiatach bezrobotni 50+ korzystać mogli z ogólnodostępnych działań, nie byli jednak w nich specjalnie uprzywilejowani ze względu na wiek. Mowa w tym przypadku o standardowych usługach służb zatrudnienia, jak chociażby pośrednictwo pracy (w tym usługi programu EURES), poradnictwo zawodowe, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, jak również narzędzia zaliczane do tzw. „aktywnych form walki z bezrobociem”: szkolenia, staże u pracodawców, prace interwencyjne i roboty publiczne.

Planowanie działań aktywizacyjnych przez PUP bywa o tyle utrudnione, że zwykle na poziomie lokalnym dysponują one w praktyce głównie danymi z ich rejestrów dotyczących np. liczby i struktury napływających ofert pracy. Wszelkie analizy spełniające kryteria naukowej rzetelności czy reprezentatywności, wiążą się natomiast zwykle z przeprowadzeniem dość kosztownych badań przez wyspecjalizowane firmy badawcze, w dodatku dedykowanych danemu terytorium.

Z kolei **prowadzenie niektórych działań aktywizacyjnych** (zwłaszcza w zakresie poradnictwa zawodowego czy wsparcia psychologicznego) bywa mało efektywne z uwagi na niewystarczającą liczbę doradców zawodowych w stosunku do skali zapotrzebowania – zarówno pod względem ilości porad, ich pogłębienia, dopasowania do sytuacji czy możliwości konkretnego bezrobotnego, jak i czasu poświęcanego na spotkanie z klientem. Sytuacja ta nie skłania władz samorządowych do zlecania aktywizacji określonych kategorii swoich klientów zewnętrznym, wyspecjalizowanym firmom (co jest coraz powszechniejszą praktyką w państwach rozwiniętych).

Do tego powszechne jest poszukiwanie przez pracodawców w PUP jak najtańszych pracowników – głównie do prostych prac fizycznych, bądź z kolei wymagających określonych kwalifikacji zawodowych i wykształcenia zawodowego. W walce o pierwszą wymienioną kategorię prac bezrobotni 50+ przegrywają często z osobami posiadającymi

orzeczenia o niepełnosprawności (dofinansowania dla pracodawców), bądź wykazującymi najniższe kwalifikacje i wykształcenie. W odniesieniu do drugiej, kwalifikacje zawodowe osób 50+ niejednokrotnie okazują się nieaktualne a kolejną barierą bywają i oczekiwania finansowe rozbieżne z wysokością wynagrodzeń, które pracodawcy są skłonni zapłacić, czy formą prawną proponowanego stosunku pracy.

Nie należy również zapominać o seniorach nieaktywnych zawodowo, którzy osiągają dochody z tytułu renty, wcześniejszej emerytury lub pracy w gospodarstwie domowym, jak w przypadku części kobiet. Temat aktywizacji zawodowej tych osób także wymaga skutecznych działań instytucji państwa. Uznawanie problemów, których nie widać w rejestrach PUP za nieistniejące, prowadzić będzie z czasem do pogarszania się sytuacji⁶. Brak środków celowych na działania w tym segmencie jest zatem wyzwaniem teraźniejszości oraz przyszłości.

W tym miejscu warto odnieść się do naczelnego postulatu ekspertów zajmujących się planowaniem polityk publicznych w zakresie aktywizacji zawodowej osób starszych: **wszelkie programy tego rodzaju powinny mieć charakter długofalowy i być wdrażane z kilkunastoletnim wyprzedzeniem**. Wspomnieć przy tym należy inne kluczowe postulaty, kładące z kolei nacisk na: spójność i konieczność koordynacji realizowanych strategii, dopasowanie strategii do uwarunkowań poszczególnych rynków pracy, komplementarność i kompleksowość rozwiązań czy ciągłość działań.

Za spełnieniem wymienionych założeń powinny pójść jednocześnie liczne formy zachęt do podejmowania aktywności zawodowej. Mowa w tym przypadku o ograniczaniu szczodrości świadczeń na rzecz wynagradzania za spełnienie konkretnych warunków oraz wydłużeniu wieku emerytalnego (wraz z ograniczeniem przywilejów emerytalnych niektórych grup zawodowych).

Jak dotąd rezultaty rządowych programów skierowanych na wsparcie osób po pięćdziesiątym roku życia są, eufemistycznie rzecz ujmując „niezadowalające” i znacznie gorsze od spodziewanych. Nadal dużo do zyczenia pozostawia aktywność seniorów w takich obszarach objętych strategiami, jak kształcenie ustawiczne czy dłuższe utrzymanie się na stanowiskach pracy.

⁶ Szacuje się, że w Polsce tylko 47% osób po 50 roku życia pracuje. Pozostałe osoby to osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo, które na dodatek są też mało aktywne na innych płaszczyznach – społecznej czy edukacyjnej. Por. B. Rożnowski, *Wieloaspektowa charakterystyka sytuacji życiowej osób 50+ w perspektywie aktywności zawodowej*. Raport z badań, Lublin 2011.

Doświadczenia w aktywizacji osób 50+ pokazują, że kluczowe (zwłaszcza na pierwszym etapie powrotu na rynek pracy) jest wsparcie psychologiczne, które ma na celu przywrócenie wiary we własne siły, otwarcie się na nowe możliwości oraz zmotywowanie do działania. Niejednokrotnie bez wykonania tego rodzaju „pracy u podstaw”, bezrobotny (zwłaszcza do tej pory długotrwale) nie potrafi sobie poradzić w nowym środowisku pracy. Niekiedy może to skutkować ponowną utratą pracy.

Odnosząc się do doświadczeń zachodniopomorskich PUP w zakresie konkretnych form aktywizacji, stosunkowo wysoką skuteczność można przypisać stażom, jako narzędziu aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+, podobnie jak szkoleniom indywidualnym. Stosunkowo duże jest także zainteresowanie pracodawców współpracą ze służbami zatrudnienia na zasadzie finansowania przez tę instytucję stanowiska pracy czy refundowania kosztów utrzymania pracownika. Warto jednak pamiętać, że efektywność poszczególnych form aktywizacji jest mierzona w relatywnie krótkich okresach, np. 3 miesięcznych.

Natomiast **od PUP bezrobotni oczekują** w związku z aktywizacją zawodową przede wszystkim zwiększenia liczby proponowanych ofert pracy, organizacji ciekawszych i skuteczniejszych szkoleń oraz... wypłacania wyższych zasiłków.

Potencjał metody EEG biofeedback dla celów aktywizacji zawodowej osób 50+

W odniesieniu do metody aktywizacji EEG biofeedback warto zwrócić uwagę, że jej założenia i praktyczne wykorzystanie zbieżne są z potrzebami w zakresie aktywizacji zawodowej szczególnej kategorii osób 50+. Mowa tu przede wszystkim o postulacie podnoszonym zarówno przez przedstawicieli instytucji rynku pracy, jak i samych bezrobotnych w badaniach w ramach Projektu – większej indywidualizacji kontaktu, poradnictwa oraz większej intensywności kontaktu, co zapewni możliwość utrwalenia pozytywnych efektów, a także mierzalność skutków podejmowanych działań – w dodatku przełożoną na formę informacji zwrotnej oraz dostrzegalną dla samego beneficjenta pomocy. Tylko działania o charakterze ciągłym mogą przynieść wytworzenie się z jednej strony więzi zaufania z doradcą-trenerem, z drugiej dogłębne rozpoznanie potrzeb i możliwości bezrobotnego.

Sama specyfika metody zakłada zresztą wysoką intensywność kształtowania kompetencji miękkich, istotnych w pracy zawodowej oraz procesach uczenia się. Nie są to jednak jedyne zalety metody EEG biofeedback, nie można zapomnieć o potwierdzonych naukowo rezultatach w postaci zwiększenia koncentracji szybkości myślenia, kreatywność,

polepszenia pamięci, poprawienia nastroju i samooceny, redukcji stresu. Co więcej, niezaprzeczalnie mocną stroną metody jest umożliwienie w oparciu o technologię i informację zwrotną samouczenia się w oparciu o harmonizację fal mózgowych.

Wydaje się zatem, że jest to produkt, którego potrzebują zwłaszcza zachodniopomorscy bezrobotni 50+ zmotywowani do aktywizacji zawodowej. Nowatorstwo rozwiązania tłumaczy fakt, że większość badanych zarówno pracodawców, jak i bezrobotnych nie zna metody Biofeedback. Brak wiedzy o niej powoduje względem niej nieufność w obydwu kategoriach. Po wyjaśnieniu założeń i przebiegu metody nieufność zmieniła się zwłaszcza wśród większości bezrobotnych w ostrożny dystans w połączeniu z zaciekawieniem. **Wskazywali oni, że metoda (o ile rzeczywiście przynosiłaby przedstawiane korzyści) byłaby pomocna właściwie w każdej branży ze szczególnym uwzględnieniem zawodów wymagających szybkiego podejmowania decyzji i umiejętności radzenia sobie ze stresem. Jednocześnie twierdzili, że sami by ją wykorzystywali. Gdy zbadano natomiast gotowość do podjęcia tego rodzaju treningu, związanego z kosztami ponoszonymi przez bezrobotnego, uwydatniła się częsta postawa, zakładająca pewną kalkulację. Oznaczała ona w tym przypadku skorzystanie z metody nierzadko pod warunkiem uzyskania gwarancji zatrudnienia.**

W tej kwestii złudzenia rozwiewali jednak pracodawcy, którzy co prawda uznawali, że trening metodą EEG biofeedback może przełożyć się na zwiększenie motywacji, pewności i wiary w siebie bezrobotnych 50+, ale raczej nie wpłynie na znaczną poprawę sytuacji tych osób na rynku pracy. **Przewidywali oni, że na potencjalnym pracodawcy nie zrobi wrażenia ukończenie przez bezrobotnego kursu tą metodą, jeśli nie pociągnie to za sobą konkretnych, namacalnych, mierzalnych efektów – np. nowej pożądanej przez niego umiejętności.** Zachodniopomorscy pracodawcy rozpatrując zagadnienie wskazywali, że na poprawę sytuacji osób 50+, największy wpływ mają konkretne działania służb zatrudnienia i władz, prowadzące do zwiększania ilości miejsc pracy, nie zaś zwiększanie ich motywacji. Prawda leży zapewne jednak po środku.

Rozpatrując natomiast możliwości zwiększania potencjału już zatrudnionych pracowników 50+, należy wskazać zwłaszcza dwojakiemu rodzajowi ograniczenia stosowania wobec nich metody Biofeedback:

- Brak 100% gwarancji jej skuteczności zdaje się być główną przeszkodą w jej stosowaniu. Pracownicy 50+ obawiają się, że przedsiębiorcy nie usprawiedliwią im czasu poświęconego na trening. Ze względu na cenę

i brak wolnego czasu, rozmówcy odrzucili możliwość samodzielnego podejmowania takiego szkolenia;

- Mało prawdopodobne jest, aby wielu pracodawców było skłonnych przeznaczyć ok. 2000 zł na szkolenie pracownika metodą Biofeedbacku, ale wynika to raczej z kiepskiej kondycji finansowej większości przedsiębiorstw i generalnie małej skłonności do szkoleń pracowników w związku z tym niż z awersji co do tego konkretnego rodzaju szkolenia. U rozmówców wystąpiły jednocześnie duże wątpliwości co do realnych, namacalnych efektów stosowania metody, które w największym stopniu wynikały z braku wiedzy na ten temat.

W świetle przedstawionych wyników badań należy uznać, że **wdrażanie opisywanej metody EEG biofeedback może, a nawet powinno mieć** miejsce w pierwszej kolejności do oferty publicznych służb zatrudnienia w odniesieniu do bezrobotnych 50+. Jednocześnie **powinna to być forma komplementarna względem pozostałych**, zwłaszcza tych charakteryzujących się wysoką efektywnością zatrudnieniową, np. jak staże u pracodawców.

Ważną kwestią do rozpatrzenia będą także zidentyfikowane w badaniach opory sporej części bezrobotnych 50+ względem nowinek technologicznych wykorzystywanych w trakcie tradycyjnych szkoleń i problemy z obsługą komputera. Należy jednak pamiętać o tym, że bierni i roszczeniowi bezrobotnie 50+ figurują w rejestrach PUP na równi z tymi bardziej zmotywowanymi do podejmowania wszelkich środków na rzecz uzyskania zatrudnienia. W tym miejscu należy poczynić **fundamentalną uwagę związaną bezpośrednio ze skutecznością EEG biofeedback: trening należy poprzedzić odpowiednią selekcją osób, mającą na celu wyłonienie wyłącznie zmotywowanych do przeprowadzenia zmian w życiu w sytuacji, kiedy samodzielne pokonanie barier psychologicznych czy intelektualnych jest niemożliwe**. Bez względu na przyjęte reguły selekcji uczestników treningów, powinny one stać pod znakiem maksymalnie prostego i zrozumiałego dla osób 50+ języka, jakim komunikują się z nimi trenerzy-terapeuci.

Ponadto zwiększenie szans bezrobotnych 50+ na rynku pracy będzie wiązało się z szerokim rozpowszechnianiem wiedzy na temat metody EEG biofeedback, zwłaszcza wśród pracodawców. Dopiero znajomość jej celów i popartych dowodami rezultatów może zwiększyć szanse rekrutowanego potencjalnego pracownika, który ukończył 50 rok życia, przy spełnianiu jednak przez niego pozostałych warunków. Mowa tu o profilu osobowościowym, czy posiadanych konkretnych kwalifikacjach/umiejętnościach zawodowych. Omawiana metoda może się jednak przyczynić do efektywniejszego ich wykorzystania czy szybszego przyswojenia nowych.

Rekomendacje

Koncentrując się na zagadnieniu zastosowania metody EEG biofeedback w aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+ z terenu województwa zachodniopomorskiego, wyraźnie dała się zauważyć pewnego rodzaju zbieżność oczekiwań beneficjentów PUP i pracodawców. Zarówno jedni, jak i drudzy chcieliby mieć zapewnioną gwarancję jej skuteczności. Seniorzy – gwarancję zatrudnienia po przejściu określonej ścieżki aktywizacji, pracodawcy – gwarancję znalezienia pracownika o pożądanych kwalifikacjach i profilu osobowościowym. Taki komfort w obliczu niestabilności rynków pracy i gospodarki, zwłaszcza w analizowanym regionie, wydaje się mało prawdopodobnym luksusem. **Właściwie stosowana innowacyjna metoda Biofeedback może jednak zwiększyć prawdopodobieństwo sukcesu obydwu stron.** Odpowiada przy tym na jeden z kluczowych postulatów, rekomendowanych na podstawie wyników badań w ramach niniejszego Projektu:

1.

Kształtowanie oferty publicznych służb zatrudnienia idące w stronę bardziej zindywidualizowanego wsparcia, dopasowanego do specyfiki profilu osób 50+ w województwie zachodniopomorskim.

Oprócz rekomendowanej do wdrożenia metody EEG biofeedback warto wymienić chociażby większe wykorzystanie wsparcia psychologicznego czy psychiatrycznego oraz metodę *jobcoaching*, opartą o kierowane przez specjalistów motywowanie i prowadzenie przez proces zmian bez podsuwania gotowych rozwiązań. Ponadto zaleca się położenie większego nacisku na szkolenia osób bezrobotnych z zakresu samodzielnego poszukiwania pracy podczas warsztatów/zajęć/doradztwa ze strony PUP – zwłaszcza w Internecie.

Jednocześnie w związku ze stanem prawnym i systemem wydatkowania środków publicznych na formy walki z bezrobociem, może okazać się, że prowadzenie przez PUP zwłaszcza innowacyjnych działań będzie niekiedy utrudnione. W związku z tym rekomenduje się starania o pozyskanie partnerów w ramach tego rodzaju programów z sektora prywatnego – czy to w oparciu o środki z PO KL, czy też *outsourcing* określonych usług, kierowany do wyspecjalizowanych firm. W pierwszym przypadku niezbędne jest zwiększenie aktywności instytucji rynku pracy

w celu pozyskiwania funduszy unijnych i realizację projektów skierowanych głównie do bezrobotnych 50+.

Kolejnymi, równie ważnymi zaleceniami wydają się:

2.

Podjęcie ściślejszej współpracy między pracodawcami i organizacjami pracodawców, a samorządem terytorialnym i publicznymi służbami zatrudnienia.

Celem jest nie tylko uzyskanie pełniejszego i adekwatnego do rzeczywistej sytuacji obrazu potrzeb kadrowych przedsiębiorstw. Konieczne jest także wspólne wypracowanie rozwiązań związanych z finansowaniem oraz prowadzeniem przekwalifikowania i uzupełniania kwalifikacji osób z kategorii 50+.

Szczególnie interesującym partnerem dla sektora publicznego wydaje się środowisko firm rzemieślniczych (zarówno produkcyjnych, jak i usługowych) oraz firm z sektora przetwórstwa przemysłowego. Deficyty kadrowe obejmują w tym przypadku zwłaszcza odpowiednio wykwalifikowanych pracowników fizycznych.

W obliczu niewydolności systemu kształcenia zawodowego młodzieży, doraźnym uzupełnieniem braków personalnych mogą być z powodzeniem osoby 50+, zwłaszcza, że dominujące cechy profilu tych osób (lojalność, cierpliwość, dokładność, zaangażowanie) są szczególnie poszukiwane wśród pracodawców z tego segmentu.

Rozwiązaniem pozwalającym na podjęcie zatrudnienia w oparciu o zaktualizowane/nabyte kwalifikacje zawodowe mogą okazać się staże prowadzone u pracodawcy, które kończyłyby się potwierdzeniem kwalifikacji w postaci czeladniczego egzaminu zawodowego. Wdrożona od września 2012 reforma kształcenia zawodowego umożliwia bowiem zdawanie pojedynczych kwalifikacji cząstkowych, zamiast wszystkich kwalifikacji jednocześnie składających się na dany zawód. W związku z tym, nie ma konieczności w przypadku osób 50+ przechodzenia całego cyklu kształcenia, a jedynie przyuczenia w miejscu pracy przez okres od kilku do kilkunastu tygodni.

Stanowiska przedsiębiorców z omawianego segmentu wskazują na otwartość do praktykowania tego rodzaju rozwiązań w obliczu zwłaszcza problemów z pozyskaniem odpowiednich uczniów w zawodzie.

W postulacie nr 2. zawarta jest także konieczność poprawy relacji na linii pracodawcy – publiczne służby zatrudnienia, która jest często w województwie zachodniopomorskim polem wzajemnego niezrozumienia a niekiedy nawet nieufności. Środkiem służącym poprawie sytuacji wydaje się w szczególności intensywniejsza promocja instrumentów czy form wsparcia dla pracodawców w związku z zatrudnieniem, czy przyjęciem na staż zwłaszcza osób 50+.

3.

Poprawa wizerunku osób 50+ na rynku pracy poprzez społeczne kampanie promujące zalety tego rodzaju pracowników oraz rzetelnie przeprowadzone działania aktywizacyjne w obrębie służb zatrudnienia.

Zwiększenie odsetka zatrudnianych osób 50+ może zostać uzyskane poprzez zmianę wizerunku osób starszych na rynku pracy, związanego z częstym, choć nie zawsze zwerbalizowanym postrzeganiem ich, jako mentalnie osadzonych w ustroju komunistycznym PRL, niewydolnych fizycznie, mniej obeznanymi z nowoczesnymi technologiami i myślących o jak najszybszym przejściu na emeryturę.

Adresatem rekomendacji są zwłaszcza instytucje szczebla centralnego, które powinny przyjąć rolę koordynatora kampanii wyznaczającego cele strategiczne, zapewniającego finansowanie oraz monitorującego rezultaty. Promowane powinny być zwłaszcza korzystne dla pracodawców i zbieżne z ich potrzebami cechy profilu osób 50+ wykazane w badaniu w ramach niniejszego projektu.

W odniesieniu natomiast do samych osób 50+ rekomenduje się aktywne podtrzymywanie przez nie kontaktów i więzi społecznych z osobami funkcjonującymi na rynku pracy. Trwale relacje i udział w nieformalnych sieciach społecznych powinien zwiększyć prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia, bądź ułatwić jego zmianę w sytuacji pracowników 50+.

4.

Promocja idei Flexicurity w kontekście zalet elastycznych form pracy oraz kształcenia ustawicznego wśród osób 50+.

Niezbędne jest uświadamianie pracodawcom korzyści, jakie może przynieść firmie stosowanie elastycznych form zatrudnienia, czasu i organizacji miejsca pracy. Należy zaliczyć do nich przede wszystkim:

- większą elastyczność zasobów pracy,
- obniżenie kosztów pracy,
- wzrost wydajności pracy.

Istotne jest również informowanie bezrobotnych oraz pracowników o korzyściach, jakie wynikają z podejmowania zatrudnienia w takich formach, szczególnie w sytuacji doświadczanych trudności na rynku pracy związku ze specjalnym położeniem danej kategorii zawodowej. Dla osób 50+ mogą być to zwłaszcza:

- możliwość dostosowania czasu, miejsca i intensywność pracy do potrzeb, wydolności fizycznej czy ograniczeń natury zdrowotnej,
- zaspokojenie potrzeb społecznych w związku z nawiązaniem relacji interpersonalnych w miejscu pracy, w połączeniu z godzeniem ról życia rodzinnego (np. wsparcie w opiece nad wnukami, czy starszymi członkami rodziny),
- znalezienie przedsiębiorstwa wykazującego zapotrzebowanie na specyficzne, bądź unikatowe kwalifikacje/umiejętności.

Jednocześnie należy prowadzić działania w celu promocji elastycznych form zatrudnienia z uwzględnieniem jednak konieczności zapewnienia bezpieczeństwa ekonomicznego osób w takim trybie pracujących. Powinno odbywać się to przy aktywnej polityce rynku pracy oraz możliwości ciągłego rozwoju poprzez kształcenie ustawiczne (idea *flexicurity*). Zwłaszcza aspekt bezpieczeństwa jest szczególnie istotny w kontekście konserwatywnych postaw osób 50+ wobec rozwiązań innych, niż umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze godzin.

5.

Promowanie koncepcji zarządzania kompetencjami oraz wiekiem (age management)

Wyniki badań zwłaszcza z pracodawcami w województwie zachodniopomorskim w ramach projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+” wskazują na pewną niedojrzałość sporej części kadry managerskiej w zakresie kultury zarządzania. Objawia się to m. in. słabą znajomością nowoczesnych form pracy elastycznej i niskim poziomem ich stosowania, niedocenianiem i brakiem wsparcia kształcenia ustawicznego pracowników oraz niespójnością i niską akcyjnością polityki szkoleniowej. W kontekście osób 50+ można mówić natomiast o funkcjonowaniu w gronie zarządzających o licznych stereotypach oraz nieumiejętnym zagospodarowaniu potencjałem tego rodzaju doświadczonych pracowników.

W związku z powyższym, rekomenduje się zapoznanie osób na stanowiskach kierowniczych ze studiami przypadków zarządzania kompetencjami oraz wiekiem w wiodących przedsiębiorstwach zagranicznych. Powinno to pozwolić na implementację wartościowych rozwiązań w zakresie przydzielania ról i zadań zawodowych, odpowiednich dla doświadczonych pracowników 50+, mogących być zarówno ambasadorami wiedzy i wartości firmy, jak i doradcami dobrych praktyk.

Powiązana kwestią wydaje się konieczność podniesienia poziomu kompetencji miękkich wśród pracowników 50+ w połączeniu z pozytywnymi cechami, które już przypisywane są tym ludziom, jak: doświadczenie, wiedza zawodowa, szacunek do pracy oraz możliwość przekazywania wiedzy młodszym pracownikom. Bez wątpienia wzmocni to ich pozycję na rynku pracy. Podnoszenie kompetencji miękkich rozumiane jest w tym przypadku przede wszystkim, jako doskonalenie kompetencji, jak kreatywność, elastyczność, podniesienie zdolności do przyswajania wiedzy.

6.

Działania w zakresie poprawy sytuacji gospodarczej w województwie zachodniopomorskim

W kontekście sytuacji osób 50+ pożądane wydaje się stworzenie spójnego i czytelnego systemu zachęt dla przedsiębiorców, zatrudniających

seniorów z tej kategorii oraz rozpowszechnienie wiedzy na ten temat wśród organizacji pracodawców, przedsiębiorców i instytucji rynku pracy.

Istotne byłoby też zwiększenie świadomości pracodawców co do roli społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) w kontekście aktywizacji zawodowej osób 50+, chociażby poprzez aktywniejszy udział firm w projektach skierowanych dla tej kategorii wiekowej.

Z rozwiązań o charakterze systemowym warto nadmienić niektóre podnoszone przez organizacje pracodawców, obejmujące zarówno ułatwienia prowadzenia działalności gospodarczej, przyciąganie inwestorów, jak i tworzenie przepisów prawa sprzyjającego zwiększaniu wydajności przedsiębiorstw przez wspomaganie innowacyjności (np. przez aktywne wsparcie dla inicjatyw klastrowych czy specjalnych stref ekonomicznych) i działania zmierzające do dostosowania oferty rynku pracy do zapotrzebowania pracodawców (zwiększenie nakładów na szkolnictwo zawodowe, utworzenie monitoringu potrzeb pracodawców, badanie struktury zasobów ludzkich w regionie).

Podsumowując rekomendacje powstałe w oparciu o wyniki badań w ramach projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+” należy wyraźnie zaznaczyć, że możliwości działań na rzecz poprawy ich sytuacji na rynku pracy jest wiele – od systemowych rozwiązań po bardzo konkretne metody i techniki aktywizacji i zwiększania możliwości indywidualnych. O pełnym sukcesie będzie można mówić jednak dopiero wtedy, gdy osob z tej kategorii wiekowej przestaną znajdować się na swego rodzaju „huśtawce” między społecznym oczekiwaniem pełnej wydajności wieku produkcyjnego a prawem do zaprzestania aktywności zawodowej wieku emerytalnego.

Bibliografia

- Analizy i raporty z badań empirycznych w ramach projektu *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*. Projekt 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.
- Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, *Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem. Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy*, Warszawa 2010.
- Raport *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, (red.) Michał Boni, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, lipiec 2009.
- K. Bondyra, D. Postaremczak, A. Świdurska, M. Wojtkowiak (red.), *Platforma kształcenia zawodowego*, Poznań 2012.