

Rynek pracy dla osób 50+



*Nie istnieje granica wieku dla spełnienia marzeń życiowych.
Chodzi tylko o zapewnienie sobie wielkiej porcji
ciekawości, zdumienia i entuzjazmu!*

Erich J. Lejeune



Jednostka organizacyjna
Samorządu
Województwa Łódzkiego



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W ŁÓDZI

CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ

CLIPKZ ŁÓDŹ

ul. Wólczańska 49
90-608 Łódź
tel.: 42 663 02 55, 663 02 73, 663 02 79
fax: 42 636 77 97
e-mail: centrum@wup.lodz.pl
www.wup.lodz.pl

CLIPKZ SKIERNIEWICE

ul. Senatorska 10
96-100 Skierniewice
tel.: 46 833 39 74, 833 36 50
fax: 46 833 28 08
e-mail: centrumsk@wup.lodz.pl

CLIPKZ PIOTRKÓW TRYBUNALSKI

ul. Starowarszawska 4
97-300 Piotrków Trybunalski
tel.: 44 649 60 87
fax: 44 647 74 01
e-mail: cizpt@wup.lodz.pl

CLIPKZ SIERADZ

ul. 3 Maja 7
98-200 Sieradz
tel.: 43 822 81 84, 822 81 86
fax: 43 822 81 85
e-mail: lowusi@wup.lodz.pl



Jednostka organizacyjna
Samorządu
Województwa Łódzkiego



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W ŁODZI

Rynek pracy dla osób 50+

Spis treści

Dojrzałość - atut na rynku pracy	6
Czego obawiają się pracodawcy?	
Mity i fakty na temat pracowników 50+	20
Stres zawodowy i wypalenie zawodowe dojrzałych pracowników	28
Mocne strony pięćdziesięciolatków w pracy	48
Aktywność = Dobrostan.	
Jak kształtować własny rozwój po 50 roku życia	54
Metoda POROZUMIENIE BEZ PRZEMOCY w komunikacji międzypokoleniowej	70
Formy wsparcia dla osób po 50 roku życia na rynku pracy	88
Kim jest dzisiejszy pięćdziesięciolatek?	
Profil społeczno-psychologiczny pracownika 50+	97
Pracownik 50+ zmienia zawód	105
„Jak pokochać siebie po pięćdziesiątce” - nowy obraz siebie po 50 roku życia	115
Planowanie emerytury	133
Zespoły międzypokoleniowe	138
Rozwój zawodowy i indywidualny pracowników 50+	148
Doskonalenie umysłu - dlaczego to takie ważne	159
Zatrudnienie za granicą osób 50+	178
Bezrobocie osób powyżej 50 roku życia	189

Dojrzałość – atut na rynku pracy

Sytuację osób starszych na polskim rynku pracy określają dwa zasadnicze czynniki: demografia (postępujący proces starzenia się społeczeństwa wynikający ze zwiększania się udziału osób starszych w populacji spowodowany wydłużaniem się przeciętnej długości ludzkiego życia przy jednoczesnym spadku dzietności) oraz stereotypowe postrzeganie osób 50+ przez pracodawców.

Chociaż od kilku lat rośnie liczba pracujących seniorów, to Polska ma wciąż jeden z najniższych wskaźników zatrudnienia w tej grupie – w 2016 roku dla grupy 50-64 lata to niespełna 56% (dla porównania w UE – 64%)¹. Niski poziom zatrudnienia osób 50+ jest skutkiem zmian społeczno-gospodarczych, jakie następowały po roku 1990, zwłaszcza nacisków na pokoleniową zmianę warty na rynku pracy oraz prób zmniejszenia szalejącego bezrobocia, w szczególności wśród ludzi młodych. Pozostałością tamtych czasów są negatywne opinie dotyczące wiekowych pracowników, przekonanie, że mają oni niskie kwalifikacje i wykształcenie, złe nawyki zawodowe, problemy zdrowotne, nie chcą się uczyć, jednym słowem są nieproduktywni a jednocześnie roszczeniowi i stanowią dla pracodawcy głównie koszty.

Dokonujące się od kilkunastu lat zmiany na rynku pracy, wzrost migracji zarobkowej do krajów UE, spadek udziału osób w wieku produkcyjnym (18-59/64 lat) na rynku pracy przy jednoczesnym rosnącym zapotrzebowaniu na pracowników, powodują, iż pracodawcy coraz przychylniejszym okiem patrzą na ignorowaną dotąd grupę 50+. Przeprowadzone w lipcu i sierpniu 2017 roku przez firmę Work Service S.A. badanie wśród polskich pracodawców pokazuje, że rośnie zainteresowanie dojrzałymi pracownikami: prawie 63% pracodawców zatrudnia osoby 50+, 26,7% pracodawców planuje w ciągu 12 miesięcy zatrudniać osoby właśnie w tej grupie wiekowej, a jedynie 9,5% nie zatrudnia i nie planuje zatrudnienia takich pracowników².

1 *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2016 roku*. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2017, s. 3. Online: <https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/4803132/Osoby%20powy%C5%BCej%2050%20roku%20%C5%BCycia%20na%20rynku%20pracy%20w%202016%20roku.pdf/76524193-e831-4f11-a49c-05be7285c5e9?t=1495455478629> (dostępna 18.04.2018 r.)

2 Na rynku pracy nadchodzi czas pokolenia 50+. Online: <http://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Informacje-prasowe/Ekspert-HR-komentuje/Na-rynku-pracy-nadchodzi-czas-pokolenia-50> (dostępna 18.04.2018 r.)

Gdzie szukać pracy?

Potrzeby rynku pracy w zakresie zatrudnienia 50+



Badanie Work Service wskazało również te aspekty, które powodują, że grupa 50+ może być atrakcyjna na rynku pracy. Docenia się przede wszystkim ich duże doświadczenie zawodowe (32,1% badanych) oraz zaangażowanie w realizację powierzanych zadań (21,4%). Pracodawcy dostrzegają również, iż starsi pracownicy rzadziej zmieniają pracę (18,9%) oraz są bardziej dyspozycyjni niż ich młodszy koledzy (9,2%). Natomiast jedynie nieco ponad 8 proc. firm zatrudnia osoby dojrzałe dlatego, że nie może znaleźć młodszych pracowników.

Wieloletnia praktyka zawodowa osób 50+ pozwala na podejmowanie wyzwań związanych z pracą **na stanowiskach menedżerskich i kierowniczych**. Wszędzie tam, gdzie będą mogli wykorzystać tak wiedzę – teorię jak i praktyczne rozwiązania sprawdzone w życiu. Bezcenne są także zdobyte w trakcie całego życia umiejętności społeczne i organizacyjne, pozwalające na szybkie zyskanie pozycji lidera, zdobycie autorytetu w zespole i skuteczne osiągnięcie zamierzonych celów.

Osoby 50+ to często specjaliści znakomicie wykształceni w swym fachu, stąd mogą dla młodszych pracowników sprawować w firmie nie tylko rolę szefa, ale również **mentora**, który wprowadzi w obowiązki zawodowe w miejscu pracy, lub **nauczyciela zawodu** (po uzyskaniu wymaganych uprawnień) w szkole branżowej.

W świecie pracy są takie profesje, gdzie wiek pozwala na zbudowanie wiarygodności, a doświadczenie zawodowe i znajomość życia na jego różnych etapach i płaszczyznach pozwalają lepiej realizować się w pracy. Stąd dużo większe szanse **w zawodach związanych**

z pedagogiką, psychologią, terapią, usługami medycznymi i opiekuńczymi mieć mogą pracownicy dojrzałego.

Dzięki swojej otwartości i doświadczeniu dojrzały pracownicy doskonale odnajdą się także **na stanowiskach związanych z obsługą klienta**, szczególnie jeśli chodzi o klienta wymagającego szczególnej opieki (np. klienta VIP, klienta trudnego). Osoby mające długi doświadczenie w pracy z innymi doskonale zdają sobie sprawę z wagi problemu, jakim jest niezadowolony klient i chętniej starają się wypracować kompromisy. Wypracowali własne techniki negocjacji, sprzedaży i nawiązywania kontaktu, dlatego świetnie się sprawdzą w pracy handlowca. Wzrost populacji ludzi starszych to także coraz bardziej rozbudowana oferta produktów i usług adresowanych do tej grupy odbiorcy, a przecież nikt tak nie zrozumie, nikt nie przekona lepiej seniora jak drugi senior.

Wzrost zainteresowania zatrudnieniem osób powyżej 50 roku życia zaobserwować można obecnie w tych sektorach gospodarki, które borykają się z coraz większymi trudnościami w zdobyciu wykwalifikowanej kadry, tj. w budownictwie, przemyśle, transporcie i logistyce, handlu oraz usługach, zarówno w małych kilkusobowych firmach, jak i dużych przedsiębiorstwach, przy czym częściej niż firmy rodzime strategie zatrudniania seniorów stosują firmy zagraniczne i korporacje międzynarodowe, przyzwyczajone do deficytów pracy związanych z cyklami koniunkturalnymi³.

Jak ukryć wiek w dokumentach aplikacyjnych?

Dokumenty aplikacyjne to element, który w dużej mierze decyduje o przyjęciu lub odrzuceniu kandydata do pracy. Pracodawca, biorąc CV czy list motywacyjny do ręki, wyrabia sobie zdanie na temat kandydata. Nie ma na początku z nim bezpośredniego kontaktu, więc jest to jedyna forma zaprezentowania osoby. Trzeba zrobić to w taki sposób, aby pracodawca po przeczytaniu aplikacji był pewien, że osoba składająca aplikację jest właśnie tą, którą należy zaprosić na rozmowę kwalifikacyjną. W rekrutacji najczęściej wykorzystuje się dwa rodzaje dokumentów: życiorys i list motywacyjny.

Życiorys (oznaczany inaczej skrótem CV, od łacińskiego określenia Curriculum Vitae) zawiera aktualne, zwięzłe i uporządkowane dane o kandydacie. Forma dokumentu powinna przyciągnąć uwagę i robić wrażenie pracy starannej, dokładnie przemyślanej i skierowanej

3 Fandrejewska A., *Firmy już powinny zacząć inwestować w starszych pracowników*. Online: <https://www.obserwatorka.pl/tematyka/makroekonomia/rynek-pracy-seniorzy-zatrudnienie-wiek-emerytalny/> oraz Błaszczak A., *Pracodawcy otwierają się na pracowników 50+*. Online: <http://www.rp.pl/Rynek-pracy/310159937-Pracodawcy-otwieraja-sie-na-pracownikow-50.html> (dostępne 18.04.2018)

do danego odbiorcy (konkretnego pracodawcy). Powinien eksponować przede wszystkim te cechy i umiejętności, które są pożądane na określonym stanowisku (zazwyczaj podane w ofercie pracy) oraz zawierać informacje o przebiegu dotychczasowej kariery zawodowej i ścieżek edukacyjnych.

Z wielu odmian życiorysów zawodowych wykorzystywanych dla celów rekrutacyjnych najpopularniejszym i najczęściej stosowanym przez kandydatów do pracy jest **życiorys chronologiczny**. Jego powszechność wynika przede wszystkim z prostoty opracowania oraz możliwości uniwersalnego wykorzystywania jednego dokumentu do rekrutacji na różne stanowiska. Chronologiczne (aczkolwiek w odwróconym porządku czasowym) przedstawienie drogi edukacyjnej i zawodowej pozwala na dopasowanie dotychczasowych, zwłaszcza ostatnich zajmowanych stanowisk oraz profil wykształcenia do oferowanej przez pracodawcę pracy, stąd najlepiej sprawdza się w przypadku osób poszukujących pracy, którą już wykonywali. Ponadto konieczność podawania dat zatrudnienia u osób, które mają duże przerwy, wykonywały prace krótkoterminowe lub mają wiele różnorodnych doświadczeń zawodowych, powoduje, iż opracowany w ten sposób życiorys nie jest atrakcyjny dla pracodawcy.

W odróżnieniu od chronologicznego **życiorys funkcjonalny** skupia się na walorach, które mogą być wykorzystane w oferowanej pracy: umiejętnościach, nabytej wiedzy i cechach osobowości przydatnych na tym konkretnym stanowisku. Dlatego ten rodzaj CV znakomicie przydaje się w przypadku osób pragnących „ukryć” swój wiek, powracających do pracy po dłuższej przerwie, mających długie przerwy w zatrudnieniu, a także osobom, które mają doświadczenie zawodowe czy wykształcenie nieadekwatne do stanowiska, na jakie aplikują. Ze względu na konieczność dopasowania swoich atutów zawodowych życiorys funkcjonalny powinien być ściśle dopasowany do wymagań pracodawcy, specyfiki stanowiska, stąd poszukując pracy w różnych zawodach powinno się za każdym razem przygotowywać nowy, inny życiorys.

Życiorys powinien być napisany w sposób schludny i estetyczny, najlepiej na komputerze, dużą, czytelną czcionką (np. Arial, Calibri, Verdana w rozmiarze 12 punktów⁴), bez błędów ortograficznych i literówek. Druk powinien być wykonany na białym papierze dobrej jakości.

Ważne jest, aby posiadał on logiczną strukturę i atrakcyjną formę: powszechnie przyjęty jest układ kolumnowy. Dokument trudny do przeczytania i nieestetyczny trafia często do kosza. Informacje w życiorysie należy przedstawiać przejrzystie i czytelnie, w sposób przekonujący dla czytającego. Pisząc CV należy również zastanowić się, które fakty

4 *Ranking najgorszych czcionek do CV*. Online: <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1030183,jakiej-czcionki-uzyc-w-cv.html> (dostępna 18.04.2018 r.)

z naszego doświadczenia mają największe znaczenie dla potencjalnego pracodawcy i te właśnie zamieścić w pierwszej kolejności. Osoby

w dojrzałym wieku nie muszą wykazywać wszystkich prac ze swojej kariery zawodowej, zwłaszcza tych z czasu, kiedy stawiali swoje pierwsze kroki na rynku pracy. Przedstawiając posiadane kwalifikacje, umiejętności i predyspozycje zawodowe warto pominąć też epizody i szczegóły mało istotne z punktu widzenia potencjalnego pracodawcy, selekcja informacji ułatwi bowiem lepszą analizę osiągnięć kandydata.

Dokumentem pozwalającym na bardziej szczegółową prezentację własnych osiągnięć, a przez to wzbudzenie zainteresowania pracodawcy kandydatem i zachęcenie go do spotkania na rozmowie kwalifikacyjnej, jest **list motywacyjny**. Wysyłany zazwyczaj razem z życiorysem, nie może być jego powieleniem, lecz powinien rozbudować te elementy, które są dla pracodawcy najbardziej istotne. Przede wszystkim należy wiarygodnie uzasadnić powód, dla którego pragnie się pracować w danej firmie lub na danym stanowisku, podkreślić i rozbudować informacje o tych kwalifikacjach i umiejętnościach, które są wymagane lub pożądane w ofercie pracy. Dlatego przed przygotowaniem listu warto dokonać samooceny: dlaczego uważam, że jestem odpowiednim kandydatem na dane stanowisko, jakiego zakresu obowiązków i odpowiedzialności mogę się podjąć w przyszłej pracy. List motywacyjny stanowi też dla pracodawcy nie tylko podstawowe źródło informacji o kwalifikacjach kandydata, ale również pokazuje, jak kandydat radzi sobie z formułowaniem wypowiedzi pisemnej, rozumieniem tekstu i wnioskowaniem. Należy więc zadbać o poprawność stylistyczną i ortograficzną, zakres użytego słownictwa i jego adekwatność, bo tylko w taki sposób można zrobić dobre wrażenie. Bardzo ważne jest, aby nie ulec chęci wyczerpującego opisywania własnych dokonań – zwięzłość ułatwi rekruterowi uzyskanie potrzebnych informacji, podobnie jak dbałość o czytelność tekstu uzyskana poprzez formułowanie krótkich (3 do 5 linii) akapitów i wytłuszczenie najistotniejszych informacji (np. nazwy stanowiska, numeru referencyjnego). Podobnie jak w przypadku życiorysu list motywacyjny powinien zmieścić się na jednej stronie formatu A4.



Przykład CV

Curriculum Vitae

DANE PERSONALNE:

Imię i nazwisko: **Anna Nowacka**
Adres: 97-300 Piotrków Trybunalski, ul. Piotrkowska 1
tel. 500 500 500

KOMPETENCJE ZAWODOWE

Doświadczenie w opiece nad osobami starszymi i dziećmi
Łatwość nawiązywania kontaktów, komunikatywność
Umiejętność radzenia sobie w sytuacjach trudnych i stresowych
Wrażliwość i cierpliwość w odniesieniu do podopiecznego
Zaangażowanie i odpowiedzialność za powierzone obowiązki
Chęć niesienia pomocy innym, potrzebującym i chorym
Zaradność życiowa

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

2014 - 2016	Dom Opieki Rokszyce - opiekun osoby starszej
2011 - 2013	HELP-MED Raciborowice - opiekun osoby starszej
2009 - 2010	Dom Pomocy Społecznej w Piotrkowie Trybunalskim - opiekun osoby starszej
2000 - 2009	Praca na stanowiskach: pracownik magazynu, pakowacz, pracownik produkcji, fakturzystka, robotnik gospodarczy (Manpower Polska, ColepCCL, Algo Polska, Zarząd Dróg i Komunikacji)

WYKSZTAŁCENIE

2011 - 2013	Szkoła Policealna dla Dorosłych - opiekun w domu pomocy społecznej
-------------	--

ZAINTERESOWANIA

Literatura historyczna, biografie

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb niezbędnych do przeprowadzenia procesu rekrutacji (zgodnie z Ustawą o ochronie danych osobowych z dnia 10 maja 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 1000))

Anna Nowacka

Życiorys – przykład

ADAM KOWALSKI

97-300 Piotrków Trybunalski, ul. Piotrkowska 1
tel. 500 500 500

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE:

Aktywizowanie sprzedaży poprzez zapewnienie optymalnej prezentacji towarów

Wprowadzanie nowych produktów na rynek

Budowanie i utrzymywanie stałego kontaktu z punktami sprzedaży

Wyszukiwanie potencjalnych klientów

Zbieranie i analiza informacji rynkowych i opinii o produktach firmy

Znajomość zagadnień dotyczących obsługi klienta

- *przedstawiciel handlowy (GELWE, Kraków)*
- *przedstawiciel handlowy (Firma Cukiernicza „Roman”)*

Doświadczenie w sprzedaży bezpośredniej

Udział w akcjach promocyjnych, degustacjach i animacjach

Znajomość zagadnień marketingowych

- *współpraca z firmami: „Bols”, „Heine”, „Prima”, Master Foods”*

Prowadzenie badań ankietowych

Umiejętność łatwego nawiązania kontaktów interpersonalnych

- *ankieter (AC Nielsen, Warszawa)*

Umiejętność obsługi komputera: pakiet MS Office, Subiekt

Prawo jazdy kat. B – doświadczenie w prowadzeniu pojazdów od 1990 roku

Komunikatywna znajomość języka angielskiego i niemieckiego

Bardzo dobra znajomość topografii województwa łódzkiego

Znajomość przepisów sanitarnych i p.poż.

WYKSZTAŁCENIE:

2004-2005 Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi
- **specjalista ds. marketingu i zarządzania**

2000-2003 Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi
- **inżynier informatyk, specjalność: systemy informatyczne**

1981-1985 Technikum Mechaniczne w Piotrkowie Trybunalskim
- **technik mechanik maszyn**

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb niezbędnych do przeprowadzenia procesu rekrutacji (zgodnie z Ustawą o ochronie danych osobowych z dnia 10 maja 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 1000)

Adam Kowalski

List motywacyjny - schemat

Adres kandydata

Miejscowość, data

(Imię i nazwisko oraz stanowisko)

Nazwa firmy

Adres firmy

Szanowny Panie / Pani

Rozpoczęcie:

powołanie się na źródło informacji o ofercie, informacja o stanowisku.

Rozwinięcie:

- co skłania do ubiegania się o tę właśnie pracę?
- krótki opis mocnych stron:
 - 1-2 zdania dotyczące kwalifikacji;
 - 1-2 zdania dotyczące cech charakteru, które mogą być wykorzystane;
 - 1-2 zdania na temat dotychczasowych osiągnięć.

Zakończenie:

podkreślenie gotowości stawienia się na rozmowę kwalifikacyjną

Z poważaniem / Z wyrazami szacunku
Czytelny podpis

Załączniki:

1. CV
2. kserokopie certyfikatów i świadectw
3. inne dokumenty przesyłane z listem

Niewygodne pytania na rozmowie kwalifikacyjnej

Rozmowa kwalifikacyjna to jeden z najważniejszych etapów rekrutacyjnych poprzedzający zatrudnienie kandydata. Bezpośredni kontakt daje możliwość zaprezentowania swojej osoby i przekonania potencjalnego pracodawcy do nawiązania współpracy. Dlatego bardzo ważne jest solidne przygotowanie i pozostawienie po sobie dobrego wrażenia.



Niezależnie od długości spotkania czy ilości zadawanych przez rekruterów pytań, w większości rozmów kwalifikacyjnych pojawiają się trzy obszary tematyczne, które mają zasadniczy wpływ na wykonywanie obowiązków na określonym stanowisku pracy, tj:

merytoryczny



poznanie kwalifikacji kandydata: wiedzy i umiejętności, najlepiej przez pryzmat jego faktycznych dokonań edukacyjnych oraz zawodowych

osobowościowy



poznanie potencjału intelektualnego oraz cech charakteru w kontekście zadań, jakie będzie wykonywał na oferowanym stanowisku

motywacyjny



poznanie motywacji kandydata, jego wartości i potrzeb, powodów, dla których złożył swą ofertę, planów na przyszłość

Rozmowa kwalifikacyjna daje pracodawcy możliwość zdobycia jak największej informacji na temat kandydata. Pytania o sprawy związane z wykształceniem pozwalają poznać nie tylko formalne kwalifikacje, ale także powody zainteresowania się określonym zawodem i stosunek kandydata do doskonalenia się w przyszłości. Pytania dotyczące doświadczenia zawodowego pozwalają pracodawcy na ocenę, czy kandydat ma szansę poradzić sobie na określonym stanowisku pracy, jaki może powierzyć zakres kompetencji i obowiązków. Odpowiedzi na pytania ze sfery osobowości dają pracodawcy możliwość poznania charakteru kandydata oraz dopasowania go do charakteru proponowanej pracy, w każdym zawodzie wymagane są określone, czasem unikatowe, predyspozycje pozwalające dobrze realizować zawodowe zadania. Rekrutującego może interesować między innymi: czy kandydat ma jakieś zainteresowania, co robi w wolnym czasie, jakie wartości ceni w życiu, jak sobie radzi z trudnościami, jaki jest jego stosunek do przełożonych i współpracowników itp. Z kolei zadając pytania o motywację pracodawca będzie starał się ustalić, co skłania kandydata do ubiegania się o to stanowisko, dlaczego zależy mu właśnie na pracy w tej firmie i na tym stanowisku, a także jakie warunki pracy i płacy kandydat jest w stanie zaakceptować.

Wydawać by się mogło, że osoby dojrzałe, posiadające długoletnią historię zawodową oraz wiele razy już sprawdzony w trudnych momentach życiowych charakter, znakomicie będą radzić sobie w bezpośrednim kontakcie z pracodawcą. Tymczasem rekruterzy zwracają uwagę na problemy z autoprezentacją kandydatów 50+ w trakcie rozmów kwalifikacyjnych: *„chyba największą taką bolączką tych osób jest zdefiniowanie tego, co te osoby potrafią, w czym są dobre, w czym są mocne, jakie mają swoje mocne strony, jakie mają też swoje słabe strony i połączenie tego, czy dopasowanie tego, do swoich oczekiwań”*⁵.

Rozwiązaniem pozwalającym poradzić sobie z tymi trudnościami jest przeanalizowanie przed rozmową całej dotychczasowej drogi zawodowej w taki sposób, aby podczas rozmowy rekrutacyjnej z różnorodnych doświadczeń zdobytych na przestrzeni lat zaprezentować te projekty, które są najbardziej zbliżone do charakteru oferowanego stanowiska. Dobrze jest także wyeksponować swoje największe osiągnięcia, ilustrując je jednocześnie przykładami tych kompetencji, które pozwoliły do wyników dojść. Można zaakcentować także gotowość do dzielenia się swą wiedzą z innymi pracownikami. Koncentrując na swoich dotychczasowych sukcesach zawodowych, kwalifikacjach i doświadczeniu warto jednak unikać w wypowiedzi zbyt częstych odniesień do wieku czy zwrotów z tym związanych np. „moja długoletnia kariera”, „za czasów mojej młodości”, „jestem już za stary na” itp.

5 *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*: Pod red. E. Kryńskiej, J. Krzyszzkowskiego, B. Urbaniak, J. Wiktorowicz, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2013, s. 136. Online: [https://www.efs.2007-2013.gov.pl/analizyraportypodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs /documents/diagnoza_obecnej_sytuacji_osob_50+_na_rynku_pracy_mpips.pdf](https://www.efs.2007-2013.gov.pl/analizyraportypodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/documents/diagnoza_obecnej_sytuacji_osob_50+_na_rynku_pracy_mpips.pdf) (dostępna 18.04.2018 r.)

W ogóle pytania koncentrujące się na wieku kandydata mogą być dla osoby 50+ pytaniami trudnymi. Co prawda pracodawca ma prawo prosić kandydata o podanie daty urodzenia⁶, wiek kandydata nie może stanowić głównej przyczyny odrzucenia jego kandydatury⁷, a pytania rekrutacyjne powinny być związane z charakterem pracy oraz korespondującymi z nią predyspozycjami osobowymi, niezbędną wiedzą i umiejętnościami. Dlatego, jeśli takie pytanie o wiek padnie wprost, można odpowiedzieć równie wprost - nie ukrywając go, nie klucząc - ale jednocześnie odwołując się właśnie do wiedzy i zdobytego doświadczenia, które mogą zostać wykorzystane w nowej firmie.



Bardzo często potencjalni pracodawcy pytają o mocne i słabe strony. Warto przed spotkaniem przeanalizować sytuację, w jakich się przejawiały i opowiedzieć o nich na rozmowie. Nie należy jednak całkowicie pomijać własnych słabości, każdy ma jakieś ograniczenia. Ważne jest, mówiąc o nich, wskazywać jednocześnie, jak sobie z nimi radzimy. Podobnie pytania o największy błąd zawodowy, powody rozstania z poprzednim pracodawcą czy o przerwę w zatrudnieniu – ich głównym zadaniem jest pokazanie, w jaki sposób kandydat radzi sobie w różnych sytuacjach zawodowych, ale też i pozazawodowych a mających wpływ na pracę.

Z perspektywy pracodawców osoby w wieku 50+, poza aspektem czysto zawodowym – bogatym doświadczeniem i specjalistyczną wiedzą – doceniane są za niekwestionowane walory osobowościowe: przewidywalność, spokój i opanowanie w sytuacjach stresujących. Nie bez znaczenia jest również to, że osoby po 50-tym roku życia dla potencjalnego pracodawcy to zdecydowanie pracownicy lojalni, gotowi związać się z firmą na dłuższy czas, oraz w większym stopniu dyspozycyjni niż ich dużo młodszy współpracownicy.

⁶ Zgodnie z art. 221 § 1 Kodeksu pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108)

⁷ Zgodnie z art. 183a § 1 Kodeksu pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108)

Obszary kompetencji, które warto rozwijać

Rynek pracy podlega nieustannym zmianom. Rozwój nowych technologii, w tym teleinformatycznych, procesy demograficzne oraz trendy społeczno-gospodarcze na świecie wpływają na oczekiwania pracodawców oraz wymagania stawiane kandydatom do pracy. Aby być atrakcyjnym na rynku pracy, należy zadbać o nieustanny rozwój, zdobywanie nowej wiedzy i umiejętności, które będą podnosić wartość pracownika na rynku pracy.

Większość kompetencji najbardziej poszukiwanych obecnie przez pracodawców nie jest związana ani z jakąś wybraną grupą branżową czy zawodową czy specjalnością, ani z konkretną płcią biologiczną – mają one charakter uniwersalny⁸. Należą do nich takie, które związane są z wykonywaną w bardzo wielu obszarach zawodowych pracą zespołową, a zaliczyć do nich można: umiejętność współpracy, zarządzania zespołem czy komunikacji interpersonalnej, także w językach obcych. O ile ze współpracą pracownicy 50+ radzą sobie bardzo dobrze, to **znajomość języków obcych**, nawet tak oczywistego dla młodszego pokolenia języka angielskiego, stanowi przysłowiową piętę Achillesową seniorów.

Kolejnymi z kluczowych na rynku pracy kompetencji są umiejętności związane z wykorzystywaniem nowoczesnych technologii, obecnie trudno wymienić zawody, w których nie byłaby wymagana **umiejętność obsługi komputera**, wykorzystania Internetu czy urządzeń telekomunikacyjnych w wykonywaniu zadań zawodowych. Warto też wiedzieć, iż we współczesnym świecie do celów zawodowych wykorzystuje się nie tylko typowe narzędzia pakietu biurowego: edytor tekstu i arkusz kalkulacyjny (np. Word i Excel MS Office), ale też programy graficzne, komunikatory internetowe, kanały społecznościowe – i w kształcenie umiejętności w posługiwaniu się nimi warto inwestować.

Walorem, który wpływa na wzrost atrakcyjności osób poszukujących pracy w oczach pracodawców, jest też **umiejętność prowadzenia pojazdów samochodowych**, potwierdzona prawem jazdy. Fakt posiadania prawa jazdy często wiąże się z rodzajem wykonywanej pracy (niezbędne np. w pracy handlowca) oraz miejscem jej wykonywania (zatrudnienie w delegacji czy w firmie źle skomunikowanej z miejscem zamieszkania)⁹.

8 *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, pod redakcją K.B. Matusiaka, J. Kucińskiego, A.Gryźlik, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2009, ss. 155-156 Online: https://www.parp.gov.pl/images/PARP_publications/pdf/5266fkng-2009.pdf (dostępna 18.04.2018 r.)

9 Szerzej na temat oceny kompetencji osób 50+ w opracowaniu: *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*. Pod red. E. Kryńskiej, J. Krzyszkowskiego, B. Urbaniak, J. Wiktorowicz, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2013, ss. 131-135. Online: https://www.efs.2007-2013.gov.pl/analizyraportypodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/documents/diagnoza_obecnej_sytuacji_osob_50+_na_ryнку_pracy_mpips.pdf (dostępna 18.04.2018 r.)

Ogromne znaczenie na rynku pracy ma również **gotowość do podnoszenia czy zmiany kwalifikacji**, zdolność zarządzania własną wiedzą (czyli zdobywaniem, przetwarzaniem i praktycznym wykorzystywaniem informacji), a także umiejętność rozwiązywania problemów i radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Pracodawcy cenią sobie pracowników, którzy nawet mając odpowiednią wiedzę i doświadczenie, starają się – we własnym zakresie lub dzięki wsparciu pracodawcy – rozwijać się zawodowo, dokształcać, nawet jeśli do emerytury pozostało im niewiele czasu.



Opracowanie:

Aleksandra Zajęc

Doradca zawodowy

CLiPKZ w Łodzi

Oddział w Piotrkowie Trybunalskim

Netografia

(dostępna 17.04.2018):

1. Błaszczak A., *Pracodawcy otwierają się na pracowników 50+*. Online: <http://www.rp.pl/Rynek-pracy/310159937-Pracodawcy-otwieraja-sie-na-pracownikow-50.html>
2. *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*. Pod red. E. Kryńskiej, J. Krzyszkowskiego, B. Urbaniak, J. Wiktorowicz, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2013. Online: https://www.efs.2007-2013.gov.pl/analizyraportypodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/documents/diagnoza_obecnej_sytuacji_osob_50+_na_ryнку_pracy_mpips.pdf
3. Fandrejewska A., *Firmy już powinny zacząć inwestować w starszych pracowników*. Online: <https://www.obserwatorfinansowy.pl/tematyka/makroekonomia/rynek-pracy-seniorzy-zatrudnienie-wiek-emerytalny/>
4. *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, pod redakcją K.B. Matusiaka, J. Kucińskiego, A. Gryźlik, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2009. Online: https://www.parp.gov.pl/images/PARP_publications/pdf/5266fkng-2009.pdf
5. *Kodeks pracy* (Dz. U. z 2018 r. poz. 108) Online: <http://dziennikustaw.gov.pl/du/2018/108/1>
6. *Na rynku pracy nadchodzi czas pokolenia 50+*. Online: <http://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Informacje-prasowe/Ekspert-HR-komentuje/Na-ryнку-pracy-nadchodzi-czas-pokolenia-50>
7. *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2016 roku*. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2017. Online: <https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/4803132/Osoby%20powy%C5%BCej%2050%20roku%20C5%BCy%C5%BCia%20na%20ryнку%20pracy%20w%202016%20roku.pdf/76524193-e831-4f11-a49c-05be7285c5e9?t=1495455478629>
8. *Ranking najgorszych czcionek do CV*. Online: <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1030183,jakiej-czcionki-uzyc-w-cv.html>
9. *Personal shopper – zawód wymarzony?* Online: http://londynek.net/wiadomosci/article?jd-news_id=4420
10. *Zawody przyszłości*, Online: http://www.bfkk.pl/rynek_pracy/zawodyprzyszlosci.html
11. *Zawody i kompetencje 2020 roku*, Online: <http://www.kluczdokariery.pl/twoja-kariera/planowanie-kariery/zawody-przyszlosci/art,2,zawody-i-kompetencje-2020-roku.html>

Przydatna literatura:

1. Eggert M., *Doskonałe CV*, Dom Wydawniczy REBIS, Poznań 2001
2. Kulczycka L., *Jak najlepiej zaprezentować się podczas rozmowy kwalifikacyjnej*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2013
3. Kulczycka L., *Jak napisać najlepsze CV i list motywacyjny*, Wyd. 2, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2013
4. Michalska U., *Curriculum Vitae i listy motywacyjne*, Wydawnictwo KRAM, Warszawa 2005
5. Pótoraczyk K., *Trudne pytania na rozmowie o pracę, czyli jak odnieść sukces podczas rekrutacji*, Wydawnictwo Samo Sedno, Warszawa 2012
6. Sądowska S., *Jak pisać CV i list motywacyjny*, Wydawnictwo „Literat”, Wyd. 3, Toruń 2012
7. Śniegocka A., *Rozmowa kwalifikacyjna. O czym nie wiedzą kandydaci do pracy, czyli sekrety rekrutujących*, Wydawnictwo HELION, Gliwice 2013

Czego obawiają się pracodawcy? Mity i fakty na temat pracowników 50+

Osoby należące do grupy wiekowej 50 plus, które utraciły zatrudnienie i chcą ponownie znaleźć swoje miejsce na rynku pracy, stoją przed nie lada wyzwaniem. Ich umiejętności i kompetencje wypracowywane przez lata, dla pracodawców często nie są już wystarczające. Utarte sposoby postępowania, czy przyzwyczajenia zawodowe również mogą stanowić barierę w efektywnym poszukiwaniu etatu¹⁰. Do trudnej sytuacji dojrzałych pracowników na rynku pracy niewątpliwie przyczyniają się mity i uprzedzenia na ich temat funkcjonujące w opinii społecznej. Nie trudno usłyszeć wygłaszane z pełnym przekonaniem uwagi, że są oni mało produktywni, pracują wolniej, częściej chorują, boją się zmian, nie chcą podnosić swoich kwalifikacji, a przede wszystkim, że są odporni na nowinki technologiczne. I chociaż pracodawcy potrafią dostrzec zalety wieku 50 plus, kiedy są o to pytani podczas badań, taki niepochlebny obraz najwyraźniej przesłania im rzeczywisty potencjał tej grupy, ponieważ niezbyt chętnie widzą jej przedstawicieli w swoich zespołach¹¹. Niestety starsi pracownicy często sami o sobie myślą w ten sposób i są przekonani, że powinni ustąpić miejsca młodym, utwierdzając się w słuszności stereotypów¹².



10 *Zostałam bez pracy. Mam 50 lat plus*, <http://nowy-start.pl/zostal-am-bez-pracy-mam-50-lat-plus/>, dostęp 11.05.2018 r.

11 T. Schimanek, J. Kotzian, M. Arczewska, *Zarządzanie wiekiem skierowane na osoby 50+*. Poradnik dla małych i średnich przedsiębiorców i nie tylko, wyd. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2015 s. 9

12 *Jaki jest stosunek polskich pracodawców do pracowników*, <http://50plus.gov.pl/~jaki-jest-stosunek-polskich-pracodawcow-do-pracownikow-61788>, dostęp 11.05.2018 r.

Czy te uprzedzenia mają oparcie w rzeczywistości?

Czy pracodawcy naprawdę mają podstawy, aby obawiać się zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia?

Czy na pewno dojrzały pracownicy nie mają nic do zaoferowania i powinni odejść z rynku pracy?

Spróbujmy znaleźć odpowiedzi na te pytania i rozprawić się z mitami.

Mit 1. Pracownicy w wieku 50+ często korzystają ze zwolnień ze względu na zły stan zdrowia

Jako jeden z głównych powodów niezatrudniania osób powyżej 50 roku życia, pracodawcy bardzo często podają niezadowolający stan zdrowia. Wielu z nich jest przeświadczonych, że z wiekiem zdrowie pracowników ulega wyraźnemu pogorszeniu, a zatem zatrudnienie osoby w wieku 50+ wiąże się z ryzykiem częstej absencji w miejscu pracy ze względu na problemy zdrowotne. Czy obawy pracodawców są słuszne?

Na temat funkcjonowania organizmu na różnych etapach życia prowadzone są liczne badania, których wyniki mogą być niespodzianką. Otóż **badacze zajmujący się osobami powyżej pięćdziesiątego roku życia dowodzą, że dojrzały pracownicy rzadziej od swoich młodszych kolegów korzystają ze zwolnień lekarskich**. Okazuje się bowiem, że opuszczanie dni pracy jest ściślej powiązane z satysfakcją z wykonywanej pracy, niż z wiekiem zatrudnianych osób. To ile pracownicy mają lat nie ma zatem przełożenia na ich frekwencję¹³.

Pozytywnie zaskakujące mogą być wyniki badań nad procesami starzenia się organizmu wykazujące, że osoby w dojrzałym wieku rzadziej zapadają na przeziębienia, które są jedną z najczęstszych przyczyn absencji w pracy. Jest to efekt wytworzenia z biegiem lat przeciwciał budujących odporność. Warto także nadmienić, że osoby starsze potrzebują o około 1,5 godziny snu mniej, niż młodzi ludzie w grupie wiekowej 18-32 lata. Mają zatem aż 90 minut więcej na aktywność, również tę związaną z obowiązkami zawodowymi¹⁴. Niebagatelne znaczenie mają też dokonania medycyny i farmacji, które spowodowały znaczne wydłużenie życia i aktywności oraz wpłynęły na widoczne polepszenie stanu

13 *Obalamy mity na temat pracowników 50+*, <http://50plus.gov.pl/-/obalamy-mity-na-temat-pracownikow-60914>, dostęp 11.05.2018 r.

14 A. Czapczyńska, *Cale życie to rozwój – zalety wieku 50 plus*, <https://kobiety.interwencjaprawna.pl/art-zalety-wieku50.html>, dostęp 11.05.2018 r.

zdrowia społeczeństwa. Statystycznie przewidywana średnia długość życia obecnie wynosi w Polsce już 77 lat, a w przypadku kobiet nawet 81 lat¹⁵.

Jak widać na podstawie powyższych informacji, w tym przypadku obawy pracodawców unikających zatrudnienia osób w dojrzałym wieku nie są uzasadnione.

Pierwszy mit można uznać za obalony. ☺

Mit 2. Pracownicy w wieku 50 + nie są elastyczni

Pracodawcy rozważający zatrudnienie osób w wieku 50 plus często zastanawiają się, czy dojrzały pracownik dostosuje się do reszty zespołu i wyzwań związanych z nowym miejscem pracy. Zakładają, że trudno będzie zmienić ich przyzwyczajenia i przekonania, a adaptacja będzie trwała zbyt długo lub wręcz nie będzie możliwa. Czy rzeczywiście pracownicy z grupy 50 plus są tak mało elastyczni?

Nie podlega dyskusji, że osoby dojrzałe mają wiele ukształtowanych przekonań i sposobów działania wynikających z życiowych doświadczeń. Wiedzą też, jakie wartości są dla nich najważniejsze. Posiadają zatem **stabilność i równowagę wewnętrzną**, które wcale nie muszą oznaczać sztywności w poglądach i działaniu. Starsze osoby w zespole okazują się nieodczuwane, ponieważ zazwyczaj nie biorą udziału w rywalizacji, a **dzięki wewnętrznej równowadze i umiejętności zachowania dystansu w trudnych sytuacjach, są w stanie zmobilizować i zintegrować zespół pracowników**. Osoba dojrzała potrafi na różne problemy firmy spojrzeć z innej perspektywy niż młody, niedoświadczony pracownik. Sytuacje kryzysowe rozwiązuje z punktu widzenia kogoś, kto już niejedno przeżył i wie, że spokojna analiza z pewnością pozwoli znaleźć wyjście z opresji i wykonać pracę. Cenną zdolnością jest też **umiejętność rozwiązywania lub niedopuszczania do konfliktów**. Zwykle dojrzałe osoby są mniej skłonne do eskalowania negatywnych emocji wynikających z rywalizacji, ponieważ wiedzą z doświadczenia, że konfliktowe sytuacje utrudniają wykonanie zleconego zadania.

Czy zestaw tak cennych cech można nazwać brakiem elastyczności?¹⁶

Z pełnym przekonaniem obalamy ten mit. ☺

¹⁵ Obalamy mity na temat pracowników 50+, op.cit

¹⁶ A. Czapczyńska, op.cit.

Mit 3. Pracownicy w wieku 50+ niechętnie przyswajają nową wiedzę i trudniej przystosowują się do zmian

Kolejny często powtarzający się zarzut pod adresem osób dojrzałych, to ich niechęć do nabywania nowych umiejętności i trudności w przystosowaniu się do zmian. Czy takie oskarżenia są słuszne?

Oczywiście jest prawdą, że mózg człowieka lepiej przyswaja wiedzę w młodym wieku. Młodzi ludzie mają ogromny potencjał i potrzebę podnoszenia swoich kompetencji oraz zdobywania nowych umiejętności, ale często wiążą się z tym zmiany pracy – zdobycie nowej wiedzy staje się dla nich trampoliną do rozwijania kariery w innym niż dotychczasowe miejsce zatrudnienia. Dojrzały pracownicy mają inne priorytety. Zazwyczaj bardziej zależy im na stabilności pracy i niechętnie ją zmieniają¹⁷.

Poza tym, jak wykazują badania, niechęć do przyswajania nowej wiedzy i umiejętności absolutnie nie jest cechą właściwą wyłącznie pracownikom 50+ i może dotyczyć osób w każdej grupie wiekowej¹⁸. Ciekawość świata i otwartość na nową wiedzę jest raczej właściwością indywidualną i zależy od charakteru człowieka.



A co z kwestią przystosowywania się do zmian? Osoby dojrzałe tracą niekiedy szansę zatrudnienia ze względu na powszechne przekonanie o ich trudnościach z oswojeniem innowacyjnych rozwiązań stosowanych w firmie. Zazwyczaj chodzi o nowe technologie, programy i systemy informa-

tyczne. Obecnie rozbieżności między pokoleniami na tym polu ulegają zatarciu. Okazuje się, że **osoby w wieku 50+ są najszybciej rosnącą grupą użytkowników internetu i dorównują technologicznymi kompetencjami swoim młodszym kolegom**. Warto także podkreślić, że nawet najlepiej obeznany z nowymi technologiami młody człowiek może potrzebować szkolenia w zakresie obsługi specjalistycznego oprogramowania. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby takie samo szkolenie mógł odbyć pracownik w wieku 50+, będzie

¹⁷ Ibidem

¹⁸ Obalamy mity na temat pracowników 50+, op.cit

wówczas dysponował równie aktualną i cenną wiedzą¹⁹. Dużym mankamentem jest jednak niechęć przełożonych do szkolenia doświadczonych pracowników uzasadniana tym, że i tak niebawem przejdą oni na emeryturę. Pracodawcy często zakładają również, że pracownicy ci już nie są zainteresowani rozwojem zawodowym. Jest w tym trochę prawdy, ponieważ wg przeprowadzonych badań, dojrzałe osoby podchodzą do udziału w szkoleniach i kursach z nieco mniejszym zapałem, niż młodzie²⁰. Preferują inne formy poszerzania wiedzy opierające się przede wszystkim na samokształceniu w zaciszu domowym z wykorzystaniem m.in. internetu. Odpowiednia motywacja i zachęta ze strony przełożonych z pewnością jest jednak w stanie zmobilizować osobę z grupy 50 plus do udziału w interesujących kursach i szkoleniach.

A zatem kolejny mit dyskryminujący pracowników w dojrzałym wieku okazuje się bezpodstawny. ☺

Mit 4. Pracownicy z grupy 50+ są mniej produktywni

W opinii pracodawców dojrzałe pracownicy posiadają kompetencje i doświadczenie, które są bardzo cenione w pracy, jednak wielu z nich nie ma odpowiedniej motywacji do efektywnego wykonywania powierzonych obowiązków i z utęsknieniem oczekuje przejścia na emeryturę. Ponadto, wraz z upływem czasu, ich możliwości fizyczne i intelektualne spadają. W rezultacie produktywność firmy zatrudniającej głównie dojrzałe osoby jest niższa niż przedsiębiorstwa z przewagą młodszych pracowników. Jaka jest rzeczywistość?

Fakty świadczą o czymś zupełnie innym. Okazuje się, że **zaangażowanie w pracę, motywacja, a co za tym idzie również produktywność pracowników rosną systematycznie w miarę wydłużania się stażu pracy, aż do emerytury**²¹. Potwierdzają to rezultaty badań przeprowadzonych w niemieckiej fabryce Mercedes-Benz oraz blisko 9000 szwedzkich zakładach produkcyjnych, według których fabryki zatrudniające większy odsetek doświadczonych pracowników charakteryzowała proporcjonalnie wyższa produktywność.

Wyniki innych badań wskazują jednoznacznie, że dojrzałe pracownicy nie ustępują młodszemu, a w niektórych dziedzinach wręcz ich prześcigają. Jak nietrudno się domyślić przewaga ta wynika przede wszystkim z doświadczenia i zgromadzonej przez lata wiedzy. Są dziedziny, w których długoletnia praktyka zawodowa jest wyjątkowo ceniona i wygrywa z młodzieńczym

¹⁹ Ibidem

²⁰ Z. Mioćkałło, *Stereotypy związane z wiekiem a funkcjonowanie zawodowe pracowników 50+*, wyd. Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2016, s. 9

²¹ M. Juchnowicz, *Zaangażowanie pracowników. Sposoby oceny i motywowania*, wyd. PWE, Warszawa 2014, s.53

zapałem adeptów sztuki. O „doświadczonym” księgowym, lekarzu, psychologu, murarzu czy stolarzu mówi się z szacunkiem, ponieważ w przypadku tych profesji, doświadczenie utożsamiane jest z profesjonalizmem i znajomością zawodu. Jeszcze bardziej dobitnie pokazano wartość doświadczenia w badaniu prowadzonym wśród pilotów samolotów pasażerskich. Wydawać by się mogło, że w tym wymagającym wszechstronnych sprawności zawodzie, pogarszający się z wiekiem słuch i pamięć krótkotrwała utrudniają znacząco komunikację z kontrolą naziemną, a co za tym idzie powodują obniżenie produktywności i efektywności działań. Tymczasem czynniki te okazały się mało istotne, a nabyte w ciągu lat doświadczenie, znajomość dróg powietrznych i inne umiejętności, przełożyły się na lepsze wyniki starszych pilotów.

Też o wysokiej produktywności osób 50+ potwierdza także badanie przeprowadzone przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) potwierdzające, że **umiejętności komunikacyjne i intelektualne pracowników nie ulegają zmianom wraz z wiekiem**²². A zatem i w tym przypadku dojrzałość triumfuje! *Kolejny mit udało się odrzucić.* ☺

Mit 5. Pracownicy w wieku emerytalnym odbierają pracę młodym

Czy prawdziwe jest twierdzenie, że pozostawianie w pracy dojrzałych pracowników może spowodować wzrost bezrobocia wśród młodych?²³



²² Obalamy mity na temat pracowników 50+, op.cit.

²³ Obalamy mity na temat pracowników 50+, op.cit.

Aby znaleźć odpowiedź na to pytanie wystarczy wnikliwie przyjrzeć się rynkowi pracy. Obecnie wiele firm poszukuje pracowników prowadząc rekrutacje skierowane do studentów i świeżo upieczonych absolwentów, czyli grupy dla której zgodnie z rozważanym mitem, zagrożeniem są pracownicy w dojrzałym wieku. Co się okazuje? Statystyki dowodzą, że w końcu mamy rynek pracownika. Firmy szukające rąk do pracy mają problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów. Na rynku brakuje ludzi w młodym wieku, którzy spełnialiby wymagania stawiane przez pracodawców, a nawet jeżeli te wymagania spełniają, niekoniecznie są chętni do podjęcia zatrudnienia²⁴. Młodszy kandydaci stawiają pracodawcom wysoko poprzeczkę i niechętnie garną się do pracy na oferowanych im warunkach. Zatem koniecznością jest poszukiwanie pracowników w starszej grupie wiekowej 50 plus, i nie ma mowy o odbieraniu pracy absolwentom²⁵. Skąd więc biorą się tak krzywdzące dla dojrzałych pracowników głosy? Nasilenie negatywnych emocji w **opinii społecznej** pojawia się zazwyczaj w **sytuacji kryzysu na rynku pracy, kiedy trudno jest znaleźć zatrudnienie**. Ludzie próbują wytłumaczyć sobie przyczyny negatywnych zjawisk na swój sposób, niekoniecznie odnosząc się do faktów. A przecież nawet w okresie zastoju na rynku, starsi pracownicy są niezastąpieni dzięki posiadanemu doświadczeniu, którym mogą się dzielić z młodymi pracownikami²⁶. *Dojrzała kadra w firmie służy jako skarbnica wiedzy dla pozostałej części załogi. Warto docenić jej potencjał.*

Jak widać następny mit dotyczący osób w wieku 50 plus okazał się bezzasadny. ☺

Analizowane powyżej mity na temat dojrzałych pracowników nie znajdują w zasadzie żadnego potwierdzenia w rzeczywistości. Są przy tym szkodliwe dla samych pracowników 50+ oraz przedsiębiorców mogących ich zatrudnić. Biorąc pod uwagę aktualną sytuację na rynku pracy oraz fakt, że osoby w wieku powyżej pięćdziesięciu lat stanowią około 30% całych zasobów siły roboczej w naszym kraju, pomijanie ich przez pracodawców podczas rekrutacji jest dużą niegospodarnością²⁷. Zatrudnianie dojrzałych pracowników jest po prostu dla firm opłacalne²⁸. Jak już zostało dowiedzione w tym artykule, pracodawcy nie przyjmujący do pracy osób z tej grupy wiekowej, kierują się nieracjonalnymi przesłankami. W tej kwestii nieodzowne jest przełamanie uprzedzeń i stereotypów przy udziale zarówno pracodawców, jak i pracowników. Osoby w dojrzałym wieku powinny zrozumieć,

24 *Jesteś 50 plus twoja szansa na znalezienie pracy wzrosła*, <http://www.kobietaxl.pl/spoleczenstwo/n,37717,jestes-50-plus-twoja-szansa-na-znalezienie-pracy-wzrosla.html>, dostęp 11.05.2018 r.

25 *Pracownicy 50 plus są potrzebni na rynku pracy*, http://superbiz.se.pl/wiadomosci-biz/pracownicy-50-plus-sa-potrzebni-na-ryнку-pracy_1022952.html, dostęp 11.05.2018 r.

26 *Prawdy i mity na temat pracowników 45+*, dostęp 11.05.2018r. <http://wartowiedziec.pl/serwis-glowny/styl-zycia/32205-prawdy-i-mity-na-temat-pracownikow-45>, dostęp 11.05.2018 r.

27 *Obalamy mity na temat pracowników 50+*, op.cit.

28 *Dlaczego warto zatrudniać pięćdziesięciolatków?*, <http://50plus.gov.pl/-/dlaczego-warto-zatrudniac-piec-dziesieciolatkow-56894>, dostęp 11.05.2018r.

że w dzisiejszych czasach udział w szkoleniach i zdobywanie nowych kwalifikacji, to konieczność. Na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy, gdzie wiedza szybko się dezaktualizuje, niemożliwe jest bazowanie jedynie na wykształceniu nabytym w szkole i kursach ukończonych wiele lat temu. Z drugiej strony pracodawcy muszą zmienić swój tok myślenia o dojrzałych pracownikach i przestać czynić założenia, że wszystkie osoby 50+ nie są już zainteresowane dalszym rozwojem swojej kariery²⁹. Przy odpowiedniej zachęcie i motywacji, pracownicy w wieku 50 plus będą chcieli się uczyć, a pracodawcy zyskają wykształconych, dyspozycyjnych i lojalnych pracowników z doświadczeniem.

Opracowanie:

Aneta Knapieńska

Doradca zawodowy

CLIPK Łódź

Oddział w Skierniewicach

Bibliografia

1. Juchnowicz M., *Zaangażowanie pracowników. Sposoby oceny i motywowania*, wyd. PWE, Warszawa 2014
2. Miockało Z., *Stereotypy związane z wiekiem a funkcjonowanie zawodowe pracowników 50+*, wyd. Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2016
3. Schimanek T., Kotzian J., Arczewska M., *Zarządzanie wiekiem skierowane na osoby 50+. Poradnik dla małych i średnich przedsiębiorców i nie tylko*, wyd. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2015

Netografia

1. Czapczyńska A., *Cale życie to rozwój – zalety wieku 50 plus*, <https://kobiety.interwencjaprawna.pl/art-zaletywieku50>, dostęp 11.05.2018 r.
2. *Dlaczego warto zatrudniać pięćdziesięciolatków?*, <http://50plus.gov.pl/-/dlaczego-warto-zatrudniac-piecdziesieciolatkow-56894>, dostęp 11.05.2018 r.
3. *Jaki jest stosunek polskich pracodawców do pracowników 45-50+*, <http://50plus.gov.pl/-/jaki-jest-stosunek-polskich-pracodawcow-do-pracownikow-61788>, dostęp 11.05.2018 r.
4. *Jesteś 50 plus – twoja szansa na znalezienie pracy wzrosła*, <http://www.kobietaxl.pl/spoleczenstwo/n,37717,jestes-50-plus-twoja-szansa-na-znalezienie-pracy-wzrosla.html>, dostęp 11.05.2018 r.
5. *Obalamy mity na temat pracowników 50+*, <http://50plus.gov.pl/-/obalamy-mity-na-temat-pracownikow-60914>, dostęp 11.05.2018 r.
6. *Pracownicy 50 plus są potrzebni na rynku pracy*, http://superbiz.se.pl/wiadomosci-biz/pracownicy-50-plus-sa-potrzebni-na-ryнку-pracy_1022952.html, dostęp 11.05.2018 r.
7. *Prawdy i mity na temat pracowników 45 plus*, <http://wartowiedziec.pl/serwis-glowny/styl-zycia/32205-prawdy-i-mity-na-temat-pracownikow-45>, dostęp 11.05.2018 r.
8. *Zostałam bez pracy. Mam 50 lat plus*, <http://nowy-start.pl/zostal-am-bez-pracy-mam-50-lat-plus/>, dostęp 11.05.2018 r.

²⁹ Jaki jest stosunek polskich pracodawców do pracowników, op.cit.

Stres zawodowy i wypalenie zawodowe dojrzałych pracowników

*„Aktywność zawodowa stanowi jedno z najważniejszych doświadczeń w życiu człowieka, nie tylko jako źródło dochodu, ale przede wszystkim jako wartość wyznaczająca pozycję społeczną jednostki, odgrywająca znaczącą rolę w kształtowaniu jej poczucia tożsamości. Wykonywanie pracy pozwala na zdobywanie nowych umiejętności i tym samym radzenie sobie z pojawiającymi się wyzwaniami oraz zwiększanie efektywności w pracy w miarę zdobywania nowych doświadczeń zawodowych. Warto zwrócić uwagę, że **praca zawodowa zaspokaja ważne potrzeby społeczne** (przyjaźni, przynależności, uznania społecznego), potrzebę bezpieczeństwa, samorealizacji; staje się źródłem ważnych kontaktów społecznych i rozwoju człowieka”³⁰.*



Z zawodowym obszarem funkcjonowania człowieka, który obejmuje około 1/3 część życia każdej osoby pracującej, są związane również negatywne konsekwencje, których świadomość i znajomość pozwoli lepiej przystosować się do działania w roli pracownika. Każda aktywna zawodowo osoba, w tym pracownik 50+, poznając zagadnienie **stresu zawodowego** (czyli tego związanego ze środowiskiem pracy) oraz skutki jego oddziaływania na kondycję psychofizyczną, może poprawić jakość swojego życia, uchronić się przed **wypaleniem zawodowym**. Po blisko stu latach badań nad tą problematyką, współcześnie obserwuje się powrót do niej oraz ponowny wzrost

³⁰ Stawiarska P., *Wypalenie zawodowe w perspektywie wyzwań współczesnego świata*, DIFIN, Warszawa 2016, str. 7-8.

zainteresowania destrukcyjnym wpływem aktywności zawodowej na kondycję pracowników. Na przestrzeni lat zmieniły się przecież zadania zawodowe, warunki pracy, spojrzenie na relacje pomiędzy współpracownikami. Stale wzrastają też wymagania i presja wywierana na pracowników, aby ci zwiększali tempo i jakość swojej pracy przy zachowaniu minimalnych kosztów. Taka tendencja ma miejsce bez względu na branżę i powoduje, że wciąż rośnie liczba osób skarżących się na stres w miejscu pracy oraz na występowanie chorób stresopochodnych i objawów wypalenia zawodowego. Znajomość symptomów z tym związanych pozwoli dłużej czerpać przyjemność z własnej pracy, stosując profilaktykę wypalenia zawodowego. Teoria i praktyka z tego zakresu jest niezbędna każdemu pracownikowi, a w przypadku pracowników dojrzałych może przedłużyć ich zawodową aktywność, czy nawet mieć wpływ na rezygnację z wcześniejszego przechodzenia na emeryturę lub rentę. Szeroko rozumiana profilaktyka zjawiska wypalenia zawodowego ma we współczesnym świecie niebagatelne znaczenie, zarówno dla prawidłowego funkcjonowania zakładów pracy, ale przede wszystkim dla równowagi psychicznej każdego pracownika. O ile bowiem zmniejszyła się ilość stresorów o charakterze fizycznym, chemicznym czy biologicznym w miejscu pracy, o tyle nie zmniejszyła się liczba osób narażonych na **działanie czynników psychospołecznych**, uznawanych obecnie za najczęstsze źródło stresu w miejscu pracy³¹. Czynniki te potrafią wywołać w pracowniku stan nadmiernego i utrzymującego się przez dłuższy czas napięcia. Do czynników, które wywołują stres, możemy zaliczyć między innymi: nadmierne obciążenie pracą, pośpiech, presję czasu, konflikty interpersonalne, konflikty ról, niepewność organizacyjną, ograniczony wpływ na przebieg pracy czy jej efekty. Niestety stresu nie jesteśmy w stanie odpowiednio kontrolować ponieważ nie jest możliwa obiektywna ocena dopuszczalnego poziomu narażenia pracownika na zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy, tak jak ma to miejsce w przypadku czynników fizycznych czy chemicznych. Korzystne więc dla dobrostanu każdego pracownika będzie „oswojenie” stresu i niedopuszczenie do tego, żeby stał się przyczyną zawodowego wypalenia. Warto też pamiętać o tym, że *„stres działa na organizm człowieka niespecyficznie, tzn. powoduje uszkodzenia tych części organizmu, które są u danego człowieka najsłabsze”*³². Zgodnie z dostępną wiedzą medyczną oraz z badaniami prowadzonymi regularnie w tym zakresie, oprócz czynników psychospołecznych, ogromny wpływ ma tutaj **indywidualna podatność na stres, a tym samym na wypalenie zawodowe**. Podsumowując więc, jedną z najbardziej drastycznych konsekwencji przewlekłego stresu w pracy, któremu nie jesteśmy w stanie całkowicie zaradzić, jest właśnie wypalenie zawodowe. Zostało ono **uznane za**

31 Mańkowska B., *Wypalenie zawodowe. Źródła, mechanizmy, zapobieganie*, Harmonia Uniwersalis, Gdańsk 2017, str. 11.

32 Łodzińska J., *Stres zawodowy narastającym zjawiskiem społecznym*, SEMINARE, t. 28, 2010, str. 131.

największe zagrożenie osób aktywnych zawodowo w dwudziestym pierwszym wieku³³, nie można więc przejść obojętnie obok związanych z nim zjawisk. Należałoby zatroszczyć się o jakość swojego zawodowego życia, stosując profilaktykę wypalenia zawodowego, lub - jeśli jest na nią zbyt późno – korzystać ze sprawdzonych sposobów usuwania jego negatywnych skutków. Konieczność taka dotyczy każdej aktywnej zawodowo osoby, bez względu na wiek, płeć czy charakter wykonywanej pracy. Pracownicy po 50 roku życia, ze względu na pojawiające się już coraz częściej dolegliwości chorobowe związane z naturalnym starzeniem się organizmu, powinni szczególnie zadbać o swoją kondycję psychofizyczną, na którą ogromny wpływ ma również życie zawodowe. Pracownicy z pokolenia Baby Boomers (czyli urodzeni w latach: 1946 -1964) z powodu ustabilizowanej sytuacji zawodowej oraz bogatego doświadczenia, często zajmują już stanowiska kierownicze wyższego szczebla. Związana z tym presja i duża odpowiedzialność generują wiele trudnych sytuacji i problemów, które nieprawidłowo rozwiązywane mogą w dużej mierze przyczynić się do rozwoju wypalenia zawodowego.



Artykuł jest przeglądem najistotniejszych obszarów związanych ze zjawiskiem wypalenia zawodowego, poczynając od źródeł, poprzez jego symptomy i etapy. W końcowej części materiału znajdują się również wybrane i sprawdzone praktyczne metody przeciwdziałania opisywanym negatywnym zjawiskom, czyli przykłady profilaktyki. Sposobów na

³³ Mańkowska B., Wypalenie zawodowe. Źródła, mechanizmy, zapobieganie, Harmonia Uniwersalis, Gdańsk 2017.

konstruktywne radzenie sobie ze stresem, z wypaleniem zawodowym i jego skutkami jest o wiele więcej i warto poszukiwać najodpowiedniejszego dla siebie, aby nie doprowadzić do pojawienia się syndromu wypalenia zawodowego. Wiedza z tego zakresu jest niezbędna do prawidłowego funkcjonowania współczesnego człowieka w roli pracownika. Pracownik dojrzały również jest narażony na negatywny wpływ stresu związanego z pracą, bez względu na bogactwo i różnorodność swoich zawodowych doświadczeń. Stres ten nierzadko prowadzi do zawodowego wypalenia u pracowników 50+, co wynika z różnic indywidualnych – osobowościowych (temperament, podatność na stres) oraz z charakteru wykonywanych zadań zawodowych (stresogenne środowisko pracy). Aby móc skuteczniej stawić czoła napotykanym trudnościom, warto zapoznać się z przedstawionymi poniżej informacjami.

Stres jako podstawowe źródło wypalenia zawodowego

*„Całkowita wolność od stresu to śmierć,
gdyż stres obecny jest w każdym ludzkim działaniu”*

Hans Hugo Selye

Należy pamiętać o tym, że stres może działać na nas negatywnie i pozytywnie. Korzystny wpływ na funkcjonowanie człowieka wywiera tzw. **eustres**, mobilizujący pozytywnie do działania, natomiast to drugi rodzaj stresu – **dystres**, jest przykry, powodujący uszkodzenia³⁴. Uwaga w tym artykule będzie skoncentrowana przede wszystkim na stresie negatywnym, gdyż to właśnie długotrwałe oddziaływanie dystresu na człowieka jest głównym źródłem wypalenia zawodowego. Zupełnie subiektywną, indywidualną kwestią są: sposób odczuwania stresu, radzenia sobie z nim, a także czynniki go wywołujące. Te same wydarzenia, które dla jednej osoby są sytuacją trudną, wywołującą nieprzyjemny stan napięcia, inna może odbierać jako mało emocjonujący element codzienności. Podobne sytuacje jednych ludzi motywują, mobilizują do działania, innych mogą przerastać, być źródłem dużego dyskomfortu, czy nawet mogą być odbierane jako problemy nie do rozwiązania, a nawet powodować dolegliwości fizyczne (np. tzw. nerwobóle). Zagadnienie stresu, w tym stresu zawodowego poruszane było już w poprzednich wydaniach Poradnika dla osób poszukujących pracy, pt.: „W pracy” (2015)³⁵, „Człowiek – psychologia-praca” (2014)³⁶.

34 Łodzińska J., *Stres zawodowy narastającym zjawiskiem społecznym*, SEMINARE, t. 28, 2010, str. 127

35 <http://wuplodz.praca.gov.pl/-/6195387-poradniki-centrum-informacji-i-planowania-kariery-zawodowej-w-lodzi-w-formacie-pdf> Dostęp: 22.06.2018 r.

36 <http://wuplodz.praca.gov.pl/-/6195387-poradniki-centrum-informacji-i-planowania-kariery-zawodowej-w-lodzi-w-formacie-pdf> Dostęp: 22.06.2018 r.

Konsekwencje stresu zawodowego – bezpośrednie i długofalowe

Psychologia pracy mówi o psychologicznych, fizjologicznych oraz behawioralnych skutkach stresu.

Fizjologiczne i fizyczne skutki stresu zawodowego. W każdej sytuacji stresowej mózg człowieka otrzymuje komunikat o zagrożeniu, niebezpieczeństwie, a następnie przekazuje całemu organizmowi polecenie uruchomienia tzw. **reakcji „walcz lub uciekaj”**, która przyczynia się do utrzymywania organizmu w stałej gotowości, w stanie napięcia. Wszystkie te fizjologiczne zmiany w organizmie są reakcją prawidłową i zostaną zatrzymane w momencie kiedy nasza sytuacja problemowa (stresowa) ulegnie rozwiązaniu. Wtedy też organizm może ponownie osiągnąć homeostazę, czyli stałą dla siebie równowagę. Niestety często dzieje się tak, że sytuacja stresowa przedłuża się w czasie, co najczęściej powoduje wyczerpanie organizmu, jego zapasów odpornościowych i hormonalnych. Długotrwały stan pobudzenia organizmu (wytwarzania adrenaliny oraz kortyzolu – „hormonu stresu”) najczęściej wpływa negatywnie na układ: endokrynologiczny, odpornościowy i autonomiczny układ nerwowy. Osoby, które ukończyły 50 rok życia, z racji naturalnego starzenia się całego organizmu, przejawiać mogą pewne dysfunkcje w obrębie tychże układów. Dodatkowe obciążanie organizmu poprzez nieumiejętne rozwiązywanie sytuacji trudnych w pracy zawodowej, może mieć niekorzystne, a nawet szkodliwe konsekwencje dla zdrowia tych osób. Dobrze znają taką sytuację pracownicy, doświadczający przewlekłego stresu, związanego z zawodowym życiem, a przekładającego się również na inne obszary funkcjonowania (życie osobiste, rodzinne). Kiedy stosujemy tzw. nieadaptacyjne sposoby radzenia sobie ze stresem, należy być świadomym tego, że nie jest to rozwiązanie na dłuższy czas. Intensywność, długotrwałość lub powtarzalność sytuacji trudnych, stresowych u każdego człowieka spowoduje w pewnym momencie osłabienie psychiczne i fizyczne. Niebezpieczeństwem takich wydarzeń jest fakt, że powodują one umiejscowienie wszystkich odczuwanych, negatywnych emocji w różnych częściach ciała³⁷. Właśnie wtedy możemy odczuwać dolegliwości bólowe i inne dysfunkcje układu ruchowego, pokarmowego, oddechowego, nerwowego czy krążenia mimo, że wyniki badań nie wykazują żadnych nieprawidłowości. Są to tzw. **bóle psychosomatyczne** (dolegliwości bólowe poszczególnych narządów, najczęściej pojawiające się nagle lub stale w momencie przeżywania silnego stresu) czy **choroby psychosomatyczne** (choroby ciała, których przyczyny tkwią w psychice). Powtarzające się reakcje tego typu

³⁷ Huber L., „*Style adaptacyjne do sytuacji stresowych w różnych grupach wiekowych, a choroby cywilizacyjne XXI wieku*”, Problemy Higieny i Epidemiologii 2010, 91 (2): 268-275.

mogą nawet doprowadzić do trwałego uszkodzenia jakiegoś narządu czy układu narządów, a najbardziej destrukcyjne działanie wywierają czynniki silne, częste lub długotrwałe³⁸.

Psychologiczne skutki stresu. Bezpośrednie symptomy stresu, pojawiają się bardzo często pod postacią poczucia niezadowolenia, niepokoju czy bezsenności. Negatywny jego wpływ przejawia się również w nieprawidłowych zachowaniach społecznych czy zniekształca relacje interpersonalne. W zakresie psychologicznych skutków stresu nasila się więc drażliwość, zaburzenia uwagi i pamięci, co poprzez sprzężenie zwrotne, wpływa negatywnie na relacje człowieka z innymi ludźmi³⁹. Takie destrukcyjne doświadczenia, jeśli będą skumulowane w czasie, mogą prowadzić do stanów depresyjnych, reakcji lękowych, zachowań agresywnych czy reakcji ucieczkowych, przejawiających się wycofaniem z kontaktów społecznych czy unikaniem trudnych sytuacji.

Behawioralne skutki stresu. Pracownik dotknięty behawioralnymi przypadłościami, rzadziej wykazuje się zachowaniami prozdrowotnymi, takimi jak uprawianie ćwiczeń fizycznych, prawidłowe nawyki żywieniowe, higiena pracy, higiena snu. Dodatkowo, będąc pod wpływem długotrwałego oddziaływania sytuacji stresowych, może wzmacniać u siebie zachowania szkodliwe dla zdrowia bądź ryzykowne, takie jak palenie, spożywanie alkoholu, objadanie się, absencja, częste wizyty u lekarza.



38 Mańkowska B., *Wypalenie zawodowe. Źródła, mechanizmy, zapobieganie*, Harmonia Universalis, Gdańsk 2017, str.134.

39 Tamże.

W związku z powyższym, jakże istotne jest więc zapobieganie takim zaburzeniom, a jeśli już mają one miejsce – wybranie najskuteczniejszego dla siebie sposobu na poradzenie sobie z nimi. **Dla pracowników dojrzałych**, którzy znajdują się już na pewnym etapie swojego życia zawodowego istotne jest nauczenie się, w jaki sposób optymalizować poziom stresu, aby nie szkodził, a wręcz przeciwnie – pomagał, działał na nich mobilizująco. Minimalny poziom stresu jest niezbędny do tego, aby funkcjonować, bez niego rozleniwiamy się zbyt, a w stanie głębokiej relaksacji (kiedy jest zbyt mało stresu) chcemy przecież poleżeć, nie podejmować nowych zadań. Pracownik po 50 roku życia znajduje się (według teorii rozwoju zawodowego, opracowanego przez Donalda E. Supera) w czwartym stadium rozwoju zawodowego – **stadium zachowania status quo**, który dotyczy osób od 45 do 64 roku życia. W tym stadium jednostka czyni starania o utrzymanie swego ustabilizowanego miejsca w świecie pracy. Taka potrzeba odczuwania stabilizacji może niejednokrotnie spowodować, że człowiek zaprzestaje aktywnych działań, „odpoczywa”, a przez to nie wykorzystuje swojego potencjału zawodowego. Wkroczeniu człowieka w ten okres może towarzyszyć **obniżenie się motywacji** do podejmowania nowych wyzwań zawodowych oraz, jak potwierdzają badania (przytoczone w artykule pt.: „Pracownik 50+ zmienia zawód” tego poradnika), **mniej otwartości na zmiany** oraz **niższego poczucia własnej skuteczności** w zakresie osiągania celów edukacyjnych. W związku z powyższym, przeciwdziałając takiemu stanowi rzeczy, można m.in. pracować nad wzbudzaniem optymalnego poziomu pobudzenia organizmu, podnosząc tym samym swoją motywację i energię do działania. Uświadomienie sobie tych mechanizmów funkcjonowania człowieka w środowisku zawodowym i próby praktycznego wykorzystania tej wiedzy, pozwolą „oswoić” stres, który jest przecież nieodłącznym kompanem człowieka. Potwierdzają to słowa Hansa Selye, badacza zjawiska stresu: „Całkowita wolność od stresu to śmierć, gdyż stres obecny jest w każdym ludzkim działaniu”.

Wypalenie zawodowe – ujęcie definicyjne, mechanizmy powstawania

„Nie możesz się wypalić, jeśli nigdy nie płonąłeś”

Jeff Schmidt

Termin „wypalenie” istniał w języku potocznym o wiele wcześniej niż zaczął być używany w odniesieniu do pracy zawodowej i badany. Pierwsze skojarzenie związane z wydźwiękiem tego słowa to najczęściej obraz gasnącego płomienia, zgłiszczy czy popiołu. Może też przywoływać na myśl różne stany psychofizyczne, takie jak wyczerpanie energii, zmęczenie,



znużenie czy bezsilność. Termin „wypalenie” początkowo nie był traktowany poważnie i najczęściej był odrzucany przez środowisko naukowe, a zanim został użyty do opisu reakcji człowieka na długotrwały stres, był używany do opisu zupełnie innych zjawisk. Stosowano go m.in. do nazywania efektów nadużywania narkotyków czy w branży sportowej, opisując sytuację zawodnika, który w zawodach nie osiąga dobrych wyników mimo wysokich wyników podczas treningów. Psychiatra Herbert Freudenberger wprowadził termin „syndrom wypalenia zawodowego” do powszechnego użycia i definiował je jako *„stan zmęczenia czy frustracji wynikający z poświęcenia się jakiejś sprawie, sposobowi życia lub związkowi, co nie przyniosło oczekiwanej nagrody”*⁴⁰. Syndrom wypalenia zawodowego nie pojawia się nagle, ale jest złożonym procesem, powoli narastającym i nierzadko rozwijającym się przez wiele lat. Stan wypalenia, jakiego doświadczają ludzie w zawodowym obszarze swojego życia, wynika więc z długotrwałego i regularnego obciążenia psychofizycznego (czyli ze stresu), które przekracza ich możliwości zaradcze. W wyniku takiej sytuacji, życie człowieka funkcjonującego w warunkach przewlekłego stresu staje się czynnikiem wyzwalającym proces wypalenia zawodowego. Jego skrajną postacią może być niespodziewana śmierć pracownika w wyniku przepracowania się i stresu. Oficjalnie pierwszy przypadek takiego zjawiska zanotowano w Japonii w 1969 roku i nazwano je „karoshi”. Dodatkowo warto zaznaczyć, że tym, co wpływa na poziom wypalenia zawodowego mogą

40 Tamże, str. 144.

być zarówno **stresogenne warunki pracy jak i indywidualne właściwości jednostki**. Początkowo uważano, że wypalenie występuje najczęściej u osób aktywnych zawodowo, których charakter pracy związany jest głównie z kontaktami interpersonalnymi. To właśnie osoby pracujące w obszarze opieki nad innymi, doradzania innym oraz w obszarze pomocowym (np. lekarze, pielęgniarki, pracownicy socjalni, nauczyciele, policjanci, ratownicy medyczni, psychologzy, pedagodzy czy funkcjonariusze więzienni), miały być najbardziej podatne na doświadczenie wypalenia zawodowego. Obecnie jednak wiadomo już, że zawodowe wypalenie, będące skutkiem chronicznego stresu zawodowego, „może być udziałem znacznie szerszej populacji osób aktywnych zawodowo i dalece wykracza poza grono przedstawicieli tak zwanych usług społecznych (ang. social services), jak uważano przez wiele lat”⁴¹.

Syndrom wypalenia zawodowego - etapy rozwoju, symptomy

Klasyczna definicja tego syndromu, autorstwa **Christiny Maslach**⁴² opisuje go przede wszystkim jako przeciążenie emocjonalne, brak satysfakcji z wykonywanej pracy czy mechaniczne podejście do klienta. Pracownik, którego dotknęło wypalenie zawodowe znalazł się więc w sytuacji, kiedy w pracy zawodowej doświadcza



dużej ilości trudnych do opanowania emocji i jednocześnie nie potrafi zdystansować się od nich. Pierwsze symptomy to **dekoncentracja i ciągłe zmęczenie**, a towarzyszy nim nadal mobilizacja do pracy. Inne konsekwencje wypalenia zawodowego to **nieporozumienia i częste konflikty** ze współpracownikami. Osoba, która jest wypalona doświadcza w ciągu całego dnia w pracy wielu obciążeń: mimo, że wkłada bardzo dużo wysiłku w wykonywanie swoich zawodowych zadań – wciąż jest niezadowolona z efektów. Dodatkowym

⁴¹ Tamże, str. 142.

⁴² Fengler J., *Pomaganie mężczyznom: Wypalenie w pracy zawodowej*, GWP, Gdańsk 2001, str. 86 za Aronson E. (1985).

utrudnieniem jest to, że po powrocie do domu napięcie związane z trudnymi sytuacjami nie ustępuje, a człowiek taki odreagowuje je podczas sytuacji konfliktowych z członkami rodziny. Według tej badaczki w kolejnym etapie pojawia się **poczucie osaczenia**, a następnie **objawy somatyczne** (problemy ze snem czy jedzeniem). Inny psycholog, **Cary Cherniss**⁴³ wyszczególnia bardzo dokładnie i obrazowo objawy, których mogą doświadczyć osoby dotknięte wypaleniem zawodowym. Badacz ostrzega każdego pracownika, aby nie ignorował u siebie żadnego z poniższych objawów:

- ogromny opór przed codziennym pójściem do pracy,
- uczucie zawodu wobec samego siebie,
- złość i niechęć,
- poczucie winy,
- brak odwagi i obojętność,
- negatywizm,
- izolacja i wycofanie się,
- codzienne uczucie zmęczenia i wyczerpania,
- częste „spoglądanie na zegarek”,
- wielkie zmęczenie po pracy,
- utrata pozytywnych uczuć w stosunku do klientów,
- przesuwanie terminów spotkań z klientami,
- awersja do telefonów i wizyt klientów,
- stereotypizacja klientów,
- niezdolność do koncentrowania się na klientach lub ich wysłuchania,
- wrażenie bezruchu,
- cynizm i postawa strofująca wobec klientów,
- sztywne trzymanie się „litera prawa”,
- zakłócenia snu,
- unikanie dyskusji z kolegami na temat pracy,
- zajmowanie się samym sobą,
- częste przeziębienia i grypy,
- częste bóle głowy i dolegliwości przewodu pokarmowego,
- nieustępliwość w myśleniu i niechęć do zmian,
- nieufność i paranoidalne wyobrażenia,
- nadmierne zażywanie środków psychoaktywnych,
- problemy małżeńskie i rodzinne,
- częsta nieobecność w miejscu pracy.

Świadomość istnienia opisywanych zjawisk i uzmysłowienie sobie niebezpieczeństw jakie ze sobą niosą, może uchronić osoby aktywne zawodowo przed niebezpieczeństwem zawodowego wypalenia. Zagrożeni są także pracownicy, którzy ukończyli pięćdziesiąty

⁴³ Fengler J., *Pomaganie mężczyznom: Wypalenie w pracy zawodowej*, GWP, Gdańsk 2001, str. 87 za: Enzmann, Kleiber (1989).

rok życia, zmagający się z objawami naturalnego starzenia się organizmu (zmiany hormonalne, zaburzenia równowagi neuroprzekaźników w mózgu). Mają oni jednak wpływ na poprawę swojego funkcjonowania poprzez znajomość mechanizmów stresu i wypalenia oraz sposobów odróżniania ich od naturalnych procesów starzenia czy innych zaburzeń, np. depresji, której symptomy są bardzo podobne do syndromu zawodowego wypalenia.

Uwarunkowania wypalenia zawodowego

Wyniki badań nad wypaleniem zawodowym wskazują na znaczenie pewnych zmiennych (wieku, stażu pracy, płci, wykształcenia) w procesie powstawania i rozwoju tego zjawiska. Ta perspektywa spojrzenia na wypalenie jest w pewnym sensie pocieszająca dla pracowników 50+ ponieważ większość badań wskazuje na to, że „wypalenie częściej występuje wśród młodych pracowników niż wśród starszych, powyżej trzydziestego lub czterdziestego roku życia”⁴⁴. Zatem pięćdziesięciolatko-



wie rzadziej niż ich młodszy koledzy doświadczają symptomów wypalenia, co nie znaczy jednak, że problem ten zupełnie ich nie dotyczy. Ogromne znaczenie mają bowiem różnice indywidualne pomiędzy pracownikami dojrzałymi w zakresie podatności na stres. Jednak sam **wiek** nie determinuje pojawienia się objawów. Osoby aktywne zawodowo, które osiągnęły wiek 50+, mają już najczęściej na swoim zawodowym koncie niemały **staż pracy**. Ten czynnik jednak nie stawia pięćdziesięciolatków na bardziej zagrożonej pozycji, a wręcz przeciwnie, jak wynika z badań Heleny Sęk: „pracownicy o najdłuższym stażu zawodowym nie wykazywali oznak wypalenia zawodowego, zaś osoby o najkrótszym stażu stanowiły grupę najbardziej wypaloną”⁴⁵. Choć związek **płci** z syndromem wypalenia zawodowego nie jest zbyt jasny i jednoznaczny to liczne analizy wskazują na to, że problem ten częściej dotyczy kobiet ze względu na wyższy poziom empatii niż u mężczyzn.

44 Mańkowska B., *Wypalenie zawodowe. Źródła, mechanizmy, zapobieganie*. Wyd. Harmonia Universalis, Gdańsk 2017, str. 178

45 Sęk H., *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa 2004, str. 23.

Ponieważ kobiety cechuje większa wrażliwość i chwiejność emocjonalna oraz większa gotowość do identyfikowania się z problemami innych ludzi to automatycznie stają się bardziej podatne na negatywne konsekwencje stresu zawodowego. **Wykształcenie** także różnicuje pracowników, a najczęstszym wnioskiem z badań jest fakt, że „*wraz ze wzrostem wykształcenia rośnie skłonność do wypalenia się*”⁴⁶. Ciekawe jest także to, że wypalenie najczęściej dotyka pracowników, którzy lubią swój zawód i przez wiele lat kształcili się do niego. Jeżeli spojrzeć na zewnętrzne uwarunkowania pojawienia się syndromu wypalenia to znaczenie ma tutaj rozbieżność pomiędzy możliwościami pracownika, a wymogami jego środowiska pracy. Obszary niezgodności w tej właśnie relacji można zawrzeć w ośmiu poniższych punktach:

1. Zbyt duże obciążenie pracą,
2. Brak kontroli i możliwości współdecydowania,
3. Niedostateczne wynagrodzenie za wykonaną pracę,
4. Brak sprawiedliwości,
5. Konflikt wartości,
6. Brak autonomii i osobistej satysfakcji,
7. Rozpad wspólnoty,
8. Brak wsparcia ze strony przełożonych i współpracowników.

Konstrukcja psychiczna człowieka również odgrywa ogromną rolę w przyczynach wypalenia zawodowego, a zwłaszcza temperament, który jest biologicznie zdeterminowany i nie zmienia się w ciągu życia. Związany on jest przede wszystkim z odpornością na stres, samooceną czy wyznaczaniem celów i dążeniem do nich. Pracownicy 50+ powinni więc w tym zakresie dokonać pewnego rodzaju wglądu we własne predyspozycje do radzenia sobie z trudnymi, stresującymi sytuacjami, nowymi zadaniami. Wiedza z tego zakresu, którą można uzyskać m.in. poprzez samoobserwację czy badania kwestionariuszowe, może ułatwić funkcjonowanie zawodowe oraz pozazawodowe każdej osoby. Świadomość tego, jaka ilość i intensywność bodźców (informacji, wydarzeń, innych ludzi itp.) jest najbardziej optymalna dla naszego funkcjonowania może nas pozytywnie wesprzeć na rynku pracy poprzez odpowiedni wybór: zawodu, miejsca i warunków pracy. Pracownik 50+, jest już najczęściej „określony” zawodowo, a jego aktywność na rynku pracy polega przede wszystkim na stabilizacji i zachowaniu osiągniętego statusu. Współczesny rynek pracy jest jednak na tyle dynamiczny, że w ciągu wielu lat do osiągnięcia wieku emerytalnego, mogą go spotkać sytuacje wymagające ponownego dostosowania się do wymogów rynku czy zmiany

46 Mañkowska B., *Wypalenie zawodowe. Źródła, mechanizmy, zapobieganie*, wyd. Harmonia Universalis, Gdańsk 2017, str.180.



zawodu. Osoba postawiona przed takim zadaniem, która posiada już wiedzę na temat cech swojego temperamentu, szybciej i skuteczniej może dokonać koniecznych zmian. Dodatkowo wnioski z badań⁴⁷ Joanny Korczyńskiej, analizującej temperamentalny czynnik ryzyka wypalenia zawodowego, pokazują, że o skłonnościach do wypalenia zawodowego bardziej decydują nasze uwarunkowania psychiczne niż

wymienione powyżej czynniki zewnętrzne. Jest to wniosek pocieszający ponieważ oznacza to, że należy samemu zapracować na zmianę. Nieskuteczne bowiem będzie zrzucenie odpowiedzialności na organizację pracy, przełożonego czy współpracowników. Świadomość, że od nas samych zależy czy zmienimy coś w swojej sytuacji zawodowej na lepsze czy nie, niektórych może motywować, innych przerażać. Przytoczone badania wskazują również na fakt, że najbardziej narażonymi na doświadczenie tego negatywnego stanu są **osoby wysoce zmotywowane do pracy**. Samo zaistnienie motywacji nie jest jednak czynnikiem spustowym w procesie rozwijania się wypalenia zawodowego. Niebezpieczne jest natomiast **idealizowanie swojej pracy zawodowej oraz wyznaczanie sobie nierealistycznych, wygórowanych i trudnych do zrealizowania celów**. W związku z tym, zagrożone syndromem wypalenia zawodowego są osoby przejawiające **zachowania perfekjonistyczne** (narzucające sobie dużą presję, aby zadania wykonywać bezbłędnie, często karcące się za to, że nie zawsze mogą je spełniać) oraz osoby, dla których praca zawodowa stanowi jedyny sens życia (**pracoholicy**). Pokładane w początkowym okresie pracy zawodowej nadmierne oczekiwania, ideały i nadzieje („praca nada sens całemu mojemu życiu” lub „w pracy zawodowej będę nieomylny od samego początku”), mogą doprowadzić w rezultacie do rozwinięcia objawów wypalenia. Najbardziej zaangażowany w swoje zawodowe zadania pracownik, żarliwie wypełniający swoje obowiązki, jest również najbardziej zagrożony syndromem wypalenia. Istotnym źródłem rozwoju wypalenia zawodowego jest również indywidualne podejście każdego człowieka do sytuacji trudnych, czyli **style radzenia sobie ze stresem**. Każda osoba aktywna zawodowo posiada już pewien bagaż doświadczeń związanych z zatrudnieniem, a osoby po pięćdziesiątce mogą pochwalić się wieloletnim stażem pracy.

⁴⁷ Korczyńska J., Temperamentalny czynnik ryzyka wypalenia zawodowego na przykładzie pracowników służby więziennej. W: J. Strelau (red.), Osobowość a ekstremalny stres, GWP, Gdańsk 2004, str. 317-342.

Niejednokrotnie więc uczestniczyli oni w różnego rodzaju sytuacjach trudnych, konfliktowych, wielokrotnie rozwiązywali problemy, związane z relacjami ze współpracownikami, przełożonymi czy klientami. Podczas tych zmagających wypracowali sobie najbardziej, według nich, skuteczne sposoby radzenia sobie. Jeżeli niepowodzenia w rozwiązywaniu sytuacji stresowych zdarzały się dość często to człowiek, który ich doświadczał może wykształcić w sobie przekonanie o nieskuteczności radzenia sobie z uciążliwościami i frustracjami w życiu zawodowym. Taki mechanizm z kolei przyczynia się do stosowania w następnych, podobnych sytuacjach, nieadaptacyjnych sposobów radzenia sobie ze stresem. Przewlekły stres, niezmodyfikowany własną aktywnością zaradczą, czyli **nieskuteczny styl radzenia sobie jest bezpośrednią przyczyną wypalenia zawodowego. Za takie nieskuteczne style badacze uznają: styl skoncentrowany na emocjach oraz styl zorientowany na unikaniu.** Osoby, które skupiają się na emocjach w sytuacjach stresowych, stosują techniki takie jak: przeżywanie, zamartwianie się, żalenie się innym, fantazjowanie, myślenie życzeniowe, zamiast zastosować konkretne działanie. Natomiast osoby, które unikają myślenia o problemie, będącym źródłem stresu, czyli przejawiają strategie unikowe, najczęściej zajmują czymś swoją uwagę, odwracając ją od myślenia o problemie (np. zajmują się sprzątaniami, wielogodzinnym przeglądaniem Internetu, spaniem itp.). Przyjrzenie się swojemu stylowi radzenia sobie z trudnymi sytuacjami i ewentualna modyfikacja na bardziej adaptacyjne, zmniejszy zagrożenie zawodowym wypaleniem. Najbardziej pożądanym stylem radzenia sobie ze stresem jest **styl zorientowany na zadanie**, polegający na tym, że osoba go stosująca, w obliczu problemu podejmuje szybko działanie, mające na celu rozwiązanie problemu. Nie skupia się natomiast na tym, jak się czuje ani też nie próbuje unikać konfrontacji z problemem.

Profilaktyka oraz terapia wypalenia zawodowego

Wypalenie zawodowe zostało uznane za największe zagrożenie osób aktywnych zawodowo w XXI wieku, warto więc dla tak poważnego problemu zastosować wiedzę naukową do ochrony zdrowia psychicznego wszystkich osób pracujących⁴⁸. Praktyczne metody zapobiegania wypaleniu zawodowemu, czy przeciwdziałania jego skutkom, powinny przede wszystkim opierać się na kształtowaniu takich umiejętności, kompetencji, nawyków, dzięki którym pracownik będzie potrafił racjonalnie, ale też z życzliwością dla samego siebie funkcjonować w sytuacjach stresogennych. Podobnie jak uwarunkowania wypalenia

48 Mańkowska B., *Wypalenie zawodowe. Źródła, mechanizmy, zapobieganie*, Wyd. Harmonia Universalis, Gdańsk 2017, str. 175.

zawodowego leżą w dwóch obszarach: po stronie pracownika oraz po stronie pracodawcy, tak też wszelkie działania kładące nacisk na profilaktykę czy terapię stresu zawodowego i wypalenia, również powinny oddziaływać na te dwa obszary. **Na poziomie pracownika ważne jest, aby zlokalizować źródła sytuacji trudnych, stresowych**, a następnie na tej bazie szukać odpowiednich dla siebie sposobów radzenia sobie z nimi. Podobnie także będzie funkcjonował **mechanizm przeciwdziałania stresowi i wypaleniu zawodowemu na poziomie organizacji (pracodawcy, zakładu pracy)**. Zrozumienie pierwotnej przyczyny pojawienia się stresu zawodowego w miejscu zatrudnienia pomoże przygotować programy profilaktyczne, przeciwdziałające opisywanym zjawiskom i ich negatywnym skutkom. Pomysłów na zapobieganie stresowi i wypaleniu jest ogromna ilość, z pewnością każdy, przy odrobinie wysiłku, znalazłby coś dla siebie. Inną kwestią jest to, że sposoby prewencji czy radzenia sobie z tymi szkodliwymi zjawiskami są na tyle uniwersalne, że wykorzystać je mogą pracownicy w każdym wieku. Na potrzeby niniejszego materiału, który jest skierowany przede wszystkim do indywidualnej osoby, aktywnej zawodowo, po 50 roku życia, poniżej przedstawione zostały dwie propozycje **profilaktyki na poziomie pracownika**. Są one niezbyt popularne i dość słabo upowszechnione w kontekście wypalenia zawodowego, jednakże warto zapoznać się z nimi ponieważ ich nieskomplikowana forma i duża łatwość zastosowania w praktyce sprawiają, że są to rozwiązania dla każdego. Pracownikom 50+ z pewnością nie przysporzy problemów wcielanie w życie tych metod, na które składają się proste techniki, a ich efekty mogą naprawdę zaskoczyć.



Profilaktyka stresu i wypalenia zawodowego na poziomie pracownika

TRE (Trauma Releasing Exercises)⁴⁹ to metoda pracy z ciałem, która zawiera ćwiczenia uwalniające traumę, stres i emocje. Opracowana została przez dr Davida Bercelego (psycholog, neurolog), a polega na uruchomieniu w ciele wibracji za pomocą sekwencji ośmiu ćwiczeń, które męczą mięśnie nóg tak, że te zaczynają drżeć – i w ten sposób uwalniają napięcie. Filozofia tej metody opiera się na wiedzy medycznej, dotyczącej reakcji organizmu na sytuacje stresowe. Bez względu na to, czy stres, którego doświadczamy ma podłoże emocjonalne, fizyczne czy psychologiczne, to odpowiedź ciała na zagrożenie jest zawsze taka sama: instynktowna reakcja „walcz / uciekaj” lub tzw. reakcja zamrożenia (zastygnięcia w bezruchu). Warto zdawać sobie sprawę z tego, że współczesny człowiek w obliczu zagrożenia emocjonalnego, silnego lub długotrwałego stresu, reaguje podobnie jak nasi przodkowie na atak drapieżnika. *„W obliczu zagrożenia mięśnie karku napinają go i wypychają do przodu, mięśnie ramion podnoszą je i kierują ku klatce piersiowej, mięśnie obręczy kończyny dolnej wyginają kręgosłup w łuk i podkurczają miednicę ku brzuchowi. Ruchy te zostały zaprogramowane w mózgu tych wszystkich istot żywych, które są zdolne je wykonać, aby chronić gardło, klatkę piersiową, brzuch. Taki układ ciała – najbezpieczniejszy spośród wszystkich – nazywamy pozycją embrionalną, którą dziecko przyjmuje w łonie matki”*⁵⁰. Taka wielokrotna, instynktowna reakcja naszego ciała na sytuacje stresowe prowadzi najczęściej do utrwalenia schematu tego odruchu i niestety do wzmożonego napięcia określonych grup mięśni. Ćwiczenia opracowane przez dr Bercelego mają na celu rozładowanie i uwolnienie wszelkich głębokich napięć w ciele, powstałych podczas stresu oraz przywrócenie organizmowi równowagi psychofizycznej, w której wszystkie układy (neurologiczny, biochemiczny, anatomiczny) współpracują ze sobą. Twórca metody TRE uznał, że zlikwidowanie napięcia mięśni przełoży się na umiejętność łagodniejszego reagowania na stres i zagrożenie. Dokładnie tak się działo, Berceli zauważył, że jego ćwiczenia dając uczucie rozładowania, odprężenia i spokoju – często także łagodziły nieprzyjemne stany emocjonalne. U podstaw tego nowatorskiego programu łatwych ćwiczeń leży też pewna biologiczna, odruchowa reakcja autonomicznego układu nerwowego człowieka, polegająca na tym, że ciało często drży i trzęsie się przed stresującymi, bądź niebezpiecznymi sytuacjami, w ich trakcie oraz po ich zakończeniu. Taka reakcja organizmu to jego sposób na wyciszenie się układu nerwowego i jak twierdzą badacze skuteczności metody TRE: *„skoro określone grupy mięśni kurczą się*

49 <http://tre-trauma.pl/> Dostęp: 29.05.2018 r.

50 Lek. med. Scaer R., *Przedmowa*. w: *Shake it off. Wytężnij to*, dr David Berceli, wyd. Centrum Pracy z ciałem, Koszalin 2018, str. VII.

w chwilach stresu, to ciało musi to jakoś równoważyć, zmniejszając w nich napięcie”⁵¹. Podczas projektowania metody David Berceli wykorzystał więc swoją wiedzę medyczną, dotyczącą naturalnych reakcji organizmu. Warto przetestować skuteczność tej metody w zapobieganiu wypaleniu oraz niwelowaniu jego skutków. Ćwiczenia te mogą stosować zarówno osoby doświadczające bolesnych i szkodliwych dla zdrowia skutków codziennego stresu, jak i ciężkich traumatycznych urazów. Są one sposobem samopomocy dla osób, zmagających się z różnymi problemami, trudnymi, stresującymi, konfliktowymi sytuacjami czy właśnie wypaleniem zawodowym. Ponadto dla wielu osób jest to użyteczny sposób na samodzielną regulację poziomu stresu związanego z codziennymi doświadczeniami. Warto jednak, przynajmniej w początkowym etapie pracy tą metodą skorzystać ze wsparcia i pomocy specjalisty – trenera TRE. Główną korzyścią, wynikającą ze stosowania metody jest przede wszystkim zmniejszenie stresu fizycznego i psychicznego, co z kolei pozwala osiągnąć następujące efekty:

- zmniejsza się odczuwanie obaw, niepokoju, lęku,
- redukuje się chroniczny stres, obniża się poziom stresu w pracy,
- zwiększa się poziom energii i odporności,
- poprawiają się relacje międzyludzkie,
- poprawia się jakość snu, ciało przechodzi do stanu głębokiego relaksu.
- zmniejsza się napięcie mięśni, zwiększa się elastyczność ciała,
- bez świadomego wysiłku rozluźniają się mięśnie: biodrowo-łędźwiowy i przepona,
- ustają bóle mięśniowe i bóle pleców (zwłaszcza dolnej części i miednicy),
- poprawia się elastyczność emocjonalna,
- obniżają się skutki traumy zastępczej,
- ćwiczenia ułatwiają przeżywanie ciężkiej choroby,
- ćwiczenia dają ulgę w chorobach przewlekłych.

RTZ (Racjonalna Terapia Zachowania)

*„Istoty ludzkie niepokozone są nie przez rzeczy,
ale przez własne spojrzenie, jakie na nie mają”*

Epiktet

RTZ jest to zestaw skutecznych narzędzi, opracowany przez amerykańskiego psychiatrę Dr Maxie C. Maultsbyego. Służą one kontrolowaniu własnych emocji i przyjęciu odpowiedzialności za nie. Pomagają także przejąć kontrolę nad motywacją w profilaktyce stresu i wypalenia zawodowego, a uzyskujemy taki efekt przede wszystkim dzięki pracy nad zmianą

⁵¹ Tamże, str. VIII.

własnych przekonań. Cenne w tej metodzie jest to, że zarówno teoria na której jest oparta, jak i jej techniki odnoszą się do każdego człowieka, bez względu na to czy ma on problem z rozumieniem i wyrażaniem emocji czy nie. „*Tak więc niezależnie od tego, czy pragniesz udoskonalić pewne aspekty swojej samokontroli, czy chcesz tylko obiektywnego wglądu we własne cechy osobowości, RTZ pomoże osiągnąć twój cel*”⁵². Głównym założeniem wskazanej metody jest to, że emocjonalne odczucia każdego człowieka są uzależnione od jego myśli, czyli od umysłowej interpretacji tego, co spostrzegamy. Przenosząc tę zasadę na płaszczyznę życia zawodowego, warto uświadomić sobie, że to nie konkretne sytuacje (związane z relacjami ze współpracownikami, przełożonymi, klientami) wywołują w ludziach pewne doznania, ale nastawienie tychże ludzi do danej sytuacji. Fakty bowiem (sytuacje) same w sobie nie są niepokojące czy wyciszające, natomiast to, co myślamy o nich ludzie (czyli ich przekonania i nastawienia) powodują, że interpretują oni fakty jako niepokojące lub wyciszające. Mając na uwadze te zależności, można optymistycznie spojrzeć na każdą trudną, stresującą sytuację i poczuć, że ma się nad nią kontrolę w pewnym zakresie. Przykładem z życia mogłaby być sytuacja utraty pracy przez pracownika 50+, który mógłby pomyśleć: „To straszne, co mnie spotkało! Już nigdy nie uda mi się podjąć pracy, kto będzie chciał zatrudnić taką (starą / niemądrą / niekompetentną) osobę jak ja!” Takie myśli, ten wewnętrzny dialog z pewnością wywołałyby w każdym człowieku niepokój o przyszłość, żal, smutek lub inne negatywne uczucia. Warto jednak w takiej sytuacji zapanować nad myślami, świadomie nimi pokierować i pomyśleć np.: „Spotkała mnie trudna sytuacja, ale poradzę sobie z nią ponieważ dobrze znam się na mojej pracy, a swoim bogatym doświadczeniem przewyższam niejednego młodszego kandydata”.

W zakresie profilaktyki wypalenia zawodowego, uniwersalną radą przeciwdziałającą temu zjawisku jest także trenowanie umiejętności zostawiania problemów z pracy po wyjściu z niej. Korzystne jest wyznaczenie sobie dwóch charakterystycznych czynności, które robimy zawsze na rozpoczęcie i zakończenie dnia pracy, które wyznaczą nam pewne granice. Warto nauczyć się odpoczywać nie tylko od obowiązków zawodowych w domu ale także odwrotnie: zapomnijmy o domowych kłopotach, będąc w pracy. Ciekawe ujęcie profilaktyki zawodowego wypalenia pokazuje nam także polski psycholog Wojciech Eichelberger⁵³, który wymienia trzy aspekty profilaktyki: 1) wprowadzenie do trybu życia zmian związanych z dietą i aktywnością fizyczną, 2) zweryfikowanie dogmatycznych przekonań, które mogą szkodzić naszemu zdrowiu lub życiu, 3) wprowadzenie do naszej codzienności jak najczęstszych kontaktów z ludźmi w sytuacjach bezpiecznych i relaksujących. To są bardzo

52 Maultsby M. C., *Racjonalna Terapia Zachowania. Podręcznik terapii poznawczo-behawioralnej*, Wyd. Dominka Księskiego Wulkan, Żnin 2013, str. 21.

53 https://www.youtube.com/watch?v=H_dSxQaMhf0 Dostęp: 26.06.2018 r.

proste, łatwe do zastosowania w życiu rady, jednakże stawka jest tutaj bardzo wysoka: dzięki nim można uniknąć pełnego wypalenia zawodowego czy poważnych zdrowotnych komplikacji. Wielu osobom po 50 roku życia mogą wydawać się niemożliwe zmiany u ludzi w ich wieku. Warto pamiętać, że tutaj naprawdę nie chodzi o zmianę naszej osobowości, ale tylko o przekształcenie szkodliwych nawyków myślowych w inne, służące zdrowiu oraz wprowadzenie kilku zachowań prozdrowotnych do codziennego funkcjonowania.

Radzeniem sobie człowieka w zawodowych sytuacjach stresowych oraz negatywnym wpływem, jaki wywierają one na kondycję psychiczną, fizyczną, emocjonalną pracownika, interesuje się wielu badaczy. Jednym ze szkodliwych skutków długotrwałego stresu zawodowego jest analizowane w materiale wypalenie zawodowe, które może dotknąć każdego aktywnego na rynku pracy człowieka. Powszechnie stres bywa odbierany jako zdecydowanie negatywne zjawisko, jednakże niekorzystnie na organizm ludzki oddziałuje jedynie stres zbyt silny lub stres długotrwały. Szczegółowe przeanalizowanie zagadnienia w niniejszym artykule miało na celu przede wszystkim przybliżenie pracownikowi współczesnego rynku pracy niezbędnych informacji. Już sama świadomość wszelkich procesów zachodzących podczas zawodowej kariery człowieka, może przyczynić się do zmniejszenia liczby przypadków wypalenia zawodowego. Zjawisko to dotyczy każdego aktywnego pracownika, również osób po ukończonym pięćdziesiątym roku życia, do których skierowane jest to wydanie poradnika. Pracownicy z pokolenia Baby Boomers winni zwrócić uwagę przede wszystkim na swoje indywidualne cechy osobowościowe, które mogą predysponować do większej podatności na stres zawodowy czy zawodowe wypalenie. Okazuje się więc, że samoświadomość, dobry wgląd w swoje osobiste sposoby reagowania na sytuacje trudne to podstawa funkcjonowania w roli efektywnego pracownika, który jednocześnie wie jak zadbać o higienę psychiczną. Wiedza teoretyczna z tego zakresu ale przede wszystkim przekucie jej w praktykę (stosowanie metod profilaktyki) jest najlepszym ze znanych mi sposobów przeciwko zewnętrznym i wewnętrznym obciążeniom w życiu zawodowym. Wystarczy wypróbować na samym sobie kilka technik, a następnie wybrać tę, która jest dla nas najodpowiedniejsza.

Opracowanie:

Agnieszka Solarek
Doradca zawodowy
CIiPKZ Łódź
Oddział w Sieradzu

Bibliografia

1. Berceli D., *Shake it off. Wytrząśnij to*, wyd. Centrum Pracy z ciałem, Koszalin 2018
2. Fengler J., *Pomaganie mężczyznom. Wypalenie w pracy zawodowej*, GWP, Gdańsk 2001
3. Golińska L., *Pracoholizm, uzależnienie czy pasja*, Difin, Warszawa 2008
4. Heszen I., *Psychologia stresu*, PWN, Warszawa 2016
5. Huber L., *Style adaptacyjne do sytuacji stresowych w różnych grupach wiekowych, a choroby cywilizacyjne XXI wieku*, Problemy Higieny i Epidemiologii 2010, 91 (2)
6. Korczyńska J., *Temperamentalny czynnik ryzyka wypalenia zawodowego na przykładzie pracowników służby więziennej*. W: J. Strelau (red.), *Osobowość a ekstremalny stres*, GWP, Gdańsk 2004
7. Łodzińska J., *Stres zawodowy narastającym zjawiskiem społecznym*, SEMINARE, t. 28, 2010
8. Mańkowska B., *Wypalenie zawodowe. Źródła, mechanizmy, zapobieganie*, Harmonia Uniwersalis, Gdańsk 2017
9. Maslach Ch., *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, w: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Helena Sęk, PWN, Warszawa 2006
10. Maultsby M. C., *Racjonalna Terapia Zachowania. Podręcznik terapii poznawczo-behawioralnej*, Wyd. Dominka Księskiego Wulkan, Żnin 2013
11. Scaer R. lek. med., *Przedmowa*. w: *Shake it off. Wytrząśnij to*, dr David Berceli, wyd. Centrum Pracy z ciałem, Koszalin 2018
12. Sęk H., *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa 2004
13. Stawiarska P., *Wypalenie zawodowe w perspektywie wyzwań współczesnego świata*, DIFIN, Warszawa 2016
14. Sygit-Kowalkowska E, Weber-Rajek M., Herkt M., Ossowski R., *Wypalenie zawodowe u funkcjonariuszy służby więziennej. Rola osobowości i wybranych cech zawodowych*, Medycyna Pracy 2017; 68 (1)

Netografia

1. <http://tre-trauma.pl/> Dostęp: 29.05.2018 r.
2. https://www.youtube.com/watch?v=H_dSxQaMhf0 Dostęp: 26.06.2018 r.

Mocne strony pięćdziesięciolatek w pracy

Rynek pracy jest obszarem podlegającym cyklicznym zmianom. Obecnie (kwiecień 2018 roku) mamy w Polsce do czynienia z rynkiem pracownika. Oznacza to między innymi, że w wielu branżach, gałęziach przemysłu, obszarach biznesu brakuje pracowników. Coraz trudniej jest pozyskać ich z zewnątrz. Szczególnie trudnym jest pozyskanie młodej osoby – o czym świadczą co rusz pojawiające się na portalach ogłoszenia informujące o naborze do „młodego zespołu”...

Skoro tak trudno pozyskać nowego (młodego) pracownika warto może zadbać o to by dotychczasowi pracownicy chcieli pracować w firmie jak najdłużej? Wiele argumentów jest za takim właśnie działaniem. A czy warto zatrudniać i współpracować z osobami 50+? Zdecydowanie tak. Dlaczego?

Przyczyny zewnętrzne czyli mocne strony pięćdziesięciolatek uwarunkowane czynnikami nie leżącymi bezpośrednio po ich stronie:

- **Niekorzystne prognozy demograficzne**

Nieubłagane są statystyki demograficzne, według których społeczeństwo się starzeje.

Na podstawie badań ONZ można przewidywać, że w 2025 roku liczba osób powyżej 60. roku życia będzie o 220 proc. wyższa niż 50 lat wcześniej. Demografowie przewidują, że w Polsce – ze względu na stosunek liczby narodzin do liczby zgonów – zmiana na rynku pracy nastąpi stosunkowo gwałtownie⁵⁴. Rośnie średnia długość życia, maleje liczba urodzeń (choć być może programy rządowe zmienią w Polsce ten niekorzystny trend) co sprawia, że wiele krajów zmaga się z problemem deficytu pracowników na rynku pracy. Doskonałym rozwiązaniem dla firm, chcących się przygotować, dostosować do niedoboru pracowników, jest sięgnięcie do rosnącej populacji osób dojrzałych. Większy udział osób 50+ na rynku pracy jest niezbędny do wypełnienia luki w zasobach ludzkich.

Działania takie to zarządzanie wiekiem, polegające na efektywnym wykorzystaniu potencjału pracowników ze wszystkich grup wiekowych co sprzyja różnorodności w firmie

⁵⁴ <https://www.kadry.abc.com.pl/artykuly/firma-przyjazna-50-strategia-zarządzania-wiekami-na-przykladzie-firmy-real-sp-z-o-o-,61004.html>, dostęp 18 kwietnia 2018 roku.

oraz wewnętrznemu przekazywaniu know-how, wiedzy i doświadczenia. Wpływa także na pozytywny odbiór pracodawcy w społeczeństwie.

- **Emigracja**

Mimo wielu działań podejmowanych przez kolejne rządy, Polacy którzy wyjechali do pracy za granicę nie kwapią się do powrotu. W pewnym stopniu te niedobory rekompensowane są napływem cudzoziemców, jednakże brak „młodego” kandydata do pracy powoduje, że osoba starsza ma większe szanse znalezienie zatrudnienia.



- **Nowoczesne trendy w zarządzaniu przedsiębiorstwem (employer branding – budowanie marki pracodawcy)**

„Pracodawca, który optymalnie wykorzystuje potencjał pracowników niezależnie od ich wieku i cech, nie dyskryminuje, sprzyja różnorodności, zapewnia bezpieczną i stabilną pracę, jest lojalny wobec pracowników i szanuje ich. Ma także świadomość składu swojego zespołu i potrzeby budowania różnorodnego zespołu, ceni współpracę i wymianę międzypokoleniową”⁵⁵. W sytuacji kryzysu jeden z ważniejszych problemów menedżera stanowi fluktuacja pracowników. Zatrudnienie na czas nieokreślony sprzyja poczuciu bezpieczeństwa i zaangażowaniu pracowników w zadania zawodowe, co ma pozytywny wpływ na jakość świadczonej pracy i chęć kontynuowania jej w tej samej firmie. Osoby z grupy 50+ charakteryzują się lojalnością wobec pracodawcy i niechętnie zmieniająca zajęcie.

⁵⁵ Ibidem

Zarządzanie wiekiem oznacza wykorzystanie wszystkich pracowników, z uwzględnieniem ich mocnych i słabych stron. Odpowiednio zaprojektowana i przemyślana struktura zatrudnienia pozwoli dopasować kompetencje pracowników w każdym wieku do konkretnych stanowisk i warunków pracy⁵⁶. Przyjazny pracownikom pracodawca świadomie buduje różnorodny zespół. Prowadzi rekrutację niedyskryminującą żadnych pracowników, kieruje się ich kompetencjami, ceni ich wiedzę, doświadczenie oraz lojalność. Dbą o takie warunki pracy, które pozwalają zachować zdrowie i utrzymać kondycję fizyczną.

- **Obniżenie kosztów pracy**

Paradoksalnie, analizy wskazują, że dojrzały pracownicy rzadziej od swoich młodszych kolegów korzystają ze zwolnień lekarskich⁵⁷. Badania pokazują, że opuszczanie dni pracy jest ściślej powiązane z satysfakcją z wykonywanej pracy. Jeśli zaś pracownik korzysta z długotrwałego zwolnienia to koszty pracodawcy związane z chorobą pracownika w wieku 50+ zostały obniżone – liczba dni nieobecności za które wynagrodzenie płaci pracodawca została zmniejszona z 33 do 14⁵⁸.

Innym elementem powodującym obniżenie kosztów zatrudnienia osób 50+ jest zmniejszenie ryzyka rotacji pracowniczej w tej grupie wiekowej. Wykazano, że w miarę upływu lat pracownicy coraz rzadziej zmieniają pracę a to oznacza niższe nakłady na rekrutację i szkolenia nowych pracowników.

Utrzymywanie dojrzałych pracowników w ramach organizacji pozwala także na zachowanie pamięci instytucjonalnej, a tym samym na uniknięcie kosztów płynących z konieczności “ponownego wynajdywania koła”.

Oczywiście to nie jedyne plusy zatrudniania, czy bycia pięćdziesięciolatkiem na polskim rynku pracy. Bardzo ważne są te, które można nazwać **wewnętrznymi przyczynami sprzyjającymi zatrudnianiu osób 50+**, czyli mocnymi stronami tej grupy wiekowej.

Mocne strony pięćdziesięciolatków w pracy:

- **Doświadczenie zawodowe** – mocna strona niepodlegająca dyskusji. Osoby 50+ mają za sobą zazwyczaj kilkanaście, nierzadko kilkadziesiąt lat doświadczenia zawodowego. Jest to bardzo wielopłaszczyznowa mocna strona pracowników z tej grupy wiekowej.
- **Lojalność** – dojrzały pracownicy rzadko zmieniają miejsce zatrudnienia, zatem ryzyko, że po odbyciu szkolenia pracownik przeniesie się do innej firmy, jest

⁵⁶ Ibidem

⁵⁷ <http://50plus.gov.pl/-/obalamy-mity-na-temat-pracownikow-60914> dostęp 18 kwietnia 2018

⁵⁸ Ibidem



niewielkie. Znakomitej większości dojrzałych pracowników nie spieszy się również na emeryturę (szczególnie, że w Polsce jej wysokość zwykle jest dużo niższa niż ostatnie wynagrodzenie). Ale to nie jedyny argument, którym kierują się pracownicy pozostając osobami aktywnymi zawodowo. Często pracują by zachować dobrą kondycję fizyczną i psychiczną.

- **Szacunek do pracy i pracodawcy** – obecni 50-latkowie to zwykle osoby nauczone ciężkiej, wydajnej pracy; osoby dla których ‘etos pracy’ nie jest pustostłowiem.
- **Dyspozycyjność** – osoby z tej grupy wiekowej zazwyczaj mają odchowane dzieci (ba – czasami są już dziadkami i babciami), dlatego też chętniej pracują o różnych porach dnia i nocy.
- **Odpowiedzialność i samodzielne podejmowanie decyzji** – często potrafią szybciej i bardziej na chłodno ocenić kryzysową sytuację niż młodszy pracownicy. Cechuje ich logiczne myślenie, działanie oparte o analiza faktów.
- **Posiadają wielorakie kompetencje:**
 - kompetencje techniczne (obsługa, montowanie i naprawa urządzeń) – dorastali przecież w świecie pozbawionym tak łatwo obecnie dostępnej elektroniki,
 - kompetencje interpersonalne (kontakty z ludźmi, praca w grupie, komunikatywność) – dobrze rozwiązują konflikty, bo bardziej cenią atmosferę w pracy niż rywalizację i zaspokajanie ambicji,
 - wybrane kompetencje samoorganizacyjne (samodzielne podejmowanie decyzji, terminowość),



- wybrane kompetencje kierownicze (koordynowanie i dyscyplinowanie innych współpracowników, organizacja pracy).
- **Doświadczenie i mądrość życiowa** – sami się tym intuicyjnie kierujemy wybierając na przykład bardziej doświadczonego lekarza. W badaniu⁵⁹ pilotów samolotów pasażerskich mającym wykazać jak wiek wpływa na ich umiejętności mieli oni zapamiętać i wykonywać polecenia kontroli lotów. Zwolennicy przekonania o niższej produktywności dojrzałych osób mogliby spodziewać się, że pogarszające się z wiekiem słuch i pamięć krótkotrwała wpłyną na mniej skuteczną realizację poleceń kontroli naziemnej. Tymczasem czynniki te były na tyle nieistotne, że z nawiązką rekompensowało je nabyte w ciągu lat doświadczenie, znajomość dróg powietrznych i inne umiejętności, które przełożyły się na lepsze wyniki starszych pilotów.
- **Przekazują wiedzę młodszym** – łatwiej się z nimi współpracuje w tym obszarze, są bardzo cierpliwi oraz potrafią doradzić. Lubią być potrzebnym.
- **Dobry kontakt z ludźmi** szczególnie istotne jest to w handlu, gdzie klienci lepiej postrzegają pracownika dojrzałego (potrafi doradzić).
- **Większa produktywność:** jak wynika z badania⁶⁰ przeprowadzonego w niemieckich zakładach produkcyjnych koncernu Mercedes-Benz, produktywność pracowników rośnie nieustannie w miarę stażu pracy, aż do emerytury. Potwierdzają to rezultaty

⁵⁹ <http://50plus.gov.pl/-/obalamy-mity-na-temat-pracownikow-60914> dostępna 18 kwietnia 2018 r.

⁶⁰ Ibidem

badania przeprowadzonego w blisko 9000 szwedzkich zakładach produkcyjnych, według którego fabryki zatrudniające większy odsetek dojrzałych pracowników charakteryzowała proporcjonalnie wyższa produktywność. Potwierdzeniu tezy o wysokiej produktywności osób 50+ służy także badanie przeprowadzone przez OECD⁶¹ zakończone konkluzją, że umiejętności komunikacyjne i intelektualne nie ulegają zmianom w miarę upływu wieku.

Reasumując:

zatrudnianie osób 50+ to wiele... plusów. Zarówno z punktu widzenia organizacji (ograniczenie kosztów, różnorodność zespołu), społeczeństwa (ludzie zazwyczaj chcą pracować) jak i państwa (podatki). Warto zatem nie patrzeć w kalendarz i zaprosić osobę z tej grupy wiekowej na rozmowę kwalifikacyjną.

Opracowanie:

Bartłomiej Babczyński

Doradca zawodowy

CLIPKZ Łódź

Bibliografia

1. Górniak J.(red.), (2015), *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości Warszawa – Kraków

Netografia

1. <http://www.activ50plus.pl/arttykul/jakich-kompetencji-nabywamy-z-wiekciem.html>
2. <http://www.hrnews.pl/news1.aspx?id=2784>
3. <https://www.kadry.abc.com.pl/arttykuly/firma-przyjazna-50-strategia-zarzadzania-wiekciem-na-przykladzie-firmy-real-sp-z-o-o-.61004.html>
4. <http://www.regiopraca.pl/porta1/rynek-pracy/wiadomosci/na-rynku-pracy-nadchodzi-czas-pokolenia-50>
5. <http://www.regiopraca.pl/porta1/rynek-pracy/wiadomosci/pracownicy-50-poszukiwani-czy-uda-im-sie-zapelnic-luke-na-rynku-pracy>
6. <https://rynekpracy.pl/arttykuly/sytuacja-osob-w-wieku-50-na-rynku-pracy>
7. <http://50plus.gov.pl/-/obalamy-mity-na-temat-pracownikow-60914>

61 Ibidem

Aktywność = Dobrostan. Jak kształtować własny rozwój po 50 roku życia

Nie istnieje granica wieku dla spełnienia marzeń życiowych.

*Chodzi tylko o zapewnienie sobie wielkiej
porcji ciekawości, zdumienia i entuzjazmu!*

Erich J. Lejeune⁶²

Rozwój człowieka dorosłego to w psychologii temat bardzo szeroki, w którym powstało wiele teorii zaczynając od podejścia ściśle biologicznego, poprzez zwrócenie uwagi na kształtującą rolę środowiska, kończąc na teorii life-span. Ostatnia z nich zakłada, że **rozwój człowieka nie kończy się wraz z rozwojem biologicznym, a trwa przez całe życie łącząc wiele różnych aspektów**. Potwierdza popularne hasło, że człowiek uczy się przez całe życie. Oprócz tego zakłada, że ma charakter wielowymiarowy i wielokierunkowy, a rozwój jest współdeterminowany przez wiek osoby, fazę rozwoju i odpowiadające jej zadania rozwojowe, okres historyczny, warunki cywilizacyjne oraz indywidualną historię życia.

Pogodną starość współtworzą także nasze predyspozycje, np.: pragmatyzm – cecha osobowości pozwalająca na podejmowanie działań prowadzących do uzyskania realnych korzyści oraz zdolność do wchodzenia w sytuacje zależności od innych osób i niektóre wcześniejsze doświadczenia (takie jak bliskie związki emocjonalne z rodzeństwem w okresie dojrzewania)⁶³.

Okres średniej/późnej dorosłości – czym się charakteryzuje i od czego zależy to, jak szybko się zestarzejemy?

Dorosłość zajmuje około 80 procent cyklu życia człowieka. Według psychologii rozwojowej w wiek dorosły wkracamy około 18–20 roku życia. Czas dorosłości możemy podzielić na trzy etapy rozwojowe:

- młodość, czyli wczesną dorosłość, gdy jesteśmy w wieku 20–30/35 lat,

⁶² Erich J. Lejeune, *Motto na każdy dzień roku*; 365 motywacji, Wyd. Studio Emka, Warszawa 2000, s. 261

⁶³ Owczarek K., Łazarewicz M.A., *Pogodna starość. Podręcznik skutecznego wspierania seniorów*, Wolters Kluwer, Warszawa 2015, s. 14

- środkową dorosłość, gdy jesteśmy w wieku 30/35–60/65 lat,
- późną dorosłość, która rozpoczyna się od około 60/65 roku życia.



Rys.1. Okres dorosłości w cyklu życia człowieka, opracowanie własne na podstawie A. Brzezińska⁶⁴

Rozwój w późnym okresie dorosłości. Jak się nie dać wystawić za margines.

Ostatni okres życia włączony do obszaru psychologii rozwoju człowieka określany jest starością lub okresem późnej dorosłości.

Czym jest starość?

Dla każdego określenie to może oznaczać coś innego. Może być przekroczeniem określonego wieku, utratą sprawności i niezależności, zmianą roli społecznej, chorobą czy może indywidualnym stanem ducha danej osoby?

Mimo wzrostu zainteresowania tym okresem życia, nie ma jednak zgody, co do momentu, w którym człowiek przekracza tzw. próg starości. **W literaturze przyjmowane są odmienne kryteria starości**, a także wymienia się różne stadia, które występują w tym okresie.

⁶⁴ Brzezińska A., *Rozwój w późnym okresie dorosłości. Jak się nie dać wystawić za margines*, <http://50plus.gov.pl/Starzecie-aktywnie-czyli-jak-ksztaltowac-wlasny-rozwoj-w-starszym-wieku-40397,59811,173,1194>, dostęp 1.07.2015 r.

Według Światowej Organizacji Zdrowia⁶⁵ (World Health Organisation – WHO), przyjmującej kryterium wieku metrykalnego, mianem „osób starszych” określa się te osoby, które przekroczyły 60 rok życia. WHO wyróżnia w starości 3 zasadnicze etapy:

- wiek podeszły, inaczej wczesna starość (60 – 75 r.ż.),
- wiek starczy, czyli tzw. późną starość (75 – 90 r.ż.) oraz
- wiek sędziwy, inaczej długowieczność (90 r.ż. i powyżej).



Wielu autorów w swych rozważaniach nawiązuje z kolei do aktywności zawodowej człowieka i wiąże przekroczenie progu starości z momentem wycofania się z tej aktywności (60. r.ż. dla kobiet i 65. r.ż. dla mężczyzn) i przejścia na emeryturę. Zgodnie z tym ujęciem, do określenia ostatniego okresu życia używa się pojęcia „wiek poprodukcyjny” (np. A. Brzezińska, 2006; S. Klonowicz, 1986)⁶⁶. Moment ten jest niezwykle ważną sytuacją doświadczenia utraty w życiu dorosłego człowieka i każda osoba pracująca powinna się do tego przygotować, aby poradzić sobie z tą zmianą. Choć dla niektórych przejście na emeryturę jest szansą na rozwój zainteresowań, poświęcenie się pasji, wyznaczenie sobie nowych, pozazawodowych celów, to zawsze jest to sytuacja trudna, wymagająca przystosowania się do nowych warunków i do nowej społecznej roli. Choć autorzy nie są

⁶⁵ Owczarek K., Łazarewicz M.A., op.cit s. 21

⁶⁶ Brzezińska A., 2006, *Rozwój w późnym okresie dorosłości*, Wykład wygłoszony 7.04.2006r. na interdyscyplinarnym Seminarium Gerontologicznym

zgodni, co do roli, jaką wywiera przejście na emeryturę, na jakość życia osób starzejących się, wyniki badań pokazują, że przymus wycofania się z aktywności zawodowej obniża poczucie dobrostanu w tym okresie życia⁶⁷.

Klasyfikacja wyżej przytoczona, może być przydatna do prowadzenia badań naukowych lub rozważań na poziomie całej populacji. Jednak niewiele mówi nam o indywidualnej osobie: o jej stanie zdrowia, wyglądzie zewnętrznym, poziomie sprawności, sytuacji życiowej, ekonomicznej i społecznej, potrzebach czy zainteresowaniach. Taki podział może budzić również wewnętrzny sprzeciw ze względu na sztywność kryteriów, ludzie nie starzeją się przecież z dnia na dzień, nie zmieniają się z „osób dorosłych” w „osoby starsze” w dniu sześćdziesiątych urodzin. Intuicyjnie można stwierdzić, że **starzenie się jest stopniowym procesem, zachodzącym u różnych osób w różnym tempie**⁶⁸.

Przed osobami w okresie średniej/późnej dorosłości stoi szereg zadań rozwojowych. Muszą one poradzić sobie z fizycznymi zmianami swojego organizmu, przystosować się do słabnących sił fizycznych i pogarszającego się stanu zdrowia, a także ustanowić satysfakcjonujący standard życiowy. Są także często zmuszone do ukierunkowania energii na odnalezienie się w nowych sytuacjach lub rolach życiowych (rola babci/dziadka, rola opiekuna osoby niesamodzielnej - starzy rodzice i teściowie, przygotowanie się do emerytury, niższe dochody itd.). Krystalizują się w tym czasie ich poglądy na temat śmierci (np.: akceptacja śmierci małżonka/partnera/przyjaciół), ustala przynależność do określonej grupy wiekowej i dochodzi do akceptacji własnego wieku. Wszystkie te zadania rozwojowe niewątpliwie wpływają na to, w jaki sposób się starzejemy. Jednak szybkość procesu starzenia się zależy także od innych jeszcze czynników, np.:

- stylu naszego życia w poprzednich okresach życiowych,
- tego, kiedy i jak odchodzimy na emeryturę,
- poziomu sprawności organizmu,
- wcześniejszej dbałości o zdrowie,
- posiadanych zasobów finansowych,
- sposobu postrzegania przez innych,
- wizerunku „człowieka starego” w społeczeństwie,
- tego, czy możemy i chcemy być nadal aktywni⁶⁹.

67 Finogenow M., 2011b, *Zadowolenie z życia w okresie przejścia na emeryturę – uwarunkowania socjo-demograficzne*, [w:] Bielawska-Batorowicz E., Golińska L. (red.), *Rodzina i praca w warunkach kryzysu*, Wyd. UŁ, Łódź, s.335–347.

68 Owczarek K., Łazarewicz M.A., op.cit s. 21

69 *Starzec się aktywnie, czyli jak kształtować własny rozwój w starszym wieku*, Projekt EFS <http://50plus.gov.pl/>, dostęp 10.05.2018 r.

Zgodnie z powyższym, każdy patrząc przez pryzmat swego stanu zdrowia, realnych możliwości dokonuje oceny indywidualnych możliwości swojego działania prowadzącego do dobrostanu (aktywnego starzenia się) w obecnym etapie życia.

Aktywne starzenie się – definicje i determinanty

W ostatnich latach modne stało się określenie „aktywne starzenie się”, które zgodnie z definicją Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organisation for Economic Cooperation and Development – OECD, z 1998 r.)⁷⁰ oznacza - zdolność człowieka do prowadzenia produktywnego życia w społeczeństwie i gospodarce, w miarę stawania się starym.

Natomiast Światowa Organizacja Zdrowia⁷¹ zdefiniowała aktywne starzenie się jako „proces tworzenia optymalnych możliwości w zakresie zdrowia, uczestnictwa i bezpieczeństwa, w celu poprawy jakości życia ludzi w okresie starości”. Definicja ta obejmuje więc wydłużenie okresu aktywności osób starszych, w kontekście:

- siły roboczej, poprzez opóźnienie chwili przejścia na emeryturę, oraz
- społeczeństwa, poprzez udział w rozmaitych działaniach o charakterze społecznym, gospodarczym, obywatelskim i kulturalnym.



⁷⁰ op.cit.

⁷¹ *Aktywność osób starszych i solidarność międzypokoleniowa* Statystyczny portret Unii Europejskiej 2012, Komisja Europejska; Eurostat Statistical books Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2011, <http://ec.europa.eu/eurostat>; https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/1_NOWA%20STRONA/Aktualnosci/seniorzy/badania%20aktywne%20starzenie/1Final_statystyczny_portret_UE_pl.pdf, 16.04.2018 r.

Każda starsza osoba powinna sama decydować, z jednej strony w jaki sposób może przyczynić się do aktywnego działania na rzecz rozwoju społeczeństwa, z drugiej zaś - jak pozytywnie wpływać na swoją kondycję psychofizyczną w ciągu całego życia, aby jak najdłużej zachować aktywność w ogóle.

W opracowaniu Światowej Organizacji Zdrowia⁷² / WHO, zwrócono uwagę na determinanty aktywnego starzenia się. Obejmują one dwa rodzaje czynników: czynniki generalne oraz czynniki poboczne. Do czynników generalnych aktywnego starzenia się zaliczone zostały m.in: kultura (normy, wartości, obyczaje itp.) i płeć. Natomiast do czynników pobocznych zakwalifikowano:

- usługi zdrowotne i opiekuńcze,
- czynniki behawioralne (aktywność fizyczną, odpowiednią dietę, niestosowanie używek, poddawanie się regularnym badaniom itp.)
- uwarunkowania osobiste – na poziomie jednostek (czynniki biologiczne, umysłowe funkcje kognitywne),
- środowisko fizyczne (bariery architektoniczne i urbanistyczne, przyjazne lub nieprzyjazne środowisko itp.),
- czynniki socjologiczne (wsparcie społeczne, możliwości kształcenia ustawicznego, bezpieczeństwo od przemocy i nadużyć itp.),
- wykorzystanie osób starszych poza formalnym rynkiem pracy np. w obszarze działalności społecznej, realizacji prac domowych.

W związku z powyższym, aktywne starzenie się wymaga wprowadzenia wielowymiarowej strategii, która integruje i ukierunkowuje działania w ramach różnych polityk szczegółowych (zatrudnienia, zdrowia, zabezpieczenia społecznego, inkluzji społecznej, edukacji, transportu, wypoczynku).

Według WHO skuteczność realizacji strategii aktywnego starzenia się zależy od przestrzegania różnych zasad. Między innymi aktywność powinna odnosić się do wszystkich istotnych zajęć, które przekładają się na udział w życiu społecznym (nie powinna ograniczać się tylko do aktywności zawodowej), a aktywne starzenie się powinno obejmować wszystkie osoby starsze, nie tylko pracujące. W koncepcji aktywnego starzenia się istotne są przede wszystkim: prewencja (oznacza to konieczność zastosowania perspektywy całego cyklu życia i dotarcia do świadomości osób już w okresie wczesnej dorosłości) oraz utrzymywanie solidarności międzypokoleniowej (sprawiedliwość w podejściu do różnych pokoleń, a także jednoczenie pokoleń).

⁷² Projekt systemowy EFS „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”; Warto wiedzieć, CRZL 2014, <http://50plus.gov.pl/>, dostęp 16.04.2018 r.

Zdaniem WHO aktywne starzenie się to koncepcja obejmująca prawa, np. prawo do zabezpieczenia społecznego, do kształcenia ustawicznego, jak i obowiązki, np. pozostawanie aktywnym na różnych polach czy podejmowanie zobowiązań edukacyjnych. Ponadto aktywne starzenie się powinno być oparte na uczestnictwie i upoważnieniu, musi stanowić efekt synergii działań idących „od góry” (upoważnienie) i „od dołu” (uczestnictwo), a polityka aktywnego starzenia się powinna uwzględniać różnorodność narodową i kulturową (zasadnicze różnice w wartościach czy stylach życia).

Osoby 50 plus - czy rozwój w tym wieku jest możliwy?

Możliwości rozwojowe zależą od wielu czynników: genów, stanu zdrowia, sytuacji społeczno-ekonomicznej, dotychczasowych doświadczeń, a nade wszystko chęci i motywacji danej osoby. To od jednostki i ukształtowanych przez nią na przestrzeni lat nawyków zależy w dużej mierze aktywna postawa życiowa w okresie średniej czy późnej dorosłości.



Ludzie, których życie było stałym, intensywnym procesem edukacji, uczą się całe życie i są w stanie uzyskiwać znaczące efekty. Najszybciej i najsprawniej dorośli uczą się tego, co jest związane z ich działaniem celowym, a więc z pracą zawodową, szczególnie taką, która stawia wysokie wymagania. Taka praca zapewnia człowiekowi – mimo ich zaawansowanego wieku – wysoki poziom w dziedzinach, w których specjalizował się przez lata.

Często wiedza i umiejętność tworzą nową jakość, nazywaną mądrością, wynikającą z operacji intelektualnych wykonywanych na nagromadzonym, bogatym doświadczeniu.

Warunkiem rozwoju jest nieustanna aktywność umysłowa. Tak jak ćwiczenia fizyczne podtrzymują sprawność ciała, tak ćwiczenie umysłu zapewnia długotrwałą zdolność uczenia się. Skuteczność uczenia się osób dorosłych zależy w pierwszym rzędzie od ich doświadczeń edukacyjnych w życiu i aktywności w gromadzeniu wiedzy. Umysł ludzki to pojemnik, który im więcej otrzymuje, tym więcej gotów jest przyjąć, bez zagrożenia przeciążeniem. Jeśli się go nie obciąża – staje się mniej sprawny.

Ustawiczna aktywność intelektualna i fizyczna oraz optymizm mogą stać się niewątpliwie motorem napędzającym osoby w okresie średniej/późnej dorosłości do dalszego rozwoju i produktywnego życia. Równie ważne w tym aspekcie jest zapewnienie osobom starszym możliwości realizowania swoich pasji, kontaktowania się z innymi, a w szczególności uczenia się z ludźmi młodszymi. Propagowanie tego typu działań uzmysławia ludziom starszym, że mogą mieć plany na przyszłość i z powodzeniem rozwijać swoje zainteresowania.

Bo chociaż pod koniec okresu średniej dorosłości i na etapie późnej dorosłości rozwój przebiega nieco wolniej i wymaga więcej ćwiczeń, jest on możliwy do końca życia. Zależy to w dużej mierze od naszego nastawienia i pokonywania ograniczeń, które sami sobie tworzymy. Fotel i pilot do TV w ręku to nie jedyny scenariusz na późną dorosłość.

Poważną barierą aktywnego i pozytywnego starzenia się jest pesymistyczne nastawienie wobec własnej przyszłości⁷³. Opiera się ono na założeniu, że cokolwiek się stanie, przyczyni się do pogorszenia własnej sytuacji i odczuwanego dobrostanu. Pesymizm utrudnia dostrzeganie pozytywów w otaczającej rzeczywistości, utrudnia nawiązanie i podtrzymanie bliskich relacji, a także rodzi poczucie niemocy wobec nadchodzących zdarzeń.

Człowiek dorosły, uwzględniając bagaż swoich doświadczeń, sam może być najlepszym reżyserem własnego życia. Szczęście to jeden z przejawów dobrostanu, choć czasem używa się tych słów zamiennie. Jeszcze sto lat temu ludzie przez szczęście rozumieli „fart”. Dziś, mówiąc o szczęściu, mamy prawdopodobnie na myśli chwilowy przypływ bardzo pozytywnych emocji. Dobrostan to coś bardziej stabilnego, to całościowe i trwałe doświadczenie. **W wywiadzie dla „Wysokich Obcasów” Saamah Abdallah⁷⁴**, analityk z New Economics Foundation /NEF, czyli fundacji zajmującej się zamiast mierzeniem

⁷³ Finogenow M., *Rozwój w okresie późnej dorosłości, szanse i zagrożenia*, w: Doroty Kałuży-Kopias i Piotra Szukalskiego /red./ *Pomyślnie starzenie się - uwarunkowania społeczne, przestrzenne i zdrowotne*, Repozytorium Łódź 2013, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 97.

⁷⁴ Lipczak A., Saamah Abdallah: zamiast zajmować się mierzeniem produktu krajowego brutto, mierzymy poziom dobrostanu, New Economics Foundation, http://www.wysokieobcasy.pl/wysokieobcasy/1,96856,13366518,Saamah_Abdallah_zamiast_zajmowac_sie_mierzeniem_produkstu.html?disableRedirects=true, dostęp 16.04.2018 r.

produktu krajowego brutto, mierzeniem poziomu dobrostanu (ang. well-being), wymienił „pięć dróg do dobrostanu”:

1. bądź w kontakcie z ludźmi,
2. bądź aktywny,
3. dowiaduj się nowych rzeczy,
4. bądź hojny dla przyjaciół lub zostań wolontariuszem,
5. bądź uważny, czyli świadom siebie i świata, który cię otacza.

Z punktu widzenia teorii psychologii rozwojowej można uznać te wskazania za istotne w kontekście zapewnienia osobom starszym możliwości aktywnego starzenia się.



Rys. 2. Warunki rozwoju w okresie średniej/późnej dorosłości, opracowanie własne na podstawie A. Brzezińska, Rozwój w późnym okresie dorosłości. Jak się nie dać wystawić za margines, <http://50plus.gov.pl/>, dostęp 10.05.2018 r.

Należy podkreślić, że podstawowym warunkiem pomyślnego rozwoju osób w wieku średniej/późnej dorosłości jest równowaga życiowa, osiągnięta jednocześnie w zasobach, obciążeniach i źródłach życiowego wsparcia danej jednostki. Natomiast obszar największego ryzyka wiąże się z ograniczeniem autonomii, dotyczącej nie tylko samoobsługi i zaspokajania własnych potrzeb, ale także wyboru realizowanego stylu życia i sposobu dbania o jego jakość.

Korzyści z rozwoju i zdobywania wiedzy

Zdobywanie wiedzy (kształcenie ustawiczne pięćdziesięciolatków) , bez względu na fakt, czy jest to nauka tańca, języka obcego, wypróbowanie nowych sposobów pielęgnacji ogrodu, czy też naprawa samochodu, przynosi wiele korzyści:

- utrzymuje umysł w dobrej kondycji,
- poprawia pamięć,
- zwiększa pewność siebie,
- daje możliwość poznania czegoś nowego za niewielkie pieniądze,
- daje poczucie spełnienia,
- umożliwia poznanie ludzi o podobnych zainteresowaniach,
- pozwala wykorzystać już nabyte umiejętności⁷⁵.

Na podstawie powyższych treści sam zdecyduj, czy warto podejmować działania i aktywność, które prowadzą do lepszego samopoczucia, czyli dobrostanu.

Rola pasji w życiu seniora

*„Nieustannie utrzymuj zainteresowanie światem,
twoim światem. Bądź otwarty i przyjazny,
to Ci wyjdzie na zdrowie”.*

Rola aktywnego trybu życia – w różnych formach, przekłada się zarówno na poprawę własnego zdrowia, jak i satysfakcję, co zwiększa radość z życia. Ludzie proaktywni koncentrują swoje wysiłki tam, gdzie mogą coś zmienić. Tym samym ich energia staje się pozytywna i przyczynia się do zwiększenia ich pola wpływu. Ludzie reaktywni skupiają swoje oddziaływania na problemach i trudnościach, nad którymi nie panują. Dochodzi do kumulowania się coraz większej ilości negatywnej energii, i zaniedbywania tych dziedzin, w których mogliby coś „zdziałać”. Kształtowanie postawy proaktywnej szczególnie wśród osób w wieku 50+ jest bardzo ważne, zwłaszcza w kontekście aktywizacji zawodowej. Budowanie poczucia wpływu na sytuację determinuje zwiększenie motywacji do bardziej efektywnego działania. Proaktywność zdaniem Covey’a S. R. jest przejmowaniem inicjatywy. Autor „Siedmiu nawyków skutecznego działania” twierdzi, że jako ludzie jesteśmy odpowiedzialni za własne życie, a nasze zachowanie stanowi funkcję decyzji, nie nawyków. Jednym słowem proaktywność oznacza inicjowanie i odpowiedzialność za to, co się dzieje .

⁷⁵ Papiernik J. Senior.pl, <http://www.edukacja.senior.pl/130,0,Zalety-ksztalcenia-ustawicznego-piecdziesieciolatkow,5669.html>

Osoby proaktywne charakteryzują się gotowością do podejmowania wyzwań:

- Podejmują decyzje i biorą za nie odpowiedzialność.
- Są inicjatorami własnej aktywności.
- Cechuje je wewnątrzsterowność.
- Osoby proaktywne chętnie angażują się w nowe działania.
- Nie uzależniają swojego funkcjonowania od prognozy pogody, humoru szefa czy „ślepego losu”. Można śmiało powiedzieć, że biorą życie w swoje ręce⁷⁶.

Czynności, dzięki którym można dłużej zachować sprawność umysłową oraz zdrowie jest całe mnóstwo, np.: rozwiązywanie krzyżówek/ łamigłówek, sudoku, spacer, ćwiczenia fizyczne. Okazuje się, że istnieje jeszcze jeden ważny czynnik (często zapominany) - nieraz wystarczy mieć...pasję, która stanowi receptę na długowieczność”.



Naukowcy⁷⁷ coraz częściej udowadniają, że posiadanie pasji ma znaczący wpływ na długość oraz jakość życia. A jej rodzajów może być całe mnóstwo. Najważniejsze, by wykonywać określone czynności w skupieniu i czerpać z nich przyjemność. Interesujące badanie przeprowadzili naukowcy ze Szwecji. Próbowali wykazać, jakie czynniki mają wpływ na długość życia seniorów. Jak się okazało, dłużej i ciekawiej żyją osoby uprawiające ogródek

⁷⁶ Covey S. R., *Siedem nawyków skutecznego działania*, Poznań 2003, 2007, 2012 r., s. 70.

⁷⁷ Golik N., *Wystarczy mieć pasję, by żyć dłużej*, e-artykuł <https://cafeseniior.pl/wystarczy-miec-pasje-zyc-dluzej/>, 16.04.2018r.

lub zajmujące się ceramiką. Tym wieloletnim badaniom poddano grupę osób w wieku powyżej 60 lat, u których hobby w życiu zajmowało ważne miejsce. Naukowcy zaznaczają, że wpływ na wydłużenie życia mają przede wszystkim te zajęcia, które są wykonywane regularnie i z zaangażowaniem. Do takich należy chociażby uprawianie przydomowego ogródka, jazda na rowerze, wykonywanie robótek ręcznych czy fotografia.

Pasja i jej wpływ na zdrowie jednostki

Posiadanie pasji to nie tylko dobry humor i poprawa pamięci. Poświęcanie czasu na ulubione czynności oraz nauka nowych rzeczy mają niesamowity wpływ na organizm. Poprawiają samopoczucie, a zatem pomagają w produkcji endorfin. Poza tym **regularna aktywność w postaci hobby sprawia, że ryzyko zawału serca oraz innych chorób podeszłego wieku spada niemal o 30 procent. Sprawność fizyczna i umysłowa oddala wizję takich chorób, jak Alzheimer czy demencja.** Długowieczni seniorzy często podkreślają, że swój wiek zawdzięczają temu, że wciąż coś robią – nie siedzą w jednym miejscu, korzystają z ruchu i świeżego powietrza, dbają, by spędzać czas aktywnie. Ważne, by nie poddać się niechęci. Łatwo spędzić cały dzień w fotelu, oglądając telewizję, ale niestety nie można czerpać z tej czynności żadnych korzyści dla siebie. Wówczas złe samopoczucie i problemy zdrowotne tylko się pogłębiają i osłabiają organizm.

Posiadanie pasji pozwala na:

- Znalezienie przyjemnego i produktywnego czasu w ciągu dnia, szczególnie dla tych, którzy czują się zmęczeni i przepracowani.
- Zmniejszenie poziomu stresu – pasja i poszukiwanie nowych wyzwań pozwalają na doświadczanie ekscytacji, czyli tzw. pozytywnego stresu.
- Poszerzanie osobistych horyzontów i grona znajomych to fantastyczny sposób na poznawanie nowych ludzi i miejsc.
- Poprawę nastroju i osobisty relaks.
- Widzenie siebie w pozytywnym świetle.
- Więcej pasji – mniej zmęczenia, zwłaszcza jeśli Twoje hobby związane jest z aktywnością fizyczną, bo zmęczone mięśnie relaksują przemęczony umysł.
- Lepsze zarządzanie czasem – bo jeśli Ci na czymś zależy, będziesz organizować swój czas tak, aby wygospodarować więcej czasu na ulubione aktywności⁷⁸.

⁷⁸ Dudzik J., Zdrowa Głowa Seniora, <http://www.gazetasenior.pl/zdrowa-glowa-seniora>, dostęp 15.01.2018 r.

Pasje Pasje Pasje i życie staje się ciekawsze – na zawsze !!!

Współcześnie, wśród nas żyje wiele osób doświadczonych życiowo i wiekowo, które realizując swe marzenia przeżywają kolejną młodość, zarażając tym samym wszystkich wokół.

Poznaj przykłady osób, które prezentują pomysł na długowieczność w postaci pasji

PASJONACI ŻYCIA

ROZRYWKA/ MUZYKA

Wirginia Szmit - najstarsza w Polsce DJ-ka / DJ Wika⁷⁹ rozbija stereotypy dobrymi bitami, a emeryturę wydaje na płyty.

Od ładnych paru lat skutecznie rozkręca imprezy międzypokoleniowe. Nie lubię jednoznaczności – mówi Wirginia Szmyt, 80-latką.

Ikona walki ze stereotypem „staruszka”, któremu nie wypada cieszyć się życiem. Dzięki swym działaniom zmienia wizerunek polskiego seniora. Zanim na dobre zajęła się graniem, przez większość swojego życia pracowała jako pedagog m.in. w szkołach i ośrodkach wychowawczych, w których zajmowała się trudną młodzieżą.



SPORT

Stanisław Kowalski⁸⁰, 108-letni fenomen lekkiej atletyki, zdradza nam swoje sekrety.

108 urodziny Stanisław Kowalski obchodził 14 kwietnia 2018r. Zasłynął w kraju i za granicą jako najstarszy lekkoatleta amator, bo biegać zaczął w wieku 104 lat. Ustanowił wtedy rekord Europy w biegu na 100 metrów w swojej kategorii wiekowej.



⁷⁹ Skrzydłowska-Kalukin K., Pełnia życia seniora, <https://www.wprost.pl/tygodnik/10014488/Pełnia-zycia-seniora.html>, 16.04.2018 r.

⁸⁰ Kuczera Ł., Nie wolno siedzieć w domu, bo tam ludzie umierają. Historia Stanisława Kowalskiego. Właśnie obchodzi 108 urodziny, <https://sportowefakty.wp.pl/la/748670/nie-wolno-siedziec-w-domu-bo-tam-ludzie-umieraja-historia-stanislawa-kowalskiego>, dostęp 16.04.2018 r.

Stanisław za sport wziął się późno. Bo tuż przed 104 urodzinami. Rekordy świata w różnych konkurencjach – sprint, kula, dysk – ustanawia dziś od ręki. – **Świetna zabawa! A dopiero się rozkręcam!** – zapowiada lekkoatletyczny fenomen.

TWÓRCZOŚĆ/ PLASTYKA

Agnes Kashparkova z czeskich Moraw ma niecodzienne hobby... Ozdabia okoliczne domy misternym, kwiecistym graffiti. Tego się nie da opisać, to trzeba zobaczyć!

Agnes twierdzi, że to co robi nie jest żadną sztuką: **„Ja po prostu pomagam urządzić ludziom świat. Ozdabiam domy mojej rodziny, znajomych i ich znajomych, przez co wiele domów w okolicy wygląda bardzo podobnie. To dla mnie możliwość tworzenia piękna, a nie projekty czy koncepcje artystyczne.”**



SPORT/ NAUKA:

Lil Hansen⁸¹ - mistrzyni jogi w akcji

„Nie czuję się staro” – mówi 105-letnia Lil Hansen (Ludington, USA), trenerka jogi. Uczniowie Pani Li to głównie seniorzy po 60. roku życia, którzy mogliby być jej dziećmi, a czasem i wnukami.



Oprócz jogi ma jeszcze inne hobby, np.: gra w karty. Seniorka jest przewodniczącą kółka brydżowego w swoim rodzinnym mieście. Przepis na długowieczność jest prosty w wydaniu Lil Hansen. **Poprzez grę w karty ćwiczy sprawność umysłu, a dzięki jodze ciało pozostaje sprawne.** Udowadnia, że wiek to tylko liczba.

81 Malinowska K., *Zobacz 105-letnią mistrzynię jogi w akcji*, <https://cafeseniior.pl/zobacz-105-letnia-mistrzynie-jogi-akcji/>, <http://kobieta.gazeta.pl/kobieta/7,107881,21117938,ma-105-lat-i-uczy-jogi-duzo-mlodszych-od-siebie-nie-mysle.html>, dostęp 16.04.2018 r.

Warunkiem „życia pełnią życia” jest bowiem zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych starszego dorosłego. Dzięki temu jest także szansa na zmianę postaw osób w wieku 50 plus, które będą bardziej skłonne do brania odpowiedzialności za swój los.

Okres średniej/późnej dorosłości możemy przeżyć nieszczęśliwie, pozostając beczynnymi, zamkniętymi we własnym domu, lub szczęśliwie, angażując się w różnorodne aktywne formy spędzania czasu. Ważne jest, by osoba w okresie średniej/późnej dorosłości dostrzegała wartość holistycznego podejścia do rozwoju, traktującego człowieka jako niepodzielną całość, która obejmuje ciało, umysł i ducha. Jedno jest pewne, wspieranie rozwoju osób starszych to obowiązek młodszych pokoleń. To dzięki ich zaangażowaniu, pomysłom i propozycjom wsparcia dojrzałe pokolenia, mają szansę „zapalać się” do działania i rozwoju ☺

Ludzie starzy pomagają nam mądrzej patrzeć na ziemskie wydarzenia, ponieważ dzięki życiowym doświadczeniom zyskali wiedzę i dojrzałość. Są strażnikami pamięci zbiorowej, a więc mają szczególny tytuł, aby być wyrazicielami wspólnych ideałów i wartości, które są podstawą i regułą życia społecznego. Wykluczyć ich ze społeczeństwa znaczy w imię nowoczesności pozbawionej pamięci odrzucić przeszłość, w której zakorzeniona jest teraźniejszość.

św. Jan Paweł II, List do osób w podeszłym wieku⁸²

Opracowanie:

Edyta Kolenda
Doradca zawodowy
CliPKZ Łódź

Bibliografia

1. *Aktywność osób starszych i solidarność międzypokoleniowa. Statystyczny portret Unii Europejskiej 2012*, Komisja Europejska; Eurostat Statistical books Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2011.
2. Brzezińska A., 2006, *Rozwój w późnym okresie dorosłości*, Wykład wygłoszony 7.04.2006 r. na Interdyscyplinarnym Seminarium Gerontologicznym w SWPS.
3. Brzezińska A., *Rozwój w późnym okresie dorosłości. Jak się nie dać wystawić za margines*, <http://50plus.gov.pl/Starzec-sie-aktywnie-czyli-jak-kszaltowac-wlasny-rozwoj-w-starszym-wieku-40397,59811,173,1194>, dostęp 1.07.2015 r.

⁸² Kampania informacyjna: *Bezpieczny i Aktywny Senior*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej / MRPiPS 2018, Strona główna Seniorzy/aktywne starzenieKampania informacyjna „Bezpieczny i Aktywny Senior”, <https://www.mpips.gov.pl/seniorzyaktywne-starzenie/kampania-informacyjna-bezpieczny-i-aktywny-senior/>,dostęp 16.04.2018r.

4. Covey S. R., *Siedem nawyków skutecznego działania*, Poznań 2003, 2007, 2012 r., s. 70.
5. Golik N., *Wystarczy mieć pasję, by żyć dłużej*, e-artykuł <https://cafeseniior.pl/wystarczy-miec-pasje-zyc-dluzej/>, dostęp 16.04.2018 r.
6. Dudzik J., *Zdrowa Głowa Seniora*, e-artykuł, <http://www.gazetaseniior.pl/zdrowa-glowa-seniiora>, dostęp 15.01.2018 r.
7. Erich J. Lejeune, *Motto na każdy dzień roku; 365 motywacji*, Wyd. Studio Emka, Warszawa 2000.
8. Finogenow M., *Rozwój w okresie późnej dorosłości, szanse i zagrożenia*, w: Doroty Kałuży-Kopias i Piotra Szukalskiego /red./ *Pomyślne starzenie się - uwarunkowania społeczne, przestrzenne i zdrowotne*, Repozytorium Łódź 2013, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
9. Finogenow M., 2011b, *Zadowolenie z życia w okresie przejścia na emeryturę – uwarunkowania socio-demograficzne*, [w:] Bielawska-Batorowicz E., Golińska L. (red.), *Rodzina i praca w warunkach kryzysu*, Wyd. UŁ, Łódź.
10. Kampania informacyjna: *Bezpieczny i Aktywny Senior*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Strona główna Seniorzy/aktywne starzenie Kampania informacyjna „Bezpieczny i Aktywny Senior”, <https://www.mpips.gov.pl/seniorzyaktywne-starzenie/kampania-informacyjna-bezpieczny-i-aktywny-senior/>, dostęp 16.04.2018 r.; MRPiPS 2018.
11. Klonowicz S., 1986, *Starzenie się ludności*, [w:] *Encyklopedia Seniora*, Wiedza Powszechna, Warszawa.
12. Kuczera L., *Nie wolno siedzieć w domu, bo tam ludzie umierają. Historia Stanisława Kowalskiego. Właśnie obchodzi 108 urodziny*, e-artykuł <https://sportowefakty.wp.pl/la/748670/nie-wolno-siedziec-w-domu-bo-tam-ludzie-umieraja-historia-stanislaw-kowalskiego>, dostęp 16.04.2018 r.
13. Lipczak A., Saamah Abdallah: zamiast zajmować się mierzeniem produktu krajowego brutto, mierzymy poziom dobrostanu, New Economics Foundation 2013.
14. Malinowska K., *Zobacz 105-letnią mistrzynię jogi w akcji*, e-artykuł <https://cafeseniior.pl/zobacz-105-letnia-mistrzynie-jogi-akcji/>, dostęp 16.04.2018 r.
15. Owczarek K., Łazarewicz M.A., *Pogodna starość. Podręcznik skutecznego wspierania seniorów*, Wolters Kluwer, Warszawa 2015.
16. Projekt systemowy EFS „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”; Warto wiedzieć, CRZL 2014.

Netografia

1. <https://www.mpips.gov.pl/seniorzyaktywne-starzenie/>
2. <http://ec.europa.eu/eurostat>
3. https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/1_NOWA%20STRONA/Aktualnosci/seniorzy/badania%20aktywne%20starzenie/1Final_statystyczny_portret_UE_pl.pdf
4. <http://50plus.gov.pl>
5. <https://cafeseniior.pl>
6. <http://kobieta.gazeta.pl/kobieta>
7. <http://www.gazetaseniior.pl>
8. <http://www.wysokieobcasy.pl>
9. <https://sportowefakty.wp.pl>

Metoda POROZUMIENIE BEZ PRZEMOCY w komunikacji międzypokoleniowej

Komunikowanie się z ludźmi jest nieodłącznym elementem życia oraz występuje w każdej jego dziedzinie. Porozumiewanie się osób, które podzielają takie same poglądy oraz życiowe wartości nie sprawia problemów. Jednak jeśli na swojej drodze spotykają się ludzie z odmiennym usposobieniem oraz wyznawanymi wartościami mogą między nimi wystąpić pewne bariery w porozumieniu się. Takim zjawiskiem może okazać się komunikacja międzypokoleniowa. Z uwagi na różnorodność i odmiennność każdego pokolenia porozumiewanie się między nimi może wiązać się z trudnościami. Takie sytuacje mogą występować w środowisku pracy jak i życiu prywatnym. To co chciałabym omówić w moim artykule to przedstawienie róż-



nic międzypokoleniowych na tle funkcjonowania w pracy oraz wynikające z nich bariery w komunikacji. Następnie przedstawię technikę, która mogłaby być przydatna w zakresie zwiększenia porozumienia pomiędzy generacjami. Każde pokolenie posiada swoje wady i zalety, które zależą od głęboko utrwalonego światopoglądu i warunków w jakich rozwijało się ono i funkcjonowało. Posiadany system wartości czy światopogląd są zależne od wielu czynników. Nie istnieją także wartości, których wyznawanie uznaje się za najbardziej odpowiednie. Miejscem gdzie mogą spotkać się ze sobą różne pokolenia jest środowisko pracy. Sytuacja, w której kilka generacji ma za zadanie efektywnie funkcjonować oraz dążyć do wyznaczonego celu może skutkować barierami w komunikacji. Mianowicie może wynikać to z tego, iż każde pokolenie inaczej postrzega wartość jaką jest praca. Dla każdego z nich praca pełni inną funkcję w życiu.

Baby-Boomers

Osoby z tej generacji są urodzone w czasie dużego wyżu demograficznego⁸³ po II wojnie światowej. Przyjmuje się, że ich daty urodzenia mieszczą się w przedziale 1946-1964 r. Większość osób z tego pokolenia wychowywała się w „tradycyjnej rodzinie”, w której jasno określone były role. Mianowicie, żona powinna zajmować się gospodarstwem domowym oraz dziećmi, z kolei mąż miał za zadanie utrzymać rodzinę i zapewnić jej godne warunki. Taki schemat rodziny został przyswojony przez wielu przedstawicieli tego pokolenia. Osoby tej generacji zazwyczaj pracują w jednym miejscu przez całe swoje życie lub bardzo rzadko zmieniają miejsce pracy. Są bardzo pracowite i sumienne. Charakteryzują się cierpliwością i wytrwałością. Twierdzą, że „do sukcesu nie ma windy i trzeba iść po schodach”. Większość przedstawicieli tej generacji wychowywana była przez konserwatywnych i surowych rodziców. Z racji tego Baby Boomers potrafią radzić sobie w sytuacjach stresowych bądź konfliktowych⁸⁴. Bardzo szanują swoją pracę. Są to osoby, które cechuje duże zaangażowanie w wykonywane czynności. Charakteryzują się lojalnością i oddaniem względem pracodawcy. Nie lubią zmian i dynamicznego środowiska. Cenią sobie poczucie bezpieczeństwa. Lubią pracować według wypracowanych schematów, w spokojnym tempie. Ich doświadczenie, wiedza i opanowanie pozytywnie wpływają na efektywność firmy, w której pracują.

Pokolenie X

Osoby urodzone w przedziale czasowym 1960-1980 r. to osoby generacji X. Bardzo cenią sobie tradycję, spokój i stabilizację. Nie lubią konfliktów. Starają się unikać ryzykownych sytuacji. Podobnie jak BB⁸⁵ osoby te cenią sobie poczucie bezpieczeństwa jakie daje im firma, w której pracują. Często spędzają w jednej z nich wiele lat. Jednak osoby tej generacji częściej zmieniają pracę od starszych od siebie kolegów. Są też bardziej skłonne do rozwoju swoich umiejętności. Mają one zbliżony światopogląd do Baby Boomers⁸⁶.

Z racji wielu podobieństw tych dwóch pokoleń pominę szerszą charakterystykę pokolenia X. Brak wielu różnic między tymi dwoma generacjami może sprawiać, że nie mają one trudności w komunikowaniu się ze sobą. Natomiast poniższe 2 pokolenia są przykładami kompletnie odmiennych generacji od pierwszej przeze mnie opisanej.

83 Okresowy, krótkotrwały wzrost liczby urodzeń pojawiający się po ustaniu czynnika niesprzyjającego prokreacji np. po wojnie

84 www.poradnikprzedsiebiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-baby-boomers, dostęp 19.07.2018 r.

85 Baby Boomer

56 www.poradnikprzedsiebiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-pokolenie-x, dostęp 19.07.2018 r.

Pokolenie Y

Pokolenie, które posiada odmienny światopogląd niż Baby Boomers to pokolenie Y. Osoby urodzone w przedziale 1980-1994 r. to osoby pokolenia Y. Ramy czasowe często są płynne. Jednak oscylują w granicach wyżej podanego przedziału. Przedstawiciele tej generacji w większości byli wychowywani w dobrobycie, co min. oznacza otrzymywanie od swoich rodziców uwagi i zainteresowania. Większą uwagę przykładano do potrzeb dzieci, zapewnieniu im jak najlepszych warunków rozwoju oraz stosowanie pochwał. W wyniku dorastania w dogodnych warunkach, które sprzyjały rozwojowi osobistemu takie osoby często posiadają wysoką samoocenę oraz wysokie poczucie własnej wartości⁸⁷. Czasami w oczach starszego pokolenia mogą uchodzić za osoby mało skromne. Jednak warunki w jakich mogli dorastać i rozwijać się dały im świadomość swoich możliwości i umiejętności. Nie widzą też powodu do tego, aby je ukrywać. Pokolenie Y wychowało się w innym środowisku niż pokolenie Baby Boomers. Mianowicie, na okres ich dzieciństwa bądź dorastania przypadł czas zreformowania szkolnictwa, które otworzyło perspektywę na do tej pory nieznane zawody oraz ścieżki rozwoju. Rozwijali się w dynamicznym środowisku, które dało im poczucie wielkich możliwości w zakresie rozwoju osobistego i zawodowego. Warto zaznaczyć, że umiejętności i cechy tej generacji zależne są od postępu technologicznego dokonującego się w ich czasach. Nie są im obce nowinki technologiczne



⁸⁷ www.poradnikprzedsiebiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-pokolenie-y, dostęp 19.07.2018 r.

oraz dobrze odnajdują się w świecie internetu. Na co dzień korzystają z portali społecznościowych oraz są w stanie w krótkim czasie wyszukać informacje, których potrzebują⁸⁸. Dorastanie w czasach, gdzie następował przełom w rozwoju szkolnictwa oraz technologii utrwalił w umysłach generacji Y myśl, że życie w środowisku dynamicznym jest czymś normalnym. Co oznacza, że osoby z tego pokolenia charakteryzują się tendencją do zmian i innowacyjności. Potrafią wykonywać wiele zadań w tym samym czasie, funkcjonując w różnych społecznościach oraz są nastawieni na rozwój osobisty. Zmieniają miejsce pracy częściej niż robiło to poprzednie pokolenie. Charakteryzują się tendencją do podejmowania wyzwań i niecierpliwością. Potrafią bardzo zaangażować się w pracę. Jednak tylko w taką, która ich interesuje i daje satysfakcję.

Są niezależni i ambitni, ale momentami brakuje im uporu, konsekwencji bądź samodyscypliny. Nie są skłonni poświęcać się dla pracodawcy, ważniejszy jest dla nich własny komfort i wygoda. Często przejawiają postawy roszczeniowe wobec pracodawców oraz nie chcą podporządkowywać się regułom. Są elastyczni, mobilni i cenią sobie samorealizację. Praca jest dla nich istotnym aspektem życia. Jednak nie najważniejszym⁸⁹.

Pokolenie Z

Kolejnym pokoleniem diametralnie różniącym się od pokolenia Baby Boomers jest generacja „Z”. Są to osoby urodzone po 1995 roku. Już od początku swojego życia świat czeka na nich z mnóstwem możliwości rozwoju. Jeśli chcą oraz sprzyjają temu warunki mogą poszerzać swoje umiejętności już od najmłodszych lat. Posiadają wiele cech wspólnych z pokoleniem „Y”. Jednak pod kilkoma względami różnią się od nich. Dynamiczny i wielobarwny świat jest dla nich czymś zupełnie normalnym. Przede wszystkim są najbardziej



⁸⁸ www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/25/id/549, dostęp 19.07.2018 r.

⁸⁹ Baran M., Kłos M., *Pokolenie Y – prawdy i mity w kontekście zarządzania pokoleniami*. Czasopismo Marketing i Rynek. 2014, s. 923-929.

zorientowaną technologicznie generacją w historii. Od początku swojego dzieciństwa mają styczność ze światem internetu oraz urządzeniami mobilnymi. Na bieżąco śledzą wiadomości związane z światem polityki lub biznesu. Jednocześnie nie znają życia bez internetu i technologii. Funkcjonują równocześnie w świecie wirtualnym jak i rzeczywistym. Posiadają umiejętność filtrowania istotnych danych z ogromnej ilości informacji⁹⁰. Część z nich przyznaje się do uzależnienia od „przebywania w sieci”. Wychowując się i dorastając w świecie zmian i technologii lubią mieć wszystko co chcą jak najszybciej to możliwe. Ważne jest dla nich jak najsprawniejsze dotarcie do informacji bądź wykonanie zadania. Cenią sobie oszczędność czasu i praktyczność. Mają świadomość sytuacji na rynku pracy, nie przywiązują się do aktualnego miejsca pracy. Jego zmiana jest dla nich naturalna. Może być to również wadą z punktu widzenia pracodawcy. Problemem jest utrzymanie młodego, zdolnego pracownika w jednej firmie na dłuższy okres czasu. Mogą pracować w jakimkolwiek miejscu na świecie ze względu na dobrą znajomość technologii⁹¹. Lubią różnorodne otoczenie oraz są otwarci na nowości. Mają tendencję do szybkiego wyrabiania sobie zdania na dany temat. W związku z tym zdarza im się szybko ocenić coś jako bezużyteczne bądź odwrotnie.

Tabela 1. Różnice między pokoleniami Baby Boomers, Y oraz Z w środowisku pracy.

	Baby Boomers	Pokolenie Y	Pokolenie Z
Stosunek do pracy	Najważniejsze poczucie stabilizacji. Praca traktowana jako główna wartość w życiu. „Żyje po to, aby pracować”.	Chcą, aby praca była pasją lub była związana z ich zainteresowaniami. Ważne możliwości rozwoju i wyzwań zawodowych. „Pracuje po to, aby żyć”.	Ważna mobilność i elastyczność. Gotowość do pracy gdziekolwiek – praca zdalna. Praca w jednym przeznaczonym miejscu nie jest jedynym odpowiednim wariantem.
Postawa wobec rozwijania swoich umiejętności	Nie rozważają poszerzania swoich umiejętności miękkich (np. inteligencja emocjonalna, asertywność, rozwiązywanie konfliktów) Uważają, że albo się je posiada albo nie.	Chęć do rozwijania swoich umiejętności, uczenia się nowych rzeczy oraz robienia tego co ich pasjonuje.	Otwarcie na nowe doświadczenia. Nauka, zdobywanie wiedzy, rozwój są istotne, ale zgodnie z zasadą just in time. Oznacza ona chęć zdobycia wiedzy bądź dóbr jak najszybciej się da.

90 www.poradnikprzedsiobrycy.pl/-pokolenia-w-pracy-cz-4-pokolenie-z, dostęp 19.07.2018 r.

91 www.ladybusiness.pl/roznice-pokoleniowe-na-rynku-pracy-rywalizacja-czy-koooperacja/, dostęp 19.07.2018 r.

	Baby Boomers	Pokolenie Y	Pokolenie Z
Postawa wobec pracodawcy	Duża lojalność i szacunek wobec pracodawcy. Często traktują pracodawcę jako autorytet, którego dobro jest dla nich bardzo istotne. Przejawiają silne przywiązanie do organizacji oraz pracodawcy.	Autorytetem jest dla nich osoba wyróżniająca się kompetencjami, nie zajmowanym stanowiskiem. Oczekiwanie odpowiednich warunków płacowych i inwestowania w ich rozwój	Oczekują szacunku do swojej osoby, dobrej atmosfery pracy, możliwości rozwoju, nowych wyzwań, godziwego wynagrodzenia i wykorzystania ich potencjału.
Umiejętności interpersonalne	Na wysokim poziomie, potrafią rozwiązywać konflikty. Dobrze radzą sobie w sytuacjach stresowych.	Mogą występować trudności w kontaktach bezpośrednich ze względu na bardzo częstą komunikację elektroniczną.	U osób, które większość czasu spędzają w „sieci” umiejętności komunikacyjne mogą być na niskim poziomie. Zbyt długie przebywanie online może spowodować zatrącenie kontaktu z rzeczywistością.
Korzyści dla pracodawcy	Pewność utrzymania pracownika w swojej firmie na długi okres czasu. Duża wiedza życiowa, doświadczenie, cierpliwość, spokój, umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach.	Chęć podejmowania wyzwań, kreatywność, wysokie kompetencje i umiejętności, duża mobilność i wielozadaniowość.	Mobilność, dyspozycyjność, podejmowanie nowych wyzwań, bardzo dobra znajomość technologii, chęć do wyjazdów służbowych bądź podjęcia pracy w innym mieście, kraju.
Życie prywatne, a praca	Nie skupiają się w tak dużym stopniu jak młodsze pokolenia na rozgraniczaniu życia prywatnego i zawodowego.	Widoczne rozgraniczenie życia zawodowego i prywatnego. Wynagrodzenie za pracę daje możliwość realizowania się w innych obszarach życia.	Życie zawodowe i prywatne powinny stanowić jedną całość. Dbają o to, aby były ze sobą spójne, a także przenikały się z wartościami wyznawanymi w życiu.
Motywacja do pracy	Wynagrodzenie, stabilne zatrudnienie, lęk przed utratą pracy.	Możliwości rozwoju, dobra atmosfera w pracy, wynagrodzenie.	Elastyczność, nowe wyzwania, możliwości rozwoju, wykorzystanie ich potencjału, wynagrodzenie.

Opracowanie własne⁹².

⁹² Na podstawie:

- www.stapler.pl/hydepark/litery-dzielace-generacje-o-roznicach-miedzy-pokoleniem-x-y, dostęp 19.07.2018 r.
- www.poradnikprzedsiebiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-baby-boomers, dostęp 19.07.2018 r.
- www.poradnikprzedsiebiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-pokolenie-y, dostęp 19.07.2018 r. – www.poradnikprzedsiebiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-cz-4-pokolenie-z, dostęp 19.07.2018 r.
- www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/25/id/549, dostęp 19.07.2018 r.
- www.monsterpolska.pl/poradnik/artykul/pokolenie-z-wchodzi-na-rynek-pracy, dostęp 19.07.2018 r.
- Kliombka-Jarzyna J., Kuba M., Stankiewicz A., Staszewska E., Warwas I., Wiktorowicz J., Woszczyk P., *Pokolenia – co się zmienia?* Wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2016, s. 27-28, 31-32.

Oczywiście należy pamiętać, że charakterystyka wszystkich pokoleń jest pewnym uogólnieniem. Zawsze możemy spotkać się z wyjątkiem od reguły, np. Baby Boomer, który chce rozwijać się w nowych dla niego obszarach lub osoba pokolenia Y, która woli stateczność i przewidywalność. Analizując powyższe porównania nie trudno zauważyć wiele różnic międzypokoleniowych. Tym samym konflikty, które mogą z nich wynikać są czymś powszechnym i nieuniknionym. Także w miejscu pracy. W zespołach, w których są obecni przedstawiciele kilku pokoleń może dochodzić do kłótni bądź barier w komunikacji. Choćby ze względu na odmienny światopogląd, różnice w postawach wobec pracy, pracodawcy lub styl życia.

Pierwszym źródłem konfliktów na tle międzypokoleniowym może być sposób wykonywania swojej pracy. Osoby z pokolenia Baby-Boomers dobrze funkcjonują podczas pracy indywidualnej jak i kooperacyjnej. Źle odnajdują się w rywalizacji lub w tzw. „wyścigu szczurów”. Lubią sprawdzone metody działania, bazują na swoim doświadczeniu oraz wiedzy. Przeważnie pracują w sposób uporządkowany oraz według wcześniej przyjętych i sprawdzonych schematów. Z kolei osoby z generacji Z i Y lubią pracę dynamiczną, nowe sposoby rozwiązywania zadań czy wykonywanie wielu zadań w jednym czasie. Mają tendencje do szybkiego podejmowania decyzji oraz są niecierpliwi. Kiedy osoby o tak odmiennych metodach pracy współpracują ze sobą może to przynieść negatywne konsekwencje. Być może w postaci nieporozumień odnośnie sposobu wykonywania pracy czy krytyki ze strony swoich współpracowników. W wyniku tego może dochodzić do kłótni lub dokonywania ocen. W sytuacji kiedy obydwie strony są przekonane o prawidłowości swoich metod pracy ciężko wypracować porozumienie.



Kolejnym źródłem konfliktów mogą być problemy wynikające z błędów w procesie komunikowania się. Może to oznaczać formułowanie przez nadawcę komunikatu w sposób niejasny i niezrozumiały dla nadawcy. Dzieje się tak kiedy uznajemy, że nasz odbiorca doskonale zrozumie nasz komunikat bez konieczności szczegółowego objaśnienia sytuacji. Nieporozumienia tego typu często występują w zespołach multigeneracyjnych⁹³, zwłaszcza gdy nadawcą komunikatu jest osoba pokolenia Y lub Z a odbiorcą osoba generacji Baby-Boomers. Młode pokolenia często posługują się tzw. „nowomową językową”, która ma swoje korzenie w języku angielskim.

Dla generacji BB jest to obcy i niezrozumiały język. Przykładowe zwroty należące do nowomowy językowej to:

- ASAP (as soon as possible – tak szybko jak się da) – Podobne znaczenia posiada zwrot „na cito”.
- Czelendźować (challenge – wyzwanie) – Oznacza, to samo co mobilizować bądź motywować.
- Deadline (czyt. Detlajn) – Oznacza ostateczny termin wykonania zadania.
- Fakap (projekt zawalony) – inaczej „mogła”, „masakra”. Używany na określenie spraw niezałatwionych bądź błędów.

Kiedy osoba starszej generacji słyszy komunikaty niezrozumiałe dla niej czuje się zażenowana lub zakłopotana z powodu swojej niewiedzy. Taki współpracownik może poczuć się nieważny bądź pomijany. Skutkiem tego jest dokonywanie własnych interpretacji usłyszanych słów zamiast prośby o dodatkowe wyjaśnienie.

Kolejną barierą w komunikacji międzypokoleniowej jest tzw. nastawienie na „teraz ja”, które typowe jest dla przełożonych. Osoby z pokolenia Y za sprawą swojej pewności siebie i poczucia kompetencji często są przekonane o swojej racji i nieomyślności. Z kolei osoby z pokolenia BB mogą postępować według zasady „dużo przeżyłem i wiem najlepiej”. W sytuacji, gdy przełożony narzuca nam swoje zdanie trudno jest się mu sprzeciwić. Podwładny może czuć się mało ważny, niekompetentny lub niewysłuchiwany przez swojego przełożonego.

Źródłem barier w komunikacji wydają się być też różnice w wyznawanych wartościach lub poglądach członków zespołu. W organizacji możemy się spotkać z różnorodnymi poglądami na temat pokory, motywowania, bądź wartości jaką jest sama praca. Kiedy w jednym miejscu współpracują osoby, którym bliskie są czasy powojenne, przeżyły upadek komunizmu z osobami dorastającymi w erze internetu i szybko rozwijającej się technologii nie trudno o konflikty interesów. Młodsze pokolenie często przybiera postawę roszczeniową względem pracodawcy natomiast starsze jest oddane i lojalne. Igrek i zety lubią dynamikę, zmiany, szybkie awanse. Baby Boomers wolą stateczność, porządek oraz stabilizację.

⁹³ Zespoły, w których obecni są przedstawiciele kilku pokoleń.

Osoby starszego pokolenia często posiadają złudne przekonanie na temat tego, iż młodszy powinni brać na siebie większą ilość obowiązków. Uważają, że młodsza generacja posiada więcej siły i energii. W związku z tym powinni wykonywać więcej obowiązków niż BB. Jest to złudne przekonanie dlatego, że zadania powinny być rozdzielane sprawiedliwie oraz być w zakresie umiejętności, wiedzy i kompetencji pracowników.

Pracownicy Baby Boomers traktują stanowisko kierownicze jako wyznacznik dojrzałości. Z racji tego mają trudność z podporządkowaniem się liderom, którzy należą do młodszego pokolenia. Z kolei młodzi kierownicy nie zawsze posiadają odpowiednie kompetencje interpersonalne i psychospołeczne do złagodzenia tego typów konfliktów⁹⁴.

Fakt, że każde pokolenie posiada odmienny światopogląd oraz system wartości jest bezdyskusyjnym stwierdzeniem. W takim razie co innego możemy zrobić niż to zaakceptować? Nic nie zmienia tego w jakiej generacji się rozwijaliśmy. Są między nami różnice, ale też istnieją metody za pomocą, których możemy zwiększyć skuteczność komunikacji oraz zmniejszyć występowanie konfliktów. Jedną z tych metod jest technika o nazwie „Porozumienie Bez Przemocy”. Jest to sposób porozumiewania się stworzony przez psychologa klinicznego, Marshalla Rosenberga. Opracował ją w celu usprawnienia komunikacji w każdej sferze naszego życia (związkach intymnych, rodzinie, szkole, organizacjach czy instytucjach). Psycholog w swojej książce „Porozumienie Bez Przemocy”⁹⁵ przytacza mnóstwo przykładów z każdej dziedziny życia, w których jego metoda skutecznie działa. Model przede wszystkim ma na celu wyeliminowanie lub ograniczenie możliwości wystąpienia przemocy w jakiegokolwiek formie podczas rozmowy. Oznacza to, że stosując powyższą technikę możemy uniknąć oceniania, krytyki lub porównywania z innymi.



94 Kliombka-Jarzyna J., Kuba M., Stankiewicz A., Staszewska E., Warwas I., Wiktorowicz J., Woszczyk P., *Pokolenia – co się zmienia?* Wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2016, s. 199-206.

95 Rosenberg M., *Porozumienie bez przemocy. O języku serca*. Wyd. Jacek Santorski & Co, 2003

Pomijamy także uogólnienia, stereotypy bądź etykietowanie. Głównymi założeniami metody są współczucie, wzajemny szacunek, wnikliwe słuchanie oraz empatia. Podstawowym założeniem według Rosenberga jest fakt, że ilekroć ktoś zwraca się do nas tylekroć robi to z zamiarem przedstawienia swoich potrzeb. Nawet jeśli komunikat jest w postaci agresywnej wypowiedzi, osądu czy krytyki, u jego podstawy leży chęć zaspokojenia potrzeb. Często nie zdajemy sobie z tego sprawy. Przykład z życia pomoże nam to lepiej zobrazować. Wyobraźmy sobie sytuację kiedy podczas rozmowy dwóch współpracowników jeden zwraca się do drugiego: „Nigdy mnie nie rozumiesz!”. Ewidentnie jego komunikat posiada formę osądu bądź krytyki. Jeśli zadamy sobie pytanie co spowodowało, że nadawca użył takiej formy komunikatu przyjdą nam do głowy różne przyczyny. Na pewno wśród nich znajdują się zdenerwowanie bądź chęć wypowiedzenia tego, co czuł nadawca. Jednak czy biorąc pod uwagę jego potrzeby możemy wytłumaczyć jego reakcję? Gdy podejmiemy do problemu w ten sposób możemy wnioskować, iż potrzeba zrozumienia nie jest zaspokojona. To jest przyczyną krytycznego komunikatu i emocji, które odczuwa nadawca. Jeśli rozmówca miałby zaspokojoną potrzebę zrozumienia, nie odczuwałby w związku z tym negatywnych emocji, a także nie użył osadzającego komunikatu. Osady, krytyka lub interpretacja cudzych zachowań często są zastępczymi formami ujawniania swoich potrzeb. Natomiast to co mówią lub robią inni ludzie tylko przyspiesza pojawienie się emocji, ale nie jest główną przyczyną ich pojawienia się. Podstawą do ich wystąpienia są nasze potrzeby. To jakie mamy oczekiwania lub niezaspokojone potrzeby warunkuje nasze zachowanie i odczuwane emocje.

Marshall Rosenberg skonstruował model składający się z 4 faz⁹⁶ w celu usprawnienia komunikacji między ludźmi. Poniżej wymienię i opiszę każdą z nich.

Pierwszym krokiem do posłużenia się metodą Porozumienie Bez Przemocy jest sformułowanie Spostrzeżenia na temat tego co mówią bądź robią inne osoby. Bardzo ważne jest, aby opisać tylko to, co spostrzegamy bez dokonywania oceny. Kiedy znajdziemy się w sytuacji, w której zachowania drugiej osoby wzbogacają nasze życie lub nie, musimy postarać się opisać co dokładnie robi ta osoba, że podoba nam się jej zachowanie lub nie. Następnie sformułować to spostrzeżenie powstrzymując się od ocen. Przykład: „Nie przeczytałeś do końca mojego raportu.” Ten komunikat zawiera w sobie tylko opis zachowania rozmówcy, które spostrzegliśmy. Pozbawiony jest oceny. Oczywiście trudno jest czasem powstrzymać się od oceny, która często pojawia się w naszej głowie automatycznie. Istotne jest to, aby rozgraniczyć to, co spostrzegamy od ocen w naszej wypowiedzi. Jeśli dokonamy równocześnie spostrzeżenia i oceny istnieje obawa, że inni dosłuchają się w tym krytyki i nie będą skłonni przyjąć do wiadomości tego, co mówimy.

96 Ibidem.

Kolejnym krokiem jest wyrażenie swoich Uczuć, jakie przejawiamy wobec postępowania naszego rozmówcy. Marshall zachęca nas do tego, aby obnażać swoje uczucia nawet w miejscu pracy. Wszyscy jesteśmy ludźmi i każdy z nas odczuwa wiele emocji i przejawia empatię. Dobrze jest pokazać, że nie jesteśmy maszynami bez uczuć. To zbliża i zwiększa zaufanie rozmówców. Podczas wyrażania uczuć bardzo ważne jest:

- Używanie słów opisujących tylko emocje. Przykładowo kiedy mówimy „Czuję się dobrze.” może to oznaczać wiele emocji tj. radość, podniecenie, ulgę itd. Kiedy powiemy: „Czuję się szczęśliwy.” nasz komunikat będzie zrozumiały.
- Odróżnianie uczucia od myśli, np. „Czuję, że zaproponowali mi niesprawiedliwe warunki.” Jest to wyraz tego co myślimy o danej sytuacji, a nie tego co czujemy.
- Odróżnianie uczucia od tego jak postrzegamy innych bądź siebie samych, np. „Czuję, że jestem marnym gitarzystą” Jest to ocena swoich umiejętności, a nie wyraz swoich uczuć. Gdybyśmy sformułowali zdanie „Czuję się rozczarowany sobą jako gitarzystą” byłoby to opisanie naszych uczuć.
- Odróżnianie tego, co czujemy od tego jak wyobrażamy sobie reakcje jakie wywołujemy w ludziach. „Czuję, że dla swoich współpracowników jestem nieważny”. Ten komunikat daje wyraz oceny w cudzych oczach, a nie uczuć jakie przejawiamy. W tej sytuacji odpowiednie byłoby użycie zwrotu „Czuje się ignorowany” lub „Czuję się niezrozumiany”.

Trzecim etapem jest wyrażenie swoich **potrzeb**. Kryją się one za naszymi uczuciami. To one są powodem tego jak czujemy się w różnych sytuacjach. Nieujawnianie swoich potrzeb często wiąże się z tym, że ludzie reagują na nie krytycznie. Mamy wątpliwości co do ujawniania swoich potrzeb ze względu na to, że świat często surowo nas za to osądza. Jednak im częściej nie będziemy formułowali swoich pragnień i nie komunikowali ich światu, tym bardziej może się to przyczynić do powstawania konfliktów. Kiedy obnażymy swoje uczucia i potrzeby możemy spotkać się ze zrozumieniem i empatią ze strony drugiego człowieka.

Ostatnim etapem Porozumienia Bez Przemocy jest formułowanie **prośby**. Ma ona na celu zaspokojenie naszych potrzeb i tym samym wzbogacenie naszego życia. Bardzo ważne jest, aby była ona formułowana w sposób pozytywny. Inaczej mówiąc, nasz odbiorca powinien wiedzieć jakie dokładnie zachowanie spowoduje spełnienie naszej prośby. Komunikat nie może być w formie polecenia, trybu rozkazującego,



np. „Nie przesiaduj tyle w pracy!”. Przede wszystkim żądania budzą opór w odbiorcy. Natomiast zdanie przeczące nie mówi nam co dokładnie mamy zrobić, czyli brakuje mu konkretów. W efekcie nasz rozmówca nie podejmie żadnych działań w celu poprawy sytuacji. Ważne w formułowaniu próśb jest wyrażanie ich w formie konkretnych, pozytywnych działań, nie ogólników. Przykład: „Czy mógłbyś spędzać w pracy nie więcej niż 8 godzin dziennie?” Powyższy komunikat zawiera konkrety i nie jest trudny w odbiorze. Przekazuje także odbiorcy co może zrobić w celu poprawy aktualnej sytuacji. Im wyrażniej powiemy, co chcemy dostać od słuchacza tym większą mamy szansę na zaspokojenie naszych potrzeb. W celu lepszego zrozumienia obydwóch stron nadawca może chcieć się upewnić czy odbiorca dobrze zrozumiał jego komunikat. W takiej sytuacji może poprosić go, aby powtórzył swoimi słowami usłyszaną wypowiedź. Aby zadbać o zdrową relację można spytać odbiorcę o to co czuje lub myśli odnośnie sformułowanej przez nas prośby i czy jest w stanie ją spełnić.

Porozumienie Bez Przemocy może odbywać się w dwóch kierunkach.

Pierwszy kiedy jesteśmy **odbiorcami** komunikatu:

1. **Spostrzeżenia** – Pytam rozmówcę o konkretne wydarzenie, nie osądzając i krytykując. (Element pomija się gdy rozmówca chce tylko, abyśmy go wysłuchali.)
2. **Uczucia** – Pytam rozmówcę o konkretne uczucia, których domyślam się, że doświadcza.
3. **Potrzeby** – Pytam rozmówcę o potrzeby, które domyślam się, że kryją się za uczuciami.
4. **Prośby** – Upewniam się, że rozmówca prosi nas o zaspokojenie potrzeby. (Element pomija się gdy rozmówca chce tylko, abyśmy go wysłuchali.)

Drugi, gdy jesteśmy nadawcą komunikatu:

1. **Spostrzeżenie** – Mówię to, co spostrzegam bez osądu i krytyki. (Element pomija się, gdy chcemy poprosić rozmówcę o to, aby nas tylko wysłuchał.)
2. **Uczucia** – Opisuje to, co czuję.
3. **Potrzeby** – Wyrażam swoje potrzeby, oczekiwania, które mogą być przyczyną moich uczuć.
4. **Prośby** – Formułuje prośbę o konkretne działanie, które rozmówca może podjąć w celu zaspokojenia mojej potrzeby. (Element pomija się, gdy chcemy poprosić rozmówcę o to, aby nas tylko wysłuchał⁹⁷).

Dla lepszego zrozumienia jak stosować PBP przeanalizujemy poniższy przykład⁹⁸:

Wyobraźmy sobie sytuację, kiedy pracownicy organizacji uczestniczą w szkoleniu na temat technik umiejętności rozwiązywania konfliktów. W pewnym momencie jeden z pracowników zwraca się do prowadzącego warsztat: „Bez sensu to wszystko. I tak nic z tego nie

⁹⁷ Ibidem.

⁹⁸ Opracowanie własne.

zapamiętamy!”. Jego komunikat z pewnością jest krytyczny i oceniający. Jego odbiorca może postąpić w różny sposób. Pierwszym z nich jest odpowiedź rozmówcy w ten sam krytyczny i negatywny sposób, np. „Jeśli Pan nie chce to na pewno się Pan nie nauczy”. To sprawiłoby, że obydwaj rozmówcy traciliby swoją energię na atak drugiej strony bądź obronę swojej osoby. Przynosi to negatywne emocje i atmosferę, która na pewno udzieliłaby się całej grupie. Popatrzmy na sytuację z drugiej strony, kiedy na komunikat pracownika, prowadzący odpowiedziałby komunikatem PBP:

P: Bez sensu to wszystko.. I tak nic z tego nie zapamiętamy!

Pr: Czy dlatego, że jest to dla Ciebie zupełnie nowy temat zareagowałeś w ten sposób? (Wyrażam spostrzeżenie, które opieram na domysłach.)

P: Nie wiem, może. Jakoś nie jestem do tego przekonany.

Pr: Domyślam się, że nigdy wcześniej nie brałeś udziału w tego rodzaju szkoleniach. (kolejne spostrzeżenie)

P: Nie i co z tego?

Pr: W związku z tym czy boisz się, że nie zdołasz opanować całego materiału? (Pytam o uczucia rozmówcy.)

P: Chyba tak. To wszystko wygląda na bardzo skomplikowane i jeszcze tyle tych materiałów do opanowania.

Pr: Rozumiem, że chciałbyś to wszystko zrozumieć (Pytam o potrzebę rozmówcy.) i boisz się, że będzie to zbyt trudne?

P: Tak, przydałoby mi się to w mojej pracy. Jednak dla mnie jest to za dużo materiału.

Pr: Ok, czy w takim razie rozłożenie materiału na więcej godzin szkoleniowych byłoby dobrym rozwiązaniem? (Pytam czy spełnienie prośby zaspokozi potrzebę rozmówcy.)

P: Tak. Myślę, że więcej czasu na przyswojenie materiału jest dobrym pomysłem.

Pr: Dobrze, więc porozmawiam z Waszym przełożonym na ten temat.



Jak widać rezultat rozmowy może być kompletnie inny kiedy zastosujemy powyższą technikę. Posługiwanie się metodą PBP często polega na stosowaniu domysłów odnośnie, spostrzeżeń, uczuć, potrzeb i próśb rozmówcy. Nie popełnimy błędu kiedy nasze domysły nie okażą się

trafie za pierwszym razem. Sama próba zrozumienia drugiej osoby może zmienić charakter rozmowy i sprawić, że komunikacja będzie efektywniejsza. Gdy posługujemy się PBP podczas rozmowy nie mamy obowiązku stosowania wszystkich 4 elementów komunikatu w każdej sytuacji. W zależności od okoliczności możemy odnieść się tylko do uczuć lub potrzeb. Kiedy na myśl nasuwa się najpierw pytanie o uczucia lub ich wyrażenie możemy od nich zacząć swoją wypowiedź.

Poniżej podane są przykłady zmiany wypowiedzi o charakterze krytycznym na komunikat PBP. Dotyczą one różnych sfer życia oraz nie zawierają wszystkich 4 elementów wypowiedzi⁹⁹.

- „Pospiesz się wreszcie! Dlaczego zawsze musisz się guzdrać!”
PBP: „Boję że się spóźnimy, więc chciałabym, abyśmy już wyszli”.
- „Dlaczego się mażesz, gdy oni nie chcą z tobą rozmawiać? Jesteś już duża”
PBP: „Smutno ci, ponieważ nie rozmawiają z Tobą, a Ty byś tego chciała?”.
- „Przestań grać w piłkę w domu!”
PBP: „Zagraj na podwórku, ponieważ obawiam się, że w domu może się coś stłuc”
- „Posprzątaj wreszcie w gabinecie! Nigdy po sobie nie sprzątasz i nigdy mi nie pomagasz!”
PBP: „Denerwuje mnie to kiedy w gabinecie jest bałagan, ponieważ lubię pracować w posprzątanym pomieszczeniu. Czy mógłbyś po sobie posprzątać?”

Jak widzisz powyższe komunikaty PBP odnoszą się tylko do uczuć lub potrzeb. Jak oceniasz ich charakter? Czy Twoim zdaniem pomijają one krytykę i ocenę?

Poniżej proponuję Ci kilka ćwiczeń, które pozwolą na sformułowanie komunikatu PBP przez Ciebie.

Ćwiczenie 1.

Spróbuj w trakcie najbliższych dni zwracać uwagę na swoje emocje i potrzeby. Postaraj się określić czego doświadczasz wg proponowanego wzoru: Czuję, bo potrzebuję

Przykład: „Gdy rano weszłam do swojego biura poczułam niechęć i znużenie, ponieważ potrzebuje wypoczynku i urozmaicenia”¹⁰⁰.

⁹⁹ Misztal B., *Porozumienie bez przemocy jako model komunikowania się prowadzący do budowania relacji międzyludzkich*. Dydaktyka Polonistyczna nr 2(11)/2016, s.187.

¹⁰⁰ www.3wymiar.com/index.php/wirtualne-warsztaty/15-lekcja-2-jak-lepiej-rozumiec-swoje-potrzeby-czyli-ćwiczenia-z-porozumienia-bez-przemocy.html, dostęp 19.07.2018 r.

Celem tego ćwiczenia jest uświadomienie sobie, że to my w dużym stopniu jesteśmy odpowiedzialni za swoje emocje, potrzeby i zachowanie. Nie powinniśmy zrzucać całej winy za nasze samopoczucie na czynniki zewnętrzne, takie jak np. monotonna praca. Owszem mają one wpływ na nasze emocje i zachowania, ale w głównej mierze to nasze potrzeby warunkują to jak się czujemy w danej sytuacji.

Ćwiczenie 2.

Na podstawie obserwacji swoich uczuć i potrzeb, skup uwagę na jednej wybranej przez siebie potrzebie. Pomyśl w jaki sposób możesz zadbać o to, aby została ona zaspokojona. Następnie podejmij działania, które Ci to umożliwią. Popatrz jakie to przyniesie konsekwencje, jak się z tym czujesz i co o sobie myślisz¹⁰¹.

To ćwiczenie ma celu uświadomienie tego, że często sami możemy zmienić sytuację, którą postrzegamy jako niesprzyjającą nam. Umysłowanie sobie tego, czego potrzebujemy może być pierwszym krokiem w tym kierunku.



Ćwiczenie 3.

Przypomnij sobie konfliktową sytuację z udziałem drugiej osoby, w której doświadczyłeś negatywnych emocji. Opisz ją w następujący sposób:

1. Zachowanie bądź wypowiedź rozmówcy, które przyspieszyło powstanie negatywnych emocji.
2. Twoją reakcję (co zrobiłeś/co powiedziałeś).
3. Dalszy przebieg sytuacji.
4. Konsekwencje lub efekty interakcji.

Następnie spróbuj sformułować komunikat PBP na podstawie jego 4 elementów w odniesieniu do przytoczonej przez Ciebie sytuacji:

¹⁰¹ 3wymiar.com/index.php/wirtualne-warsztaty/15-lekcja-2-jak-lepiej-rozumiec-swoje-potrzeby-czyli-cwiczenia-z-porozumienia-bez-przemocy.html, dostęp 19.07.2018 r.

1. Sformułuj **spostrzeżenie** na temat zachowania lub wypowiedzi rozmówcy.
2. Zapytaj o **uczucia**, których być może w tym momencie doświadczał rozmówca.
3. Zapytaj o **potrzeby** rozmówcy, które domyślasz się, że kryją się za uczuciami.
4. Upewnij się, że spełnienie danej **prośby** zaspokoi jego potrzeby.

Jak sądzisz, czy sformułowanie przez Ciebie tych wypowiedzi mogłoby zmienić przebieg i efekty wydarzenia, jakiego doświadczyłeś? W jaki sposób? Jeśli uważasz, że komunikat PBP przysłużyłby się do efektywnej komunikacji w tej sytuacji może spróbujesz użyć go w rzeczywistości. Nie musisz użyć go w sytuacji z życia zawodowego, może dotyczyć ona każdej sfery, np. związku intymnego lub kontaktów z rodziną. Możesz zastosować komunikat nie tylko kiedy doświadczasz negatywnych wydarzeń, ale i pozytywnych. Przykładowo kiedy ktoś zrobi według Ciebie coś pożytecznego bądź miłego, możesz mu to zakomunikować w formie PBP¹⁰².

Ćwiczenie 4.

Wyobraź sobie, że znajdujesz się w niżej opisanych sytuacjach, następnie wykonaj zawartą w nich instrukcję.

- Jesteś pracownikiem generacji Z. Twój przełożony nie wydelegował Cię na szkolenie wyjazdowe, na którym bardzo Ci zależało. W związku z tym czujesz się pominięty i zdenerwowany tą sytuacją. Spróbuj sformułować komunikat PBP (z użyciem 4 elementów metody) skierowany do przełożonego w celu zmiany aktualnej sytuacji. Uwzględnij w nim potrzeby jakie przejawia generacja Z.
- Jesteś pracownikiem generacji Baby Boomers. Znajdujesz się w sytuacji, gdzie przyszło Ci współpracować w zespole, który w większości składa się z osób pokolenia Y i Z. Chcą one jak najsprawniej uporać się z zadaniem. W związku z tym szybko rozdzielają obowiązki pomiędzy sobą nie konsultując tego z Tobą. Czujesz się zlekceważony, ponieważ zawsze angażujesz się w swoją pracę. Spróbuj sformułować komunikat PBP (z użyciem 4 elementów metody) skierowany do grupy w celu zmiany aktualnej sytuacji.
- Podczas rozmowy z współpracownikiem generacji Y słyszysz od niego: „Jak można pracować przez całe życie w jednej firmie. Nie mieści mi się to w głowie!” Spróbuj sformułować komunikat PBP skierowany do swojego rozmówcy. (W tej sytuacji nie musisz koniecznie używać elementu 1 oraz 4 metody.)
- Wyobraź sobie, że jesteś pracownikiem generacji Y. Podczas rozmowy ze swoim współpracownikiem pokolenia Baby Boomers słyszysz od niego: „Po co komu takie przechodzenie z jednej firmy do drugiej? Bez sensu!” Spróbuj sformułować komu-

¹⁰² Opracowanie własne.

nikat PBP skierowany do swojego rozmówcy. (W tej sytuacji nie musisz koniecznie używać elementu 1 oraz 4 metody.)

Na kolejnej stronie znajdziesz poprawnie sformułowane komunikaty PBP odnoszące się do powyższego ćwiczenia. Porównaj z nimi swoje odpowiedzi. Pamiętaj, że nie ma jednego poprawnego rozwiązania. Komunikaty sformułowane przez Ciebie mogą być równie poprawne. Ważne, aby zawierały odpowiednie elementy metody PBP.

Prawidłowe sformułowane komunikaty Ćwiczenia 4.:

- „Szefie, nie wydelegowałeś mnie na najbliższe szkolenie, na którym bardzo mi zależało. Czuję się pominięty i zdenerwowany ponieważ ważny jest dla mnie rozwój i poszerzanie swoich umiejętności. To szkolenie byłoby dla mnie nowym wyzwaniem. Czy mam jeszcze szansę wziąć w nim udział?”
- „Widzę, że wszystkie obowiązki dotyczące projektu rozdzieliliście między siebie. Wiem, że zależy Wam na jak najszybszym ukończeniu pracy. Jednak czuję się zlekceważony, ponieważ zawsze angażuje się w swoją pracę i chce brać czynny udział w realizacji tego zadania. Czy moglibyśmy wspólnie rozdzielić nowe obowiązki ponownie?”
- „Rozumiem, że myśląc o tym odczuwasz zniechęcenie, bo nie jest to dla Ciebie czymś normalnym. Może dlatego, że potrzebujesz nowych wyzwań lub rozwijania swoich umiejętności”
- „Rozumiem, że jesteś zdziwiony taką formą pracy. Czy to przez to, że potrzebujesz stabilizacji i bezpieczeństwa? To daje Ci praca w jednej firmie?¹⁰³”
- Jeśli chcesz zaczerpnąć więcej wiedzy na temat powyższej metody możesz skorzystać z książki Marshalla Rosenberga pt. „Porozumienie bez przemocy. O języku serca.” Więcej ćwiczeń, które pozwolą Ci rozwijać umiejętności związane z tą techniką znajdziesz w książce „Porozumienie bez przemocy. Ćwiczenia.”, autorstwa Lucy Leu.

Opracowanie:

*Julia Stępień – praktykantka,
IV rok psychologii doradztwa zawodowego
i organizacji pracy Uniwersytetu Łódzkiego;
Bartłomiej Babczyński – doradca zawodowy.
CliPKZ Łódź*

¹⁰³ Opracowanie własne.

Bibliografia

1. Baran, M., Kłos M., *Pokolenie Y – prawdy i mity w kontekście zarządzania pokoleniami*. Czasopismo Marketing i Rynek, 2014, s. 923-929.
2. Hysa, B. *Zarządzanie różnorodnością pokoleniową*. Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Seria: Organizacja i Zarządzanie z.97, 2016, s.385-393.
3. Kliombka-Jarzyna, J., Kuba, M., Stankiewicz, A., Staszewska, E., Warwas I., Wiktorowicz, J., Woszczyk, P., *Pokolenia – co się zmienia?* Wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2016, s. 27-28, 31-32.
4. Kliombka-Jarzyna, J., Kuba, M., Stankiewicz, A., Staszewska, E., Warwas, I., Wiktorowicz J., Woszczyk, P., *Pokolenia – co się zmienia?* Wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2016, s. 199-206.
5. Misztal, B., Porozumienie bez przemocy jako model komunikowania się prowadzący do budowania relacji międzyludzkich. Dydaktyka Polonistyczna nr 2(11)/2016, s.187.
6. Rosenberg, M., *Porozumienie bez przemocy. O języku serca*, Wyd. Jacek Santorski & Co, 2003.

Netografia (dostęp 19.07.2018 r.)

1. www.3wymiarzy.com/index.php/wirtualne-warsztaty/15-lekcja-2-jak-lepiej-rozumiec-swoje-potrzeby-czyli-cwiczenia-z-porozumienia-bez-przemocy.html
2. www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/25/id/549
3. www.ladybusiness.pl/roznice-pokoleniowe-na-ryнку-pracy-rywalizacja-czy-kooperacja/
4. www.monsterpolska.pl/poradnik/artukul/pokolenie-z-wchodzi-na-rynek-pracy/
5. www.poradnikprzedsiebiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-baby-boomers
6. www.poradnikprzedsiebiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-cz-4-pokolenie-z
7. www.poradnikprzedsiebiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-pokolenie-y
8. www.stapler.pl/hydepark/litery-dzielace-generacje-o-roznicach-miedzy-pokoleniem-x-y



Formy wsparcia osób po 50 roku życia na rynku pracy

Sytuacja osób bezrobotnych po 50 roku życia nie jest łatwa, ze względu na niską aktywność zawodową, bezrobocie oraz zbyt wczesną bezczynność i marginalizację, które są negatywnymi skutkami przemian społeczno-gospodarczych, zachodzących w ciągu ostatnich lat w Polsce, głównie zmian demograficznych i kryzysu ekonomicznego, a także pobieraniem świadczeń.¹⁰⁴

Rosnąca średnia długość życia oraz malejąca liczba urodzeń spowodowała wzrost deficytu pracowników na rynku pracy. Wielu pracodawców dostrzega mocne strony dojrzałych pracowników, jednak stereotypy, negatywne przekonania powodują niewykorzystanie wartości jakie osoby po 50 roku życia wnoszą do firmy.

Pośród wielu form wsparcia dedykowanych osobom bezrobotnym w artykule omówione zostaną tylko te, które w sposób szczególny traktują osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia.

Aktywizacja starszych pracowników¹⁰⁵

W celu ułatwienia powrotu na rynek pracy, osobom 50+ przygotowano wiele rozwiązań sprzyjających aktywizacji takich osób.

Ustawa o promocji zatrudnienia do podstawowych usług rynku pracy zalicza pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i organizację szkoleń. Formy te mogą prowadzić do aktywizacji zawodowej bezrobotnych powyżej 50 roku życia w ramach subsydiowanego lub nie subsydiowanego zatrudnienia.

Po rejestracji dojrzały bezrobotny może zostać skierowany – jeśli wyraża taką chęć – na specjalistyczne badania lekarskie lub psychologiczne, po których zostanie wydana opinia o ich przydatności do pracy zawodowej. Bezrobotny w wieku powyżej 50 lat może oczekiwać, że w czasie nie dłuższym, niż pół roku, urząd pracy przedstawi albo propozycje

104 G. Spytek-Bandurska, *Aktywizacja zawodowa osób w fazie późnej dojrzałości i starszych w Polsce*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytet Warszawski, <http://cejsh.imedu.pl> 22.05.2018 r.

105 K. Nowakowska, *Rynek pracy dla 50+ : Co może zrobić senior, by zwiększyć swoje szanse na rynku pracy*, <http://serwisy.gazetaprawna.pl> 22.05.2018 r.

zatrudnienia (lub innej pracy zarobkowej) albo skieruje go na staż, szkolenie, do prac interwencyjnych lub robót publicznych. Możliwe jest też zaproponowanie kursu zawodowego. Propozycje te są elementem stworzonego w urzędzie indywidualnego planu działania dla osoby w wieku 50 plus.

Poradnictwo zawodowe¹⁰⁶

Osoby powyżej 50 roku życia często mają obniżone poczucie własnej wartości w środowisku pracy. Może być ono osłabione ze względu na informacje dotyczące trudniejszej sytuacji na rynku pracy, panujących stereotypów, braku ofert pracy.

Osoba w wieku 50+, by zwiększyć swoje szanse na rynku pracy, powinna rozpocząć swoją aktywność od wzmocnienia lub odbudowania poczucia własnej wartości w obszarach zawodowych, poprzez analizę swojej kariery pod kątem osiągnięć, sukcesów oraz mocnych stron. Przy tym zadaniu warto skorzystać z poradnictwa zawodowego.

Poradnictwo zawodowe jest usługą rynku pracy, realizowaną przez powiatowe urzędy pracy i centra informacji i planowania kariery zawodowej działające w wojewódzkich urzędach pracy.



¹⁰⁶ www.psz.praca.gov.pl, dostęp 22.05.2018 r.

Poradnictwo zawodowe jest procesem, w którym doradca zawodowy i klient (osoba radząca się) pracują wspólnie nad świadomym i samodzielnym podjęciem przez klienta decyzji dotyczącej drogi rozwoju zawodowego oraz nad dostosowaniem się do wymogów rynku pracy.

Może być realizowane w formie: indywidualnego poradnictwa zawodowego lub grupowego poradnictwa zawodowego.

W ramach poradnictwa zawodowego można uzyskać pomoc m.in. w zakresie:

- wyboru lub zmiany zawodu,
- zaplanowania kariery zawodowej,
- uzupełnienia kwalifikacji zawodowych,
- określenia swoich kompetencji i zainteresowań,
- zaplanowania rozwoju zawodowego.

Poradnictwo zawodowe świadczone jest również pracodawcom, którzy chcą skorzystać z pomocy powiatowego urzędu pracy w doborze kandydatów na zgłoszone w ofercie stanowisko pracy, a także ze wsparcia w rozwoju zawodowym własnym i pracowników. Pomoc udzielana jest poprzez porady zawodowe, informacje na temat rynku pracy oraz możliwości szkolenia i kształcenia.

Pośrednictwo pracy¹⁰⁷

Pośrednictwo pracy jest formą wsparcia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy z której często korzystają osoby powyżej 50 roku życia. Polega na udzieleniu pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia, informowaniu o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na rynku pracy oraz o przysługujących prawach i obowiązkach osób zarejestrowanych w urzędzie pracy. Pośrednictwo pracy to rozwiązanie, z którego może skorzystać zarówno osoba szukająca zatrudnienia, jak i pracodawca. Pracodawcy mogą otrzymać kompleksową pomoc w doborze kandydatów na odpowiednie miejsce pracy.

Skorzystanie z pośrednictwa pracy daje znacznie lepsze efekty niż szukanie pracownika lub pracodawcy na własną rękę.

Pośrednictwo pracy realizowane w ramach sieci ERES obejmuje usługi określone w prawie unijnym m. in.: informowanie i poradnictwo z zakresu warunków życia i pracy oraz sytuacji na rynku pracy na terytorium państw członkowskich UE.

¹⁰⁷ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Tekst jednolity, Dz.U. 2017 poz. 1543

Osoby szukające zainteresowanych pracą za granicą. Często korzystają z usług **biur pośrednictwa pracy**. W tym przypadku rola pośrednika nie ogranicza się do zaaranżowania spotkania pracodawcy z pracownikiem, ale obejmuje również m.in. dopełnienie wszystkich formalności, znalezienie zakwaterowania, załatwienie transportu na miejsce czy zdalną pomoc.

Roboty publiczne i prace interwencyjne¹⁰⁸

Dość często, gdy inne metody znalezienia zatrudnienia dla bezrobotnego nie sprawdziły się, osobom w wieku 50 plus proponuje się udział w zatrudnieniu subsydiowanym czy pracach interwencyjnych i robotach publicznych. Prace interwencyjne osoba po 50. roku życia wykonywać może nawet przez dwa lata, a w sytuacjach szczególnych – gdy starosta dokonuje refundacji wynagrodzenia i składek nie co miesiąc, a co dwa miesiące – mogą potrwać nawet 4 lata. Z kolei skierowanie do robót publicznych nie może być dłuższe, niż pół roku (lub rok, jeśli refundacja części kosztów poniesionych przez pracodawcę odbywa się co dwa miesiące).

Roboty publiczne mogą być organizowane przez: powiaty (z wyłączeniem prac organizowanych w urzędach pracy), gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, spółki wodne i ich związki. O organizację prac interwencyjnych może ubiegać się każdy pracodawca, który w ocenie organu jest w stanie te prace prawidłowo przeprowadzić (np.: niebędący w stanie likwidacji oraz niezalegający z podatkami czy opłacaniem składek na ubezpieczenie społeczne).

Dofinansowanie wynagrodzenia za bezrobotnego powyżej 50 roku życia¹⁰⁹

Na podstawie zawartej umowy, Starosta może przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy dofinansowanie wynagrodzenia przez okres 12 miesięcy za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończy 50. rok życia. W przypadku ukończenia 60. Roku życia dofinansowanie wynagrodzenia przysługuje przez okres 24 miesięcy w kwocie określonej w umowie nie wyższej jednak niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie

¹⁰⁸ www.regiopraca.pl, dostęp 22.05.2018

¹⁰⁹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Tekst jednolity, Dz.U. 2017 poz. 1543

obowiązującą w dniu zawarcia umowy, za każdego zatrudnionego bezrobotnego. Pracodawca lub przedsiębiorca jest obowiązany do dalszego zatrudnienia skierowanego bezrobotnego po upływie okresu przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia odpowiednio przez 6 miesięcy w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 50 lat i 12 miesięcy w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 60 lat.



Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej¹¹⁰

Osoby powyżej 50 roku życia pozostające bez zatrudnienia mogą ubiegać się o przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, w tym na pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związanego z podjęciem działalności, w wysokości nie wyższej niż sześciokrotne przeciętne wynagrodzenie.

Ogromnym plusem takiej dotacji jest fakt, iż jest ona bezzwrotna. Ponadto przyszły przedsiębiorca już po pozytywnej decyzji otrzymuje dotacje raczej szybko oraz jest ona wypłacana z góry - bez konieczności ponoszenia uprzednich wydatków z własnej kieszeni. Bezzwrotne środki na rozpoczęcie działalności z Urzędu Pracy mają to do siebie, że są przyznawane wyłącznie na założenie **jednoosobowej działalności gospodarczej**. Nie ma więc mowy o założeniu jakiegokolwiek formy spółki, ale nie wyklucza to zatrudnienia pracowników.

¹¹⁰ <https://journals.umcs.pl/sil/article/viewFile/2820/pdf>, dostęp 22.05.2018 r.

Kompletny i prawidłowo sporządzony wniosek o dotację składa się w Powiatowym lub Miejskim Urzędzie Pracy.

Dotację można również otrzymać przez instytucje realizujące projekty unijne. Mogą to być organizacje pozarządowe, inkubatory przedsiębiorczości, jednostki samorządu terytorialnego, szkoły wyższe. Realizatorzy projektów zajmują się rekrutacją osób, organizacją szkoleń z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej, wypłata wsparcia finansowego.

Szkolenie¹¹¹

Dynamicznie zmieniający się rynek pracy wymaga od osób, bez względu na wiek, ciągłego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w celu znalezienia pracy. Takie możliwości, oferują urzędy osobom powyżej 50. roku życia, poprzez udział w różnego rodzaju kursach i szkoleniach, podnoszenia umiejętności zawodowych oraz zdobywania wiedzy. Wiek i długoletnie doświadczenie zawodowe nie powinny być pretekstem zaniechania podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, braku znajomości języków obcych czy umiejętności obsługi programów komputerowych.

W Powiatowych Urzędach Pracy umieszczane są informacje o aktualnie organizowanych szkoleniach. Bezrobotny może wybrać dla siebie szkolenie, które będzie dla niego najbardziej adekwatne, a które uprawdopodobni jego zatrudnienie. Wsparcie dla osób powyżej 50 r życia w zakresie szkoleń i kursów realizują powiatowe urzędy pracy, instytucje szkoleniowe otrzymujące dofinansowanie z Unii Europejskiej. Osoby powyżej 50 roku życia, obserwując zmiany na rynku pracy, powinny wybierać taką tematykę i zakres szkoleń, aby nabyć umiejętności, które są szczególnie poszukiwane przez pracodawców.

Szkolenie grupowe¹¹²

Szkolenia grupowe – realizowane są przez Powiatowy Urząd Pracy zgodnie z planem szkoleń, który opracowany jest na podstawie wyników badań, analiz i prognoz na rynku pracy, częstotliwości występowania ofert oraz zapotrzebowania ze strony pracodawców. Plan szkoleń zamieszczany jest na tablicy ogłoszeń w urzędzie pracy oraz na stronie internetowej urzędu pracy. Osoba chcąc wziąć udział w interesującym ją szkoleniu grupowym, zostaje skierowana na nie, po złożeniu w urzędzie pracy odpowiedniego wniosku

111 <https://journals.umcs.pl/sil/article/viewFile/2820/pdf>, dostęp 22.05.2018 r.

112 <http://zielonalinia.gov.pl/-/procedury-ubiegania-sie-o-szkolenia-indywidualne-i-grupowe-46317>, dostęp 22.05.2018 r.

Szkolenie pod zatrudnienie¹¹³

W przypadku sfinansowania szkolenia indywidualnego (pod zatrudnienie) Powiatowy Urząd Pracy wyraża zgodę i opłaca szkolenie danemu bezrobotnemu, jeżeli jeszcze przed rozpoczęciem szkolenia pracodawca wyda deklarację na piśmie, że gdy uczestnik skończy szkolenie i zda egzamin, on przyjmie go do swojej firmy albo złoży własną deklarację o założeniu działalności gospodarczej po jego ukończeniu. Szkolenie pod zatrudnienie to większe szanse na znalezienie stałej pracy dla osób bezrobotnych bez kwalifikacji, choćby bez wyuczonego zawodu. Nie tylko ci, którzy stracili pracę i szukają nowej, mogą z tego rodzaju szkoleń skorzystać. To również oferta dla osób, które przebywają na wypowiedzeniu, a wiedzą, że jako bezrobotnym będzie trudno im znaleźć stałe zatrudnienie.

Warto skorzystać z tej formy wsparcia, ponieważ urząd może sfinansować wysokość szkolenia, maksymalnie do kwoty 300 proc. przeciętnego wynagrodzenia za pracę (w I kwartale 2018 r. - 13.868.52 zł, źródło <http://www.zus.pl/baza-wiedzy/skladki-wskazniki-odsetki/wskazniki/minimalne-i-przecietne-wynagrodzenie>)- dostęp 4.06.2018 r.

Należy przy tym zaznaczyć, że niektóre urzędy pracy wprowadzają pewne ograniczenia, w związku z czym kwota dofinansowania może być trochę niższa. Ponadto urząd pracy finansuje także koszty badań lekarskich i psychologicznych, koszty egzaminów, koszty dojazdu, a w szczególnych sytuacjach również zakwaterowania i wyżywienia.



¹¹³ <http://zielonalinia.gov.pl/-/procedury-ubiegania-sie-o-szkolenia-indywidualne-i-grupowe-46317>, dostęp 22.05.2018 r.

Stypendium szkoleniowe dla bezrobotnego¹¹⁴

Osobom bezrobotnym podczas udziału w szkoleniu przysługuje stypendium szkoleniowe w wysokości 120 procent wysokości zasiłku dla bezrobotnych, pod warunkiem, że liczba godzin szkolenia wynosi co najmniej 150 godzin miesięcznie. Jeżeli tych godzin jest mniej, wysokość stypendium jest ustalana proporcjonalnie, przy czym wynosi nie mniej niż 20 proc. kwoty zasiłku dla osób bezrobotnych.

Urząd pomoże też sfinansować bezrobotnemu koszty egzaminów zawodowych (na przykład uprawniających do kierowania szczególnego typu pojazdami). Refundacja może wynieść do 100 procent wysokości przeciętnego wynagrodzenia.

Staże

Osoby powyżej 50 roku życia mogą również odbyć staż, który trwa pół roku. W jego trakcie przysługuje stypendium w wysokości 120 procent zasiłku dla bezrobotnych, a okres stażu wlicza się do okresu pracy wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych. Oferta staży nie cieszy się jednak wielkim zainteresowaniem w tej grupie wiekowej. Staż nie jest zatrudnieniem w myśl przepisów Kodeksu Pracy, a osoby odbywające staż nie nabywają statusu pracownika. Często doświadczeni pracownicy wychodzą z założenia, że staż na niewiele im się przyda i woleliby swoje umiejętności wykorzystać pracując na umowę o pracę.

Korzyści z zatrudnienia starszego pracownika¹¹⁵

W Polsce od kilku lat można zauważyć rosnącą liczbę osób z wyższym wykształceniem, brakuje zatem specjalistów zawodowych w wielu dziedzinach m. in. lakiernik, tynkarz, spawacz, stolarz, czy kierowca. Osoby powyżej 50 roku życia dysponują takim kapitałem, przez co stają się co raz bardziej atrakcyjne dla pracodawców. Dojrzały pracownicy, rzadziej od swoich młodszych kolegów korzystają ze zwolnień lekarskich, rzadko zmieniają miejsce pracy, dlatego istnieje mniejsze ryzyko, że przeszkolony pracownik odejdzie do innej firmy. Pracownicy powyżej 50 roku życia posiadają też duże doświadczenie, są bardziej dyspozycyjni, bardziej angażują się w pracę jak również, dzięki doświadczeniu życiowemu, są bardziej opanowani i rozważniej podejmują decyzje.

¹¹⁴ <http://zielonalinia.gov.pl/-/procedury-ubiegania-sie-o-szkolenia-indywidualne-i-grupowe-46317>, dostęp 22.05.2018 r.

¹¹⁵ *Wyrównanie szans na rynku pracy dla osób 50+*, Broszura współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego /funduszu Społecznego, s. 15-16

Zatrudnienie osób dojrzałych przynosi wiele korzyści, również finansowych, pracodawcom. Nie muszą płacić za nich niektórych składek (na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, gdy zatrudniają kobiety, które ukończyły 55. rok życia i mężczyźni, którzy ukończyli 60 lat). Wysyłając osoby dojrzałe na szkolenia, pracodawcy mogą liczyć na zwrot kosztów ich udziału, w niektórych wypadkach przysługuje im także zwrot kosztów organizacji prac interwencyjnych z udziałem osób po 50. roku życia oraz uzyskać poradę zawodową. Pracodawcy nie muszą się też obawiać absencji chorobowych starszych pracowników – jeśli taki pracownik zachoruje, będą mu wypłacać wynagrodzenie nie przez 33 dni, ale jedynie przez 14 dni choroby.

Powyższe czynniki w istotny sposób wpływają na zwiększenie atrakcyjności pracowników powyżej 50 roku życia dla pracodawców oraz przemawiają za jego zatrudnieniem.

Opracowanie:

Ewa Mrozińska

Doradca zawodowy

CLiPKZ Łódź

Oddział w Piotrkowie Trybunalskim

Bibliografia

1. Kukła D., Duda W., Zając M., *Grupa ryzyka na rynku pracy, Poradnik dla osób współpracujących z grupą 45+*, Difin S.A. Warszawa 2012
2. *Niezbędnik nie tylko dla absolwenta, Poradnik dla użytkowników rynku pracy*. Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy, Łódź 2010.
3. *Wyrównanie szans na rynku pracy dla osób 50+*, Broszura współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego s. 15-16, Broszura współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego /funduszu Społecznego

Netografia

1. *Spytek-Bandurska G., Aktywizacja zawodowa osób w fazie późnej dojrzałości i starszych w Polsce*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytet Warszawski. Online: <http://cejsh.imedu.pl>
2. <https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-dotacje-z-urzedu-pracy-na-podjecie-dzialalnosci-gospodarczej>
3. <https://rpo.lodzkie.pl/blog/item/913-dotacje-na-rozpoczecie-dzialalnosci-gospodarczej-nie-tylko-w-powiatowych-urzedach-pracy>
4. www.regiopraca.pl
5. <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/831965,rynek-pracy-dla-50-co-moze-zrobic-senior-by-zwiekszyt-swoje-szanse-na-ryнку-pracy.html>
6. www.psz.praca.gov.pl
7. <http://zielonalinia.gov.pl/-/procedury-ubiegania-sie-o-szkolenia-indywidualne-i-grupowe-46317>
8. <https://journals.umcs.pl/sil/article/viewFile/2820/pdf>
9. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Tekst jednolity, Dz.U. 2017 poz. 1543. Online: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20040991001>

Kim jest dzisiejszy pięćdziesięciolatek? Profil społeczno-psychologiczny pracownika 50+

Osoby powyżej 50 roku życia według wszelkich prognoz demograficznych będą coraz częściej aktywnymi i pełnowartościowymi uczestnikami rynku pracy. Obecnie wśród pięćdziesięciolatek aktywna zawodowo jest co druga osoba. Jednak od kilku lat takich osób na rynku pracy przybywa. Zmiany demograficzne związane ze starzeniem się społeczeństwa to duże wyzwanie dla rynku pracy. Według danych GUS obecnie już co piąty Polak (ponad 7,5 mln osób) ma 60 lub więcej lat i grupa ta będzie coraz liczniejsza¹¹⁶. Rynek pracy jest jedną z kluczowych płaszczyzn, na której już dochodzi do istotnych przemian w kontekście starzenia się ludności – coraz częściej naszym współpracownikiem jest lub wkrótce będzie osoba w wieku, który zwyczajowo określa się jako „starszy”. Odsetek ludzi starszych w aktywnej zawodowo części społeczeństwa będzie wzrastał nie tylko z powodów demograficznych, lecz także ze względu na zmiany wprowadzone w ramach reformy ubezpieczeń społecznych, które zakładają, że wysokość świadczeń emerytalnych będzie ściśle związana z liczbą przepracowanych lat i będzie wzrastała wraz z każdym rokiem przepracowanym po osiągnięciu wieku emerytalnego. Ponadto osoby starsze motywuje do kontynuowania pracy, nawet po osiągnięciu wieku emerytalnego, chęć dorobienia do niskiej emerytury, przyzwyczajenie do rytmu, jaki wyznaczała przez całe życie praca zawodowa, czy zwyczajna chęć spotkania się z ludźmi¹¹⁷.

W ciągu kolejnych lat pracodawcy będą musieli zmierzyć się z silnym spadkiem podaży osób w wieku produkcyjnym mobilnym (18-44 lata) - według prognoz GUS liczba osób z tej grupy wiekowej zmniejszy się do 2035 roku o 4 mln. Jednocześnie eksperci wskazują, że wśród pokolenia 50+ istnieją obecnie największe rezerwy zatrudnienia – Polska może „pochwalić się” jednym z najniższych wskaźników zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata, który wynosi jedynie 41 proc., podczas gdy w Szwecji to 74 proc., w Niemczech - 64 proc., a średnia unijna to prawie 51 proc. Biorąc jednak pod uwagę fakt, że 5 lat temu wskaźnik zatrudnienia w Polsce w tej grupie wiekowej wynosił niewiele ponad 30 proc. można

116 *Zalety pracowników 50+* <http://kadry.infor.pl/kadry/hrm/zarzadzanie/724770,2,Zalety-pracownikow-50.html>, dostęp 11.05.2018 r.

117 Kwinta-Odrzywółek J. *Sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy*, <https://rynekpracy.pl/artykuly/sytuacja-osob-w-wieku-50-na-ryнку-pracy>, dostęp 11.05.2018 r.

wynioskować, że pracodawcy powoli dostrzegają potencjał tkwiący w pracownikach w wieku 50+¹¹⁸.

Jeszcze do niedawna pracodawcy z różnych względów niechętnie zatrudniali starszych pracowników. Nie było takiej potrzeby, bo o pracę ubiegały się dziesiątki tysięcy młodych bezrobotnych. Ponadto istniało i nadal istnieje wiele stereotypów, często krzywdzących, dotyczących tych osób – mniej wydajni, mniej energiczni, wolniej uczą się nowych rzeczy. Jaki jest naprawdę pięćdziesięcioletni pracownik? Jakie są jego atuty, a jakie słabsze strony w porównaniu z młodszymi pracownikami? Jakie cechy psychiczne czynią z osób dojrzałych, poszukiwanych i cenionych pracowników?

Życie rodzinne i społeczne

Współcześni pięćdziesięciolatkowie pełnią w rodzinie dwie ważne funkcje; z jednej strony wychowują jeszcze młodsze pokolenie, przygotowują je do wejścia w dorosłe życie, wspomagają dorastające dzieci tak, aby stawały się odpowiedzialnymi i szczęśliwymi ludźmi, a z drugiej strony przejmują opiekę nad starzejącymi się rodzicami, dostarczając im wsparcia. Z pełnieniem tych ról społecznych wiąże się wiele zadań i problemów.



118 *Zalety pracowników 50+* <http://kadry.infor.pl/kadry/hrm/zarzadzanie/724770,2,Zalety-pracownikow-50.html>, dostęp 11.05.2018 r.

Odnoszące sukcesy dzieci mogą wpłynąć na poczucie zadowolenia i satysfakcji z dobrze wypełnionych obowiązków rodzicielskich. Z kolei opieka nad starzejącymi się rodzicami może być czasochłonna i przynosić negatywne skutki emocjonalne, tj. stres, smutek, obawa. Ograniczenia czasu wolnego i wolności mogą skutkować konfliktami wewnątrz rodziny, a nawet w pracy. Jednocześnie jest to okres w którym trzeba zmierzyć się ze stratą rodziców, utratą wsparcia z ich strony i uświadomienia sobie bycia najstarszym pokoleniem¹¹⁹. W tym czasie ulega też zredukowaniu ilość znajomych. Przyjaciół jest mniej, kontakty rzadsze, lecz wraz z upływem lat stają się coraz bardziej zażyłe.

Jednocześnie jednak tzw. średnia dorosłość charakteryzuje się osiągnięciem pełnej odpowiedzialności społecznej i obywatelskiej. Z reguły człowiek w tym wieku ma więcej czasu dla siebie. Może go wykorzystać na aktywność społeczną – wolontariat, rozwijanie własnych, często zapomnianych zainteresowań i pasji. Dojrzały człowiek starając się utrzymać zadowalającą sprawność w pracy zawodowej akceptuje i dostosowuje się do zmian fizjologicznych wieku średniego¹²⁰.

Stan zdrowia

W okresie tym pojawiają się z reguły wyraźne zmiany w zakresie sprawności fizycznej, motorycznej i zmysłowej. Widoczne stają się pierwsze oznaki starzenia organizmu, pierwsze siwe włosy, zmarszczki, pogorszenie samopoczucia, spadek energii, którym towarzyszą różne dolegliwości fizyczne. Zmiany te zachodzą w sposób powolny i stopniowy tak, że przez dłuższy czas są prawie niezauważalne. Poza tym moment rozpoczęcia tych procesów i ich tempo jest sprawą indywidualną. Wielu pięćdziesięciolatków nadal wygląda i czuje się młodo. Według raportu krajowego Share samoocena stanu zdrowia osób 50+ jest najczęściej dobra i zadowalająca, ale jest ona zróżnicowana ze względu na płeć. I tak ok. 10% mężczyzn ocenia swój stan zdrowia jako doskonały i bardzo dobry, 34% - jako dobry, 44% zadowalający, a tylko 12% jako zły. Samoocena stanu zdrowia pięćdziesięcioletnich kobiet jest wyraźnie gorsza niż mężczyzn - tylko ok. 6% ocenia swój stan zdrowia jako doskonały i bardzo dobry, 33% jako dobry, 34% zadowalający ale aż 27% jako zły¹²¹. Jednak mimo tak pozytywnej samooceny, dane Głównego Urzędu Statystycznego na temat stanu zdrowia ludności Polski w 2009 r. wskazują, że statystyczny Polak w wieku powyżej 50 lat cierpi na

119 Brzezińska A. (2005) *Psychologiczne portrety człowieka*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne (s. 517-522)

120 *Psychologiczny rozwój człowieka dorosłego* <http://sciaga.pl/tekst/107336-108-psychologiczny-rozwoj-czlowieka-doroslego>, dostęp 11.05.2018 r.

121 *Portret generacji 50+ w Polsce i w Europie* Wyniki badania zdrowia, starzenia się i przechodzenia na emeryturę w Europie (SHARE) www.share50plus.pl/files/publikacje/ibe-raport-krajowy-SHARE.pdf, dostęp 11.05.2018 r.

dwa schorzenia przewlekłe. Są to najczęściej bóle kręgosłupa oraz choroby układu krążenia. Z wiekiem wzrasta też ryzyko zapadnięcia na cukrzycę, choroby nowotworowe, często pojawia się też otyłość¹²².



Wykształcenie

Wykształcenie jest najważniejszym obiektywnym wskaźnikiem różnicującym starszych i młodszych pracowników. Jeśli chodzi o to kryterium, młodsze pokolenia biją osoby starsze na głowę, ponieważ wraz z wiekiem poziom edukacji spada. Najwyraźniej można to zaobserwować na przykładzie wykształcenia wyższego, którym obecnie legitymuje się co trzecia osoba w wieku 25-34 lata i jedyne 8% osób w wieku 55-59/64 lata. Odwrotna sytuacja ma miejsce w przypadku wykształcenia zawodowego. Zasadnicze szkoły zawodowe zdecydowanie częściej kończyli przedstawiciele starszego pokolenia. Mimo niższego wykształcenia, słabszej znajomości języków obcych i mniejszej biegłości w zakresie obsługi komputera, starsi pracownicy wcale nie stoją na straconej pozycji, a wręcz przeciwnie. Od kilku lat na rynku pracy najbardziej poszukiwane są osoby posiadające wiedzę i umiejętności zawodowe (np.: średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych, elektrycy i elektronicy, pomoce domowe i sprzątaczkę oraz robotnicy budowlani). Popyt na umiejętności zawodowe, które mogą posiadać osoby starsze, jest duży¹²³.

Wiedza zawodowa

Pracownik z kilkunastoletnim lub dłuższym doświadczeniem zawodowym ma z reguły sporą wiedzę, zgromadzoną latami. Doświadczył wielu sytuacji, zna różne branże i często ma doświadczenie w różnych obszarach pracy, przeszedł przez różne stanowiska. Taka wiedza jest dla pracodawcy nierzadko wiele warta. Można ją nie tylko wykorzystać na bieżąco w pracy, ale również sprawić, by inni pracownicy – przez kontakt z pracownikiem starszym, szybciej ją nabyli. Starszy, bardziej doświadczony pracownik może wprowadzić

122 Badania 50+ www.diag.pl/pacjent/badania-50/, dostęp 11.05.2018 r.

123 Kwinta-Odrzywołek J. *Sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy*, <https://rynekpracy.pl/artykuly/sytuacja-osob-w-wieku-50-na-ryнку-pracy>, dostęp 11.05.2018 r.

nowo zatrudnioną osobę w życie firmy, pokazać, na czym polega jej specyfika, a także pomóc w rozwiązywaniu problemów zawodowych. Połączenie doświadczenia i rozważań starszych pracowników z inwencją i świeżością ich młodszych kolegów może przynieść bardzo dobre efekty¹²⁴.

Stabilizacja i lojalność

Pracownicy starsi są bardziej stabilni w swoich oczekiwaniach względem pracy. Nie pragną częstych zmian, chcą stałej pracy i pracodawcy, z którym będą mogli się związać na dłużej. Wynika to częściowo z odpowiedzialności, a z drugiej strony z trudności ze znalezieniem pracy na współczesnym rynku pracy. Zatem kiedy już pracę znajdują, to najczęściej pracują w niej dłużej niż pracownicy młodzi. Dla pracodawcy jest to spora korzyść – lojalny pracownik kosztuje mniej i nie trzeba wydawać dodatkowych środków na ciągłe szkolenie nowych osób.

Doświadczenie życiowe

Osobom starszym nie sposób odmówić życiowego doświadczenia. Po prostu widzieli więcej niż 30-latkowie, byli w większej ilości sytuacji, z większą ilością problemów mieli szansę się zmierzyć. Nie sposób tego nie docenić. Dzięki większemu doświadczeniu życiowemu osoby takie są w stanie lepiej poradzić sobie w różnych zawodowych sytuacjach, mają większą bazę doświadczeń, z których mogą czerpać. W efekcie mogą podejmować szybsze i bardziej trafne decyzje.

Odpowiedzialność

Doświadczenie zawodowe i życiowe przekłada się również na większą odpowiedzialność w pracy. Osoby starsze częściej doświadczają różnych konsekwencji swoich działań i zachowań, i dlatego w większym stopniu są w stanie przewidzieć jakie efekty przyniesie takie, a nie inne zachowanie w określonej sytuacji. Z tego względu zachowują się nieco bardziej odpowiedzialnie.

¹²⁴ Jastrzębska A. *Życie zawodowe nie kończy się po pięćdziesiątce* <http://www.gratka.pl/pracuje/artukul/zycie-zawodowe-nie-konczy-sie-po-po-iecddziesiatce,2314988,art,t,id,tm.html>, dostęp 1.05.2018 r.

Dyspozycyjność

Pracownicy dojrzaśli wprawdzie są mniej skłonni do tego, by się za pracą przeprowadzać do innych regionów kraju lub wyjeżdżać za granicę, ale jednocześnie w obszarze swojego miejsca zamieszkania są bardziej dyspozycyjni niż grupa pracowników w okolicach 30-tych. Wynika to z tego, że dzieci mają już odchowane, wnuki często w przedszkolu i nie przeszkadza im tak bardzo, jak rodzicom małych dzieci praca w późniejszych godzinach wieczornych, czy w weekendy. Są nieco bardziej elastyczni pod tym względem.

Wiarygodność

W wielu zawodach związanych z kontaktem z klientem wiek może być sporą zaletą. Buduje on wiarygodność wiedzy i odpowiedzialności pracownika. Jeśli w ważnej dla klienta i skomplikowanej kwestii doradzać ma mu osoba młoda, to często nie jest ona traktowana poważnie. Klient myśli „jakie doświadczenie i wiedzę może mieć 20-latką?” i nie do końca ufa temu, co konsultant mówi. Jeśli jednak z klientem porozmawia osoba starsza, zakłada on, że osoba ta ma większe doświadczenie i można jej zaufać.

Zdolność łagodzenia konfliktów z klientem

Z wiekiem łączy się jeszcze jedna przewaga pracowników 50+ w kontakcie z klientem. Otóż klienci są mniej skłonni do tego, by kłócić się i wygrażać osobom starszym. Dlatego w windykacji, na reklamacji czy w innych tego typu trudnych przypadkach osobom starszym częściej udaje się polubownie załatwić sprawę klienta. Działa tu po prostu zasada wychowania i szacunku do osób starszych, którą większość z nas ma wpojoną przez rodziców¹²⁵.

Zdolności poznawcze

Wyniki badań pokazują, iż ogólna sprawność intelektualna człowieka dorosłego wcale nie musi ulec osłabieniu. Jeśli przez całe życie aktywnie zdobywa nowe doświadczenia, ma motywację do ćwiczenia tej sprawności i cieszy się dobrym zdrowiem, to poziom inteligencji w wieku starszym nie musi się obniżać¹²⁶. Możliwy spadek sprawności, wolniejsze tempo

125 7 punktów przewagi pracowników 50+ <http://weblog.infopraca.pl/2013/09/7-punktow-przewagi-pracownikow-50/>, dostęp 11.05.2018 r.

126 Brzezińska A., *Psychologiczne portrety człowieka*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne 2005, s. 511.

czynności, słabsza koordynacja, czy podatność na zmęczenie często są rekompensowane stosowaniem innej strategii działania, np. skupianiem się na najważniejszych rzeczach lub wykorzystywaniem sprawdzonych sposobów działania¹²⁷.

Aktywność zawodowa osób 50+

Obecni 50-latkowie nie są pod względem aktywności zawodowej grupą jednorodną. Zdecydowanie większa część osób aktywnych zawodowo jest zadowolona ze swej pracy, posiada cenne umiejętności i doświadczenie, jest chętna do pracy, do uczenia się i dzielenia swoimi



doświadczeniami. Mają zazwyczaj więcej czasu dla firmy, są bardziej dyspozycyjni. Praca jest dla nich bardzo ważna, są bardziej zdyscyplinowani, odpowiedzialni i sumienni niż młodsi koledzy. To oddani pracownicy, którzy wyrażają się z szacunkiem do przełożonych i współpracowników¹²⁸. Rzadziej korzystają ze zwolnień lekarskich niż młodzi pracownicy, nie blokują miejsc pracy z powodu urlopów macierzyńskich, czy wychowawczych. Często określa się ich mianem osób dokładnych i skrupulatnych, posiadających duży zasób wiedzy¹²⁹. Oczywiście w tej grupie są również osoby, które nie posiadają odpowiednich do potrzeb rynku pracy kwalifikacji i nie wykazują motywacji do ich uzyskania, uzupełnienia lub zmiany. Ponadto pojawiające się problemy ze zdrowiem i związana z tym absencja może sprawić, że ich celem będzie tylko przetrwanie w pracy do emerytury. Zwłaszcza jeśli są przeciążeni obowiązkami i wypaleni zawodowo. Nadmierne obciążenie pracą poprzez zwiększanie obowiązków, trudności zadań i działanie pod presją czasu może prowadzić do przeciążenia, a w konsekwencji do wypalenia zawodowego objawiającego się zmniejszoną motywacją, zaniedbywaniem obowiązków, znudzeniem i rutyną.

127 Rzechowska E. *Dojrzały pracownik na rynku pracy: Jak zabezpieczyć przed wykluczeniem społecznym osoby 50+?* www.lbs.pl/projekt/dezaktywizacja/files/book.pdf, dostęp 11.05.2018 r.

128 Chomątkowska B., Żarczyńska-Dobiesz A. *Bariera dzielenia się wiedzą przez przedstawicieli pokolenia „Baby Boomers”* www.zie.pg.edu.pl/documents, dostęp 11.05.2018 r.

129 Maier M., *Sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce*, http://apcz.umk.pl/czasopisma/index.php/AUNC_ZARZ/article/view/AUNC_ZARZ.2017.022, dostęp 11.05.2018 r.

Sytuacja demograficzna i systematyczny spadek liczby młodych pracowników prowadzi do istotnych zmian na rynku pracy. Pracujący pięćdziesięciolatek to coraz częściej spotykana sytuacja. Wszechobecny kult młodości sprawia jednak, że seniorzy nadal zbyt często wypychani są z rynku pracy. Ze szczególną siłą uderza to zwłaszcza w starsze kobiety, którym wprost daje się odczuć, że ich miejsce jest już w domu, przy wnukach, a nie w pracy. Wielka to szkoda, ponieważ starsi pracownicy mają swoiste kompetencje i cechy, które pracodawcy powinni zacząć doceniać i wykorzystywać. Celem jest bowiem uzyskanie obopólnych korzyści – usatysfakcjonowanego i doświadczonego pracownika oraz sprawnie działającego biznesu¹³⁰.

Opracowanie:

Hanna Komorowska

Doradca zawodowy

CLIPKZ w Łodzi

Oddział w Skierniewicach

Bibliografia

1. Brzezińska A. (2005) *Psychologiczne portrety człowieka*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne

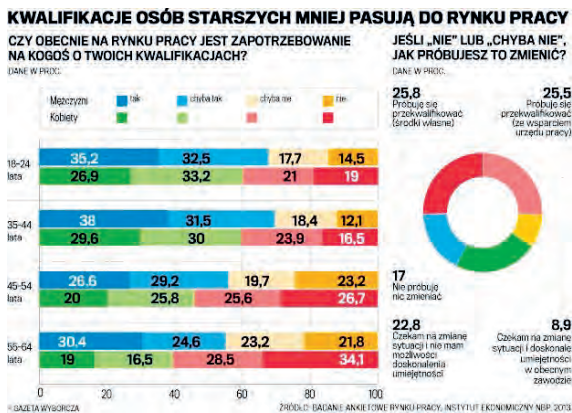
Netografia:

1. <http://weblog.infopraca.pl/2013/09/7-punktow-przewagi-pracownikow-50/> - dostęp 11.05.2018
2. www.diag.pl/pacjent/badania-50/ - dostęp 11.05.2018
3. Chomątkowska B., Żarczyńska-Dobiesz A. Bariery dzielenia się wiedzą przez przedstawicieli pokolenia „Baby Boomers” www.zie.pg.edu.pl/documents – dostęp 11.05.2018
4. Jastrzębska A. Życie zawodowe nie kończy się po pięćdziesiątce <http://www.gratka.pl/pracuje/artukul/zycie-zawodowe-nie-konczy-sie-po-po-icdziesiatce,2314988,art,t,id,tm.html> – dostęp 1.05.2018
5. Kwinta-Odrzywołek J. Sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy, <https://rynekpracy.pl/artykuly/sytuacja-osob-w-wieku-50-na-ryнку-pracy> - dostęp 11.05.2018
6. Maier M. Sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy w Polsce http://apcz.umk.pl/czasopisma/index.php/AUNC_ZARZ/article/view/AUNC_ZARZ.2017.022 - dostęp 11.05.2018
7. www.share50plus.pl/files/publikacje/ibe-raport-krajowy-SHARE.pdf - dostęp 11.05.2018
8. <http://sciaga.pl/tekst/107336-108-psychologiczny-rozwoj-czlowieka-doroslego> - dostęp 11.05.2018
9. Rzechowska E. Dojrzały pracownik na rynku pracy: Jak zabezpieczyć przed wykluczeniem społecznym osoby 50+? www.lbs.pl/projekt/dezaktywizacja/files/book.pdf - dostęp 11.05.2018
10. Zalety pracowników 50+ <http://kadry.infor.pl/kadry/hrm/zarzadzanie/724770,2,Zalety-pracownikow-50.html> – dostęp 11.05.2018

¹³⁰ Kwinta-Odrzywołek J. *Sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy*, <https://rynekpracy.pl/artykuly/sytuacja-osob-w-wieku-50-na-ryнку-pracy>, dostęp 11.05.2018 r.

Zmiana zawodu – aspekty psychologiczne

Potrzeba zmiany zawodu może pojawić się w każdej chwili. Utrata pracy to sytuacja, która może spotkać każdego. Jeśli stwierdzimy, że na rynku pracy nie ma zapotrzebowania na kwalifikacje które posiadamy, warto pomyśleć o przekwalifikowaniu się. Wymaga to od nas dużej aktywności i wytrwałości. Jednak, na dłuższą metę lepiej utrzymać się na rynku pracy niż pozostawać biernym zawodowo. W świadomości 50-latków pojawia się refleksja dotycząca budowania strategii rozwoju zawodowego w celu zwiększenia swojego bezpieczeństwa na rynku pracy. Świadczą o tym między innymi wyniki badania ankietowego, jakie w 2013 roku przeprowadził Instytut Ekonomiczny Narodowego Banku Polskiego. Jednym z aspektów badania, przytoczonym przez portal Gazeta Praca¹³¹ było rozpoznanie opinii osób w różnym wieku na temat przydatności ich kwalifikacji i dopasowania do wymogów rynku pracy. W wyniku badania okazało się, że osoby powyżej 50 roku życia nie tylko zdają sobie sprawę, że ich kwalifikacje mogą w każdej chwili stać się nieatrakcyjne dla pracodawców lecz podejmują działania aby je aktualizować i pozostać na rynku pracy. Jak wynika z grafiki 1. w grupie 50-latków panuje mniejsze przekonanie o przydatności posiadanych kwalifikacji niż u osób młodszych (poniżej 44 lat).



Grafika 1.

¹³¹ http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90440,17124471,Kiedy_warto_zmienic_zawod_.html, dostęp 14 marca 2018 r.

Pojawia się problem gotowości do podwyższania kwalifikacji. Świadomość deficytów w obszarze posiadanych uprawnień zawodowych to dobry punkt wyjścia do podjęcia działań edukacyjnych. Współcześni pracownicy ale także osoby bezrobotne są bardziej przedsiębiorczy i samodzielni w poszukiwaniu ścieżek własnego rozwoju niż ci sprzed kilkudziesięciu lat¹³². Niemniej jednak, zmiana zawodu to sytuacja trudna, gdyż związana jest bezpośrednio z zagrożeniem utratą pracy¹³³ lub wręcz bezrobociem, dlatego warto poświęcić nieco uwagi zjawiskom psychologicznym, które pojawiają się u osoby 50+ w związku z potrzebą lub koniecznością zmiany zawodu. Warto pamiętać jednak, że niezależnie od wieku, brak pracy może powodować negatywne skutki dla zdrowia psychicznego. Takie negatywne konsekwencje związane z utratą pracy zostały pokazane w „Raporcie nt. nowoczesnych metod motywacji osób starszych w aspekcie wejścia na rynek pracy”, opracowanym w Instytucie Psychologii Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Autorzy, Aleksandra Bujacz i Maciej Macko wskazują na następujące, negatywne zjawiska psychiczne związane z utratą pracy¹³⁴. „Psychologiczne negatywne konsekwencje utraty pracy dotyczą bardzo wielu wymiarów życia Wiążą się między innymi z:

- *nasileniem się emocji i napięć – osoby bezrobotne są subiektywnie mniej szczęśliwe i zadowolone z życia w porównaniu z grupą osób pracujących;*
- *zmianami tożsamościowymi związanymi z koncentracją na własnej osobie i podejmowaniem prób samoanalizy i samooceny, a także ze wzrostem zależności od otoczenia i podatnością na jego wpływ;*
- *zmianami w procesach poznawczych – wraz z przedłużającym się stanem pozostawania bez pracy bezrobotni mają coraz większe trudności z koncentracją uwagi, gorszą orientację w rzeczywistości oraz rzadko są w stanie opracować i zrealizować elastyczny plan działania związany choćby z poszukiwaniem nowego miejsca zatrudnienia;*
- *zmianami w społecznym funkcjonowaniu człowieka – osoby bezrobotne często nie tylko nie zastępują pracy zawodowej innym rodzajem działalności, lecz również w mniejszym stopniu angażują się w czynności pozazawodowe, związane z życiem rodzinnym, towarzyskim i kulturalnym.”*

Ta świadomość negatywnych doznań związanych z utratą pracy lub chociażby możliwości utraty zatrudnienia, mobilizuje pracowników w każdym wieku do uzupełniania, a niekiedy

132 http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90440,17124471,Kiedy_warto_zmienic_zawod_.html, dostęp 14 marca 2018 r.

133 Rzechowska E. Dojrzały pracownik na rynku pracy: Jak zabezpieczyć przed wykluczeniem społecznym osoby 50+? Wydawnictwo Lubelskiej Szkoły Biznesu. Lublin 2010 str. 37.

134 A. Bujacz, M. Macko Raport nt. nowoczesnych metod motywacji osób starszych w aspekcie wejścia na rynek Pracy. Opracowanie powstałe w ramach Projektu współfinansowanego przez Unię Europejską w Ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Wydawca: Dobre Kadry. Centrum Badawczo Rozwojowe Sp z o.o. str. 6.

do zmiany kwalifikacji¹³⁵. Z drugiej strony, mamy do czynienia z problemem gotowości do podejmowania wysiłku edukacyjnego. Ciekawe wnioski na temat gotowości do kształcenia wśród pracowników firm przedstawił w swoim artykule¹³⁶ pt. „Gotowość prorozwojowa pracowników w sytuacji zmian organizacyjnych”, Andrzej Różański - pracownik naukowy Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej w Lublinie. W wynikach swoich badań, autor dokonał analizy postaw pracowników 50+ w odniesieniu do 6 skal określających obszary potencjalnego zaangażowania w procesy zdobywania wiedzy i kompetencji zawodowych, co ilustruje tabela 1¹³⁷.

Tabela 1

Symbol skali	Treść przeprowadzonych analiz w poszczególnych skalach	Średnia przyjętych norm dla pracowników umysłowych	Średni wynik w badanej grupie (n=50)	Odczytanie standardowe w badanej grupie	Mediana w badanej grupie	Kierownicy (średnia)	Pracownicy nieposiadający funkcji kierowniczych (średnia)	Pracownicy starsi 50+ (średnia)	Pracownicy młodszy < 50 lat (średnia)
A1	Poziom otwartości na zmiany zachodzące w otoczeniu (postrzeganie siebie i makrootoczenia)	3,77	<u>3,93</u>	0,47	4,00	4,05	3,91	3,78	4,00
B3	Poziom odczuwanej mobilności profesjonalnej (postrzeganie siebie i makrootoczenia)	2,89	<u>2,93</u>	0,81	2,75	3,15	2,91	<u>2,58</u>	3,1
C5	Poziom odczuwanej skuteczności osiąganych celów edukacyjno-zawodowych (postrzeganie siebie i makrootoczenia)	3,67	3,60	0,59	3,64	3,63	3,60	3,38	3,70
D2	Poziom odczuwanej wspólnoty celów edukacyjno-zawodowych (postrzeganie siebie i mikrootoczenia)	3,27	3,18	0,64	3,11	3,60	3,13	<u>3,22</u>	3,16
E4	Poziom zapotrzebowania na informacje zawodowe (postrzeganie siebie i mikrootoczenia)	3,32	2,91	0,46	2,83	<u>2,87</u>	<u>2,91</u>	2,79	2,96
F6	Poziom skuteczności doskonalenia zawodowego w miejscu pracy (postrzeganie siebie i mikrootoczenia)	3,79	3,74	0,45	3,75	4,00	3,71	3,59	3,81

Skala: wyniki bardzo niskie „1”, wyniki bardzo wysokie „5”.

Źródło: opracowanie własne.

135 Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport Końcowy. Pod redakcją Profesora Elżbiety Kryńskiej. Badanie w ramach prac nad projektem *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*, realizowanym przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, zainicjowanym przez Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, wykonane przez Uniwersytet Łódzki, partnera projektu. Projekt realizowany był w ramach Działania 1.1. „Wsparcie systemowe instytucji rynku pracy” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Łódź 2013 str. 141.

136 <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/53/id/1074>, dostęp 28 maja 2018 r.

137 Źródło <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/53/id/1074>, dostęp 28 maja 2018 r.

W wyniku przeprowadzonego badania okazało się, że pracownicy 50+ mają wyniki niższe w pięciu, spośród sześciu skal wymienionych w Tabeli 1. Tak więc niższy jest niż u młodych pracowników poziom otwartości na zmiany (skala A1). Pracownicy 50+ wykazują niższy od przeciętnej, poziom mobilności zawodowej, co może wynikać z obiegowych opinii, wyrażanych przez samych badanych, że starszym pracownikom trudniej jest zmienić pracę, że pracodawcy chętniej zatrudniają młodych kandydatów do pracy¹³⁸. Jednak sytuacja dojrzałych pracowników na rynku pracy zmienia się w ostatnich latach. Jak podaje portal GazetaPraca.pl nadchodzi czas pokolenia 50+ ponieważ pracodawcy nie obawiają się już zatrudniać dojrzałych pracowników¹³⁹. Podobnie rzecz się ma ze skalą odczuwanej skuteczności celów edukacyjno-zawodowych (skala C5) – można sądzić, że w dalszym ciągu ujawniają się przekonania o niechęci pracodawców do inwestowania w kwalifikacje dojrzałych pracowników. Ci ostatni mogą z kolei krytycznie oceniać swoje zdolności przyswajania nowej wiedzy. Nie można mówić o zbyt dużych różnicach w dwóch ostatnich skalach tj. E4 i F6. Zapotrzebowanie na informacje zawodowe oraz pogląd na poziom skuteczności doskonalenia zawodowego w grupie 50+ nie jest znacząco mniejszy od średniej uzyskanej w badaniu. Natomiast fakt, że osoby starsze identyfikowały się w większym stopniu z organizacją, w której pracują, niż ich młodszy koledzy pozwala dostrzegać coraz większe możliwości optymalnego wykorzystania potencjału dojrzałych pracowników. Okazuje się, że na współczesnym rynku pracy, pracownicy dojrzałego wieku odgrywają coraz większą rolę. Przyczyniają się do tego nie tylko zjawiska demograficzne (starzenie się społeczeństw) niejako wymuszające zatrudnianie osób z bagażem wieku i doświadczeń. Można sądzić, że pozytywne nastawienie do edukacji zawodowej osób



138 <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/871502,pracodawcy-nie-chca-zatrudniac-osob-50-to-blad.html>, dostęp 23 marca 2018 r.

139 <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/871502,pracodawcy-nie-chca-zatrudniac-osob-50-to-blad.html>, dostęp 23 marca 2018 r.

50+, zarówno wśród przedstawicieli tej grupy, jak i pracodawców to efekt promowania idei edukacji ustawicznej oraz wdrożenia warunków do edukacji osób dorosłych¹⁴⁰. Współczesny rynek pracy tworzy korzystne warunki do rozwoju zawodowego przez całe życie. Zarówno pracownicy z grupy 50+, jak i osoby bezrobotne coraz częściej przejawiają pozytywne nastawienie do zmiany zawodu. Jednak, tak jak w przypadku innych grup wiekowych, ważne jest zestawienie wymagań zawodu z ograniczeniami wynikającymi z wieku.

Wymagania zawodu a ograniczenia zdrowotne

Warto wskazać ograniczenia środowiska pracy i zdrowotne z jakimi przyjdzie się zmierzyć każdemu dojrzałemu pracownikowi, który wybiera dla siebie nowy zawód. W pierwszej kolejności należy wskazać fizyczne warunki pracy¹⁴¹ do których należą – obciążenie fizyczne, praca w środowisku gorącym lub zimnym oraz praca zmianowa i nocna. Wraz z wiekiem obniża się wydolność i sprawność fizyczna, zmniejsza się spostrzegawczość, obniża się szybkości reakcji oraz sprawności narządów zmysłów. Znacznie zmniejsza się zdolność do wykonywania wysiłku fizycznego, zwłaszcza jeśli chodzi o wykonywanie prac angażujących duże grupy mięśniowe oraz stawy. Obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego pracowników starszych, związane z wykonywaniem zadań roboczych, powinno być o ok. 20-40% mniejsze niż pracowników młodszych¹⁴². Pracownicy starsi mogą bez przeszkód wykonywać czynności związane z wykorzystaniem małych grup mięśniowych, czyli np.: prace montażowe. Zatem warto pamiętać, żeby wybierany zawód nie wymagał od kandydata zdolności do forsownego wysiłku fizycznego. Pracownicy po 50. roku życia posiadają zdolność do wykonywania czynności z mniejszym obciążeniem, ale wymagających większej dokładności. Warto zwrócić uwagę na pojęcie produktywności¹⁴³ rozumianej jako optymalne wykorzystanie posiadanych zasobów do realizacji powierzonego zadania. Istnieją wyniki badań¹⁴⁴, które świadczą o tym, że produktywność starszych pracowników nie musi być mniejsza niż młodszych. Należy tylko stworzyć odpowiednie warunki pracy w których dojrzały pracownik będą mogli pokazać swoje naturalne atuty - doświadczenie, wiedza, wzrost odporności emocjonalnej¹⁴⁵. Poza obciążeniem fizycznym, istotną rolę odgrywa fizyczne środowisko pracy. U starszych

140 <https://men.gov.pl/pl/ksztalcenie-zawodowe/ksztalcenie-doroslych>, dostęp 16 kwietnia 2018 r.

141 Rożnowski B. Wieloaspektowa charakterystyka sytuacji życiowej osób 50+ w perspektywie aktywności Zawodowej. Opracowanie powstałe w ramach projektu finansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. str. 15.

142 Tamże.

143 <https://mfiles.pl/pl/index.php/Produktywno%C5%9B%C4%87>, dostęp 20 kwietnia 2018 r.

144 Wyrwas I. Wiktorowicz J. Woszczyk P. (red) Zdrowy i zmotywowany pracownik 50+ zadowolony pracodawca. Kompendium wiedzy dla pracodawców MŚP z zakresu utrzymania aktywności zawodowej osób 50+. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego Łódź 2017 str. 122.

145 Tamże.

pracowników pogarsza się tolerancja gorąca, gorzej znoszą pracę wysokich temperaturach. Mniejsza niż u osób młodych jest też odporność na zimno. Dlatego ważne jest aby wybór zawodu lub chociażby kursu zawodowego uwzględniał w jakich warunkach pracownik 50+ będzie wykonywał swoją pracę. Ostatnim z fizycznych warunków pracy, który może być gorzej tolerowany przez starszych pracowników jest praca zmianowa, zwłaszcza praca nocna. Starzenie się obniża zdolności adaptacyjne, w związku z czym nie zaleca się pracy trzymianowej dla osób które przekroczyły 45 rok życia¹⁴⁶. U osób starszych większa jest częstość występowania chorób, głównie układu krążenia, oddechowego i mięśniowo-szkieletowego.



Reumatyzm: Do najczęściej występujących chorób zalicza się choroba reumatyczna¹⁴⁷, która wyklucza zawody wykonywane w złych warunkach klimatycznych. Nie można wybierać wówczas takich zawodów, jak np. betoniarz, zbrojarz i inne specjalności budowlane, hutnik, leśnik, marynarz, ogrodnik, rolnik itp. Osobom z dolegliwościami reumatycznymi odradza się również wykonywania prac wymagających dużego wysiłku fizycznego, pracy na wysokościach, w zmiennych warunkach klimatycznych (zwłaszcza w wysokiej temperaturze), w pozycji stojącej. Dlatego nie jest wskazane podejmowanie kształcenia w takich zawodach jak frezer, tokarz, murarz, sprzedawca.

146 Rożnowski B. Wieloaspektowa charakterystyka sytuacji życiowej osób 50+ w perspektywie aktywności Zawodowej. Opracowanie powstałe w ramach projektu finansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. str. 16.

147 https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P30001831335539182278&html_tresc_root_id=25067&html_tresc_id=25094&html_klucz=19558&html_klucz_spis= dostęp 23 kwietnia 2018 r.

Choroby dróg oddechowych: Osoby z chorobami górnych dróg oddechowych powinny unikać pracy w pyłe, kurzu, wilgoci, oparach i w styczności z chemikaliami. Niewskazana jest ponadto praca wymagająca wysiłku fizycznego, kontaktu z artykułami spożywczymi. Przeciwwskazane są tu zawody: stolarz, tapicer, piekarz, mleczarz, młynarz, szlifierz szkła optycznego, sztukator, tkacz, laborant chemiczny. Istnieją natomiast możliwości podejmowania nauki i zatrudnienie w zawodach precyzyjnych (zegarmistrz, elektronik, mechanik precyzyjny) – o ile kandydat do nauki posiada dobry wzrok i sprawność manualną. Ograniczenia związane z osłabioną ostrością wzroku lub brakiem widzenia barw.

Istnieje wiele zawodów, których wykonywanie uniemożliwia noszenie szkieł leczniczych. Ma to miejsce tam, gdzie praca odbywa się w pomieszczeniach ciemnych, wilgotnych, w wysokiej temperaturze, przy silnym zapyleniu, na dużych wysokościach lub tam, gdzie trzeba korzystać z przyrządów optycznych. Jednak niewielkie wady wzroku, o ile zostaną skorygowane okularami, mogą być dopuszczalne w wykonywaniu zawodów z branży mechanicznej, elektrycznej i odzieżowej. Zaburzenie widzenia barwnego, tak zwany daltonizm, uniemożliwia wykonywanie zawodów, w których kolor ma podstawowe znaczenie. Na przykład w zawodzie fotografa, poligrafa, farbiarza, krawca, kaletnika, czy chemika.

Wady słuchu: Problemy ze słuchem uniemożliwiają podjęcie nauki w takich zawodach jak na przykład sprzedawca, nauczyciel, kelner lub kierowca. Wada słuchu nie będzie przeszkadzać w takich zawodach jak tapicer, szwaczka, optyk lub ciastkarz.

Omówione wyżej, wybrane przykłady ograniczeń zdrowotnych pokazują, że stan zdrowia może okazać się decydujący przy wyborze kierunku kształcenia kursowego. Z tego właśnie względu należy pamiętać aby wybór kierunku szkolenia zawodowego był skonsultowany z doradcą zawodowym. Natomiast ostateczną opinię o stanie zdrowia i ewentualnych przeciwwskazaniach do nauki określonego zawodu wydaje lekarz.

Szkolenia – jak ich szukać?

Na początek należy określić różnicę między szkoleniem, a kursem zawodowym. Szkolenie jest doskonaleniem umiejętności zawodowych na konkretnym stanowisku. Można powiedzieć, że szkolenie związane jest z aktualnie wykonywaną pracą i służy podniesieniu efektywności i jakości pracy danego pracownika. Udział pracownika w szkoleniu zawodowym wzmacnia jego pozycję zawodową. Kurs zawodowy najczęściej oznacza zmianę kwalifikacji. Kursy zawodowe prowadzone są dla osób dorosłych, jako forma kształcenia zawodowego. Są one wygodnym rozwiązaniem dla osób, którym zależy na zmianie zawodu. Firmy szkolące konkurują ze sobą w zakresie możliwości kształcenia w określonych

zawodach i zdobywania przydatnych zawodowo umiejętności. Jednak droga do wyboru kursu zawodowego nie jest wcale łatwa. Wybór kierunku kursu lub szkolenia, powinien być wynikiem analizy następujących informacji¹⁴⁸:

- co motywuje do pracy osobę zmieniającą zawód,
- jakie kwalifikacje posiada,
- czy jest gotowa do zmian,
- czy potrafi wskazać swoje talenty i predyspozycje oraz mocne i słabe strony,
- co wie na temat zawodów poszukiwanych na rynku pracy,
- czy zna realia pracy w interesujących ją firmach,
- czy firma szkoląca zapewnia odpowiednią jakość szkolenia.



Dobrze jest przeprowadzić małe badanie rynku pracy pod kątem zapotrzebowania na konkretne zawody - można dokonać przeglądu portali z ofertami zatrudnienia w branżach które nas interesują. Warto wykorzystać naszą sieć znajomych i dowiedzieć się o realia pracy w konkretnych firmach aby stwierdzić, czy swoim profilem zawodowym pasujemy do przyszłego miejsca pracy. Każda informacja dotycząca punktów od a do - g (np. o zainteresowaniach) może okazać się przydatna i pomocna w podjęciu decyzji o wyborze szkolenia. Na uwagę zasługuje również sprawa jakości kształcenia zawodowego. Zdarza się, że osoba zmieniająca zawód sama ponosi koszty kursu. Warto mieć pewność, że firma szkoląca specjalizuje

¹⁴⁸ Wskazówki wynikające z doświadczeń autora, na stanowisku doradcy zawodowego.



się w określonej kategorii szkoleń, ma doświadczenie w prowadzeniu kursów zawodowych i dysponuje zapleczem dydaktycznym, umożliwiającym praktyczną naukę zawodu. Ważne są też opinie na temat jej działalności szkoleniowej.

Przekwalifikowanie może być związane ze zdobyciem innego zawodu w ramach tej samej branży. Na przykład, wiele zawodów w ramach branży budowlanej daje możliwość pozostania w dziedzinie z którą nie chcemy się rozstać. Jeśli jednak zapadnie decyzja o zmianie branży i podjęciu wysiłku związanego ze zmianą zawodu, to warto wtedy skorzystać z pomocy doradcy zawodowego aby określić swoją gotowość do zmian i zaplanować wszystkie działania prowadzące do zdobycia nowego zawodu.

Podsumowując, jeśli dobrze rozpoznamy własne predyspozycje i aspiracje, to znalezienie odpowiedniego szkolenia czy kursu zawodowego stanie się o wiele łatwiejsze, zwłaszcza że oferta wsparcia dla osób 50+, zarówno w obszarze kształcenia jak i zatrudnienia jest obecnie bardzo szeroka¹⁴⁹.

Opracowanie:

Janusz Grochmański
CliPKZ w Łodzi
Oddział w Sieradzu

149 https://www.efs.20072013.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/Documents/stare_czy_nowe_kwalifikacje_lodzkie.pdf str. 26, dostęp 4 maja 2018 r.

Bibliografia

1. Knowles M. Holton.E. Swanson R. *Edukacja dorosłych. Podręcznik akademicki*. Wydawnictwo Naukowe PWN Warszawa 2009.
2. Mańturz M. *Dziesięć kroków do szkolenia. Przewodnik dla osób wybierających szkolenie*. Ministerstwo Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej. Warszawa 2003.
3. Kreft W. i in. „Podręcznik oceny zawodu z punktu widzenia różnego rodzaju niepełnosprawności”, KUP, Warszawa 2000.
4. Liwiński J. Sztanderska U. *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie*. Broszura opracowana w ramach projektu „Z wiekiem na plus. Szkolenia dla przedsiębiorstw” finansowanego ze środków Unii Europejskiej.
5. Rzechowska E. *Dojrzały pracownik na rynku pracy: Jak zabezpieczyć przed wykluczeniem społecznym osoby 50+?*, Wydawnictwo Lubelskiej Szkoły Biznesu. Lublin 2010
6. *Starzenie się i polityka zatrudnienia. POLSKA. Lepsza praca wraz z wiekiem*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Warszawa 2015. Publikacja bezpłatna.
7. Sołtysińska G. *ABC doradcy zawodowego. Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych. Materiały dla szkolnego doradcy zawodowego*, KOWEŻiU, Warszawa 2010.
8. Wyrwas I. Wiktorowicz J. Woszczyk P. *Kompendium wiedzy dla pracowników MŚP z zakresu utrzymania aktywności zawodowej pracowników 50+* Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego. Łódź 2017.
9. *Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków. Informacje i opracowania statystyczne*. Wydawnictwo: Główny Urząd Statystyczny. Warszawa 2013.

Netografia (dostęp 30.05.2018 r.)

1. <https://www.ciop.pl>
2. http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90440,17124471,Kiedy_warto_zmienic_zawod_.html
3. <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/53/id/1074>
4. https://www.efs.20072013.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/Documents/stare_czy_nowe_kwalifikacje_lodzkie.pdf
5. <https://mfiles.pl/pl/index.php/Produktywno%C5%9B%C4%87>
6. <https://men.gov.pl/pl/ksztalcenie-zawodowe/ksztalcenie-doroslych>
7. <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/871502,pracodawcy-nie-chca-zatrudniac-osob-50-to-blad.html>
8. <http://zielonalinia.gov.pl/Przygotowanie-zawodowe-doroslych-32550>
9. <https://wiadomosci.onet.pl/szkolenia-i-staze-dla-osob-50-plus/kz231>
10. <https://www.pb.pl/zawody-w-ktorych-najlatwiej-bedzie-znalezc-prace-w-2018-roku-904443>
11. <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/831965,rynek-pracy-dla-50-co-moze-zrobic-senior-by-zwiekszyt-swoje-szanse-na-ryнку-pracy.html>
12. <http://50plus.gov.pl/>

„Jak pokochać siebie po pięćdziesiątce” - nowy obraz siebie po 50 roku życia

*„Najwyższą miarą wartości człowieka jest nie to,
Gdzie znajduje się w czasach spokoju i dobrobytu, ale to,
jak podejmuje wyzwania w warunkach krytycznych”*

Martin Luther King

Wstęp

Dojrzały pracownik zmierza się z konsekwencjami społecznymi, politycznymi, a przede wszystkim ekonomicznymi, jakie niesie za sobą obserwowany w Polsce i nie tylko proces demograficzny jakim jest starzenie się społeczeństwa. Rozwiązaniem problemu, jakim jest przedwczesne odchodzenie z rynku pracy osoby 50+ jest pozostanie jak najdłużej w aktywności zawodowej. Osoba po 50 r.ż., która próbuje być bardziej mobilną, zdobywać nowe kwalifikacje zawodowe, czy też ukończyć kursy doszkalające, tym samym walczy o swoje miejsce i uznanie na rynku pracy. Osoby dojrzałe nie są „skazane” na aktywność zawodową jako pracownik najemny. Jednym z wielu dostępnych rozwiązań wspomagających aktywność zawodową jest, np.; uruchomienie własnej działalności gospodarczej i bycie niezależnym. Poczynając te wszystkie kroki, mające na celu ulepszenie siebie i swojego wizerunku jako osoby 50+ niezbędna jest samoocena, realne spojrzenie na swoje możliwości, jak i niedoskonałości, określenie kompetencji, czy też umiejętności, nad którymi warto jeszcze popracować. Kolejnym, bardzo ważnym krokiem zmieniającym obraz stereotypowego pięćdziesięciolatka jest motywacja, która będzie stanowić siłę napędową do działania. W niniejszym artykule zostaną zaprezentowane i wyjaśnione niektóre z metod wspomagających proces rozwoju potencjału osobistego pracownika poprzez świadomą samoocenę, motywację i skuteczną umiejętność planowania.

Kim jest „osoba 50+”

Warto zastanowić się co tak naprawdę oznacza pojęcie: „osoba 50+”? Najważniejszym obszarem, w którym pojawia się sformułowanie „osoba 50+” jest rynek pracy, mimo to nie ma jednego powszechnie przyjętego rozumienia tego pojęcia. Jest ono używane w kilku znaczeniach:

1. „50+” rozumiane metrykalnie, oznacza osoby w wieku 50–59 lat. Rozumiane analitycznie do sposobu w jaki mówi się o dwudziesto – czy trzydziestolatku. Jest to najrzadziej stosowane ujęcie.
2. „50+” jako wszystkie osoby po osiągnięciu 50 roku życia. To najbardziej obszerne podejście do osoby „50+”. Jednego pojęcia używa się do określenia zarówno osoby w wieku 50 i 80 lat. Ujęcie to nie uwzględnia różnicowania wewnętrznego osób po pięćdziesiątce. Omawiany termin „osoba 50+” używany w tym rozumieniu, jest nieprzydatny w analizie zjawisk społecznych oraz rynku pracy.
3. „50+” w odniesieniu do osób w wieku produkcyjnym, znajdujących się w trudnej sytuacji zawodowej, czyli najczęściej po pięćdziesiątce. 50+ zatem oznaczałoby w przypadku kobiety przedział wiekowy 50–59 lat i mężczyzny 50–64 lat, czyli od pięćdziesiątego roku życia do osiągnięcia wieku poprodukcyjnego. **Takie rozumienie pojęcia 50+ używane jest zazwyczaj w kontekście rynku pracy i aktywności zawodowej.** Posługują się nim także organizacje pozarządowe¹⁵⁰.

Rozwój zawodowy człowieka

W ostatnim czasie dużo mówi się o rozwoju zawodowym człowieka. Nie jedna osoba zadaje sobie pytanie: czym jest rozwój zawodowy?, od czego zależy?, z czym się on wiąże? Rozwój zawodowy człowieka to poszerzanie przez pracowników wiedzy oraz umiejętności niezbędnych do prawidłowego wykonywania zadań na aktualnym stanowisku. Jak również rozwijanie dodatkowych kompetencji pod kątem awansu. Rozwój zawodowy wpisuje się w rozwój osobisty człowieka i stanowi ważny element jego funkcjonowania. Bardzo często działania pozazawodowe przenikają pośrednio do sfery zawodowej i tym samym wzbogacają kompetencje pracownika o nową wiedzę, umiejętności. **Bardzo trudno jest analizować rozwój zawodowy w oderwaniu od rozwoju osobistego**¹⁵¹.

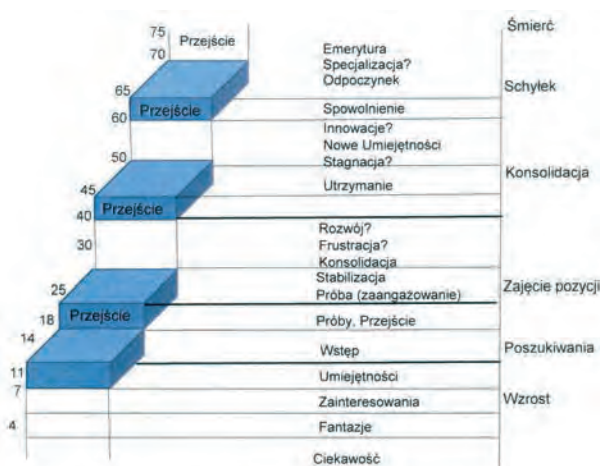
W doradztwie zawodowym funkcjonuje wiele teorii rozwoju zawodowego na szczególną uwagę zasługuje teoria Donalda Edwina Supera, który najbardziej znany jest ze swojego wkładu w ruch poradnictwa zawodowego, a później w psychologię poradnictwa, obejmującą poradnictwo zawodowe i planowanie życia¹⁵². Teoria Supera, podobnie jak teoria Ginzberga, zwraca uwagę na rozwojowy charakter procesu wyboru zawodu. Koncentruje się na kwestiach dotyczących motywacji, decyzji zawodowych, podkreślając znaczenie obrazu siebie w rozwoju zawodowym. Według Supera rozwój zawodowy to: proces

150 Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego „Efektywni 50+” - Analiza problemu badawczego na podstawie zastanych badań i opracowań mających wpływ na zachowanie aktywności zawodowej osób 50+, str. 4.

151 <http://iustus.org.pl/czym-jest-rozwoj-zawodowy/>, dostęp 02.07.2018 r.

152 Super D.E., Savickas M.L., Super C.M. (1996). The Life-Span, Life-Space Approaches to Careers. W: D. Brown, L. Brooks (red.). Career Choice and Development. Wyd. 3. San Francisco: Jossey-Bass Publishers str. 121-178.

przebiegającym w czasie ciągłym i w nieodwracalnym¹⁵³. Osoby w wieku 50+ należą do dwóch faz rozwoju zawodowego wyróżnionych przez Supera (1957), nazwane one zostały konsolidacją i fazą schyłku (odchodzeniem).



(grafika 1. Schemat rozwoju zawodowego wg. Supera (1957r.)¹⁵⁴)

W tym miejscu należałoby wytłumaczyć, czym jest wspomniana wcześniej faza konsolidacji. Trwa ona od około 45. roku życia (przewycięzenie kryzysu „środką życia”) aż do 64. roku życia¹⁵⁴. Według tego autora dopiero potem następuje kolejna faza związana ze spowolnieniem i odchodzeniem na emeryturę. Tak więc przechodzenie do bierności zawodowej według tego modelu jest ulokowane później, niż wskazywałyby na to obowiązujący w Polsce, ustawowy wiek emerytalny. W poprzednich latach zmiany na rynku pracy spowodowały skrócenie okresu aktywności zawodowej. Jednak obecne zmiany demograficzne doprowadziły do odwrócenia się tego trendu. Analizując grafikę 1 widoczne jest, iż w późniejszych fazach rozwoju zawodowego (Konsolidacja i Odchodzenie) zaczynają pojawiać się zachowania związane z utrzymaniem swojego ustabilizowanego miejsca w świecie pracy. *(Lęk przed zmianą i nieznanym oraz przywiązanie do dotychczasowej sytuacji i trybu życia prowadzi czasem do zaskakujących decyzji życiowych)*¹⁵⁵.

¹⁵³ Tamże.

¹⁵⁴ Tamże.

¹⁵⁵ B. Różnowski, Wieloaspektowa charakterystyka sytuacji życiowej osób 50+ w perspektywie aktywności zawodowej, (w:) Obudź w sobie olbrzymia. Innowacyjne metody wydłużania aktywności zawodowej. Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach europejskiego funduszu społecznego, str. 18.

Akceptacja własnych słabości (zmiany psychofizyczne związane ze specyfiką wieku „osoby 50+”)



W każdym etapie życia człowieka zachodzą zmiany nazywane zmianami psychofizycznymi związanymi ze specyfiką wieku. Nie każda jednostka mieszcząca się w omawianej grupie wiekowej będzie odczuwała te same dolegliwości, są to bowiem czynniki indywidualne, dla każdego człowieka. Zmiany te są zależne od kondycji danego organizmu. Zgodnie z etapami i fazami rozwoju człowieka osoby 50+ zaliczane są do okresu średniej dorosłości¹⁵⁶. Etap ten charakteryzuje się wykorzystywaniem przez człowieka owoców wcześniejszej pracy: umiejętności, doświadczenia, i dzielenia się nimi z innymi. Nazywany jest także etapem dwubiegunowym opartym na dawaniu z siebie, ale i dbaniu o siebie (własne zdrowie, zabezpieczenie przyszłości, czy własny rozwój). Ideałem byłaby równowaga, na płaszczyźnie zawodowej i pozazawodowej¹⁵⁷. Uważa się, że zmiany biologiczne organizmu człowieka w okresie średniej dorosłości negatywnie wpływają na jakość wykonywanej przez nich pracy. Poziom wydolności u osób po 50. r.ż. jest ogromnie zróżnicowany i wcale nie musi być on niższy niż u młodego pracownika. Po 50. r.ż. zaczynają być odczuwalne m.in. zmiany w zakresie sprawności fizycznej, motorycznej i zmysłowej. Pojawiają się wahania

156 E. Rzechowska, *Dojrzały pracownik na rynku pracy: Jak zabezpieczyć przed wykluczeniem społecznym osoby 50+?*, Lublin 2010, str. 26.

157 Tamże.

nastroju i pogorszenie samopoczucia, którym towarzyszą różne dolegliwości fizyczne. U kobiet wchodzenie w okres menopauzy zwiększa ryzyko wystąpienia chorób układu kostnego, krążenia i in. U mężczyzn zmiany w okresie andropauzy mają charakter bardziej niespecyficzny: zmęczenie, utrata energii, spadek aktywności fizycznej. W przypadku obu płci zwykle zmiany te nie mają kluczowego znaczenia dla odczuwanej jakości życia¹⁵⁸.

Wpływ zmian zachodzących w organizmie osoby dojrzałej na jej codzienne funkcjonowanie w dużym stopniu zależy od tego, czy osoba zaakceptuje je i czy przystosuje się do nich (przeorganizuje nawyki żywieniowe, zmieni formę spędzania wolnego czasu, nabędzie nowych umiejętności dbania o zdrowie). Kluczowymi kwestiami w radzeniu sobie z rozpoczynającymi się zmianami fizycznymi i zdrowotnymi są:

- umiejętność zarządzania czasem pracy i odpoczynkiem,
- wzmacnianie organizmu poprzez aktywność sportową,
- ćwiczenie umiejętności wykorzystywanych w pracy¹⁵⁹.

U osób mieszczących się w omawianym przedziale wiekowym, następuje niewielki spadek wydolności poznawczej przy jednoczesnym wzroście efektywności działań rutynowych. Pojawiają się u nich mechanizmy obronne polegające na wynagradzaniu siebie za braki lub defekty. Przykładem takiego zachowania jest np.:

1. lepsze rozwiązywanie problemów matematycznych przez profesorów matematyki,
2. efektywniejsze procedury szachowe u szachistów – seniorów,
3. sprawniejsza organizacja procesu pisania u starszych pań – stenotypistek¹⁶⁰.

Ewentualny spadek sprawności (energetycznej, motorycznej, zmysłowej, poznawczej) jest przyczyną stosowania unikatowych strategii działania i myślenia. Działania te charakteryzuje: zdolność do selekcjonowania i pragmatyzm. W pierwszym i drugim przypadku osoba koncentruje się na najbardziej istotnych elementach zadania, ignorując mniej istotne i efektywniej wykorzystując czas. W trzecim – stosując rozwiązania sprawdzone, wynikające z bogatego doświadczenia życiowego i zawodowego, a w rezultacie – niosące duże prawdopodobieństwo powodzenia¹⁶¹.

Osoba dojrzała przygotowana jest do rozwiązywania złożonych problemów dnia codziennego. Uwzględnia realia i zmienność sytuacji zewnętrznej, trafnie ocenia znaczenie jej poszczególnych elementów. Dostrzega wieloaspektowość, wielowymiarowość problemów, potrafi przyjmować i integrować różne perspektywy ich ujmowania. Wszystko to składa się na nieobecna w poprzednich okresach rozwojowych zdolność do formułowania słusznych

158 Brzezińska, A. I. (red.). *Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa*. Gdańsk: GWP, 2005, s. 34.

159 Tamże.

160 Pietrasiński, Z. *Mądrość, czyli świetne wyposażenie umysłu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2001, s. 195.

161 Pietrasiński, Z. *Mądrość, czyli świetne wyposażenie umysłu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2001, s. 195.

sądów w istotnych, często niejednoznacznych problemach życiowych i zawodowych¹⁶². Pracownicy w fazie konsolidacji posiadają malejącą odporność na długotrwały stres a zmęczenie w ich przypadku, prowadzi do poszukiwania spokoju i odpoczynku¹⁶³. Brak poczucia posiadania wysokich kompetencji nie oznacza, że osoby po 50 r.ż. zaniechają podejmowania nowych wyzwań, ale raczej ograniczą te nowości do obszarów, w których czują się najbardziej pewni. Badania pokazują, że istnieje zależność między wiekiem a samopoczuciem psychicznym. Im ktoś starszy, tym w gorszej jest kondycji psychicznej, zwłaszcza w aspekcie depresji (Diagnoza społeczna 2009)¹⁶⁴. Powoduje to, że pracownicy w starszym wieku częściej będą wykazywali symptomy depresji i obniżonego nastroju, co nie sprzyja podejmowaniu nowych wyzwań zawodowych. W tym kontekście emerytura to szansa na odpoczynek, skromne życie z wykorzystaniem stałego napływu środków finansowych¹⁶⁵. Warto zwrócić uwagę, że według Supera i innych (1996)¹⁶⁶ po 65. roku życia następuje spowolnienie aktywności zawodowej. Wcześniejsze odchodzenie z rynku pracy nie jest w tej teorii łączone z brakiem możliwości rozwoju zawodowego. **Teoria wskazuje na możliwość kontynuacji rozwoju zawodowego nawet poza granicą wieku emerytalnego.**

Poczucie własnej wartości, samoocena

Utrzymanie się, czy też ponowne wejście na rynek pracy jest stresujące nie tylko dla omawianej grupy wiekowej. Warto podkreślić, iż osoby 50+ mają znacznie bardziej utrudnioną sytuację, ponieważ dochodzi tutaj jeszcze jeden bardzo istotny element, jakim jest wiek i związane z nim stereotypy. Wszystkie przeciwności wpływają negatywnie na poczucie własnej wartości nie tylko dojrzałego pracownika. To jej poziom (niski bądź za wysoki) jest czynnikiem wpływającym w zasadniczy sposób na postrzeganie naszej osoby w środowisku. Warto więc pokusić się o refleksję nad poczuciem własnej wartości i poszerzyć wiedzę na swój temat. Dokonując autorefleksji warto wyeksponować swoje mocne strony. Jeżeli okaże się, że pewne zachowania bądź dziedziny wiedzy, dotyczące określonych obszarów są naszą „piętą achillesową”. Nie należy tego traktować jako zjawiska negatywnego, lecz

162 Baltes, P., Gluck, J., Kunzmann, U. *Mądrość. Jej struktura i funkcja w kierowaniu pomyślnym rozwojem w okresie całego życia*. W: J. Czapiński (red.). Psychologia pozytywna. Warszawa: PWN, 2005, s. 212.

163 B. Różnowski, *Wieloaspektowa charakterystyka sytuacji życiowej osób 50+ w perspektywie aktywności zawodowej*, (w:) *Obudź w sobie olbrzyma. Innowacyjne metody wydłużania aktywności zawodowej*, Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach europejskiego funduszu społecznego, str. 18.

164 Czapiński J. Panek T. red. *Diagnoza społeczna 2009*, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie, 2009.

165 Tamże.

166 Super D.E., Savickas M.L., Super C.M. (1996). *The Life-Span, Life-Space Approaches to Careers*. W: D. Brown, L. Brooks (red.). *Career Choice and Development*. Wyd. 3. San Francisco: Jossey-Bass Publishers str. 121-178.

jako wyzwanie do dalszego procesu doskonalenia siebie. Dokonując samooceny osoba powinna kierować się nie tylko spostrzeżeniami własnymi, ale też brać pod uwagę wypowiedzi, oceny innych na swój temat. Słownik języka polskiego stawia termin poczucia własnej wartości na równi z pojęciami *godność*, *szacunek do siebie samego*¹⁶⁷.



Analizując fachową literaturę dotyczącą kształtowania poczucia własnej wartości, można natrafić na definicję, która mogłaby posłużyć jako motto osób poszukujących pracy - „moja wartościowa tożsamość, zasługująca na wszystko co dobre”¹⁶⁸. Na szczególną uwagę zasługuje koncepcja Nathaniela Brandena, wybitnego psychoterapeuty i pisarza z Los Angeles, według którego, poczucie własnej wartości to: „*wiara w skuteczność własnego umysłu, w umiejętność myślenia, uczenia się, dokonywania właściwych wyborów, podejmowania właściwych decyzji, radzenia sobie ze zmianami*”¹⁶⁹. W swojej idei zakłada, że poczucie własnej wartości składa się z sześciu filarów, wpływających na jego kształt. Są to: świadome życie, samoakceptacja, odpowiedzialność za siebie, asertywność, życie celowe, prawość i uczciwość¹⁷⁰. Można zatem stwierdzić, że poczucie własnej wartości jest to świadomość a zarazem odczuwanie własnej godności, a co za tym idzie, przyznanie sobie pewnych praw, umiejętności i możliwości. Pojęcie poczucia własnej wartości stosowane jest zamiennie z pojęciem samooceny. Zestawienia tego dokonuje m.in. „Słownik psychologii”, definiując te terminy jako: „*postawę wobec siebie lub własną opinię na swój temat czy też ocenę samego siebie*”¹⁷¹. Warto tutaj zająć się pojęciem samooceny, którą podręcznik akademicki z zakresu psychologii określa następująco: „*uogólniona, względnie trwała ocena siebie jako osoby*”¹⁷². Elementami składowymi samooceny jest ocena własnych umiejętności interpersonalnych, atrakcyjności fizycznej, poczucia humoru, jak również, innych umiejętności. Warto także

167 www.sjp.pwn.pl, dostęp 14.03.2018 r.

168 S. Wegscheider-Cruse, *Poczucie własnej wartości. Jak pokochać siebie*, Sopot 2014, s. 13.

169 N. Branden, *6 filarów Poczucia własnej wartości*, JK Łódź 2008, s. 236.

170 Tamże.

171 A. M. Colman, *Słownik psychologii*, Warszawa 2009, Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 321

172 J. Strelau, *Psychologia. Podręcznik akademicki*, Tom II, Gdańsk 2000, s. 573.

zwrócić uwagę na definicję, która zakłada, iż samoocena jest to „*postawa wobec samego siebie, zwłaszcza wobec własnych możliwości oraz innych cech wartościowych społecznie*”¹⁷³. Definicja ta podkreśla, że człowiek zwraca ogromną uwagę na to, jaki jest odbiór jego osoby przez społeczeństwo poprzez pryzmat cenionych w społeczeństwie wartości. Powyższe rozważania przedstawiają samoocenę jako obraz własnej osoby, który zależy od tego, jak widzimy sami siebie oraz tego, jak oceniają nas inni, ważni dla nas ludzie. Należałoby tutaj przytoczyć koncepcję Carra, głoszącą że: „*samoocena leży u podstaw poczucia wartości*”¹⁷⁴. Trzeba jednak pamiętać, że są to dwa różne obszary odnoszące się do naszego „ja”. Poczucie własnej wartości kształtuje się u człowieka przez wiele lat. Budowane jest na bazie kontaktów z rodziną, rówieśnikami, środowiskiem zawodowym.

Pierwszym krokiem na drodze do osiągnięcia sukcesu jest nasza wiara, powodująca że jesteśmy zdolni osiągnąć zamierzony cel. Sukces nie przychodzi samoczynnie, ale jest wynikiem naszych działań i wyrzeczeń na wielu płaszczyznach naszego życia. Siłą napędową naszych działań jest wiara w siebie i swoje możliwości. W załączniku nr 1 do artykułu został zaprezentowany autotest „Moja Wiara w siebie”. Podchodząc do testu uczciwie i rzetelnie można uzyskać wynik, który zobrazuje poziom poczucia własnej wartości. Pamiętać należy o tym, że wynik testu nie jest wyrocznią, tylko kolejnym krokiem, który poszerza wiedzę o nas samych.

W ramach samooceny i głębokiej refleksji nad sobą warto dokonać autoanalizy metodą SWOT. Analiza SWOT jest jedną z najczęściej stosowanych metod analizy strategicznej. Wywodzi się ona z koncepcji analizy pola sił K. Lewina, opracowanej w latach 50-tych, jednak w pierwotnej wersji była zbyt złożona i rygorystyczna, żeby znaleźć zastosowanie w praktyce. Inspirowała za to do poszukiwania mniej dokładnych, ale prostszych metod, do których należy m.in. metoda SWOT. Czasem jest ona określana jako podejście SWOT/TOWS¹⁷⁵. Polega ona na analizie silnych i słabych stron indywidualnej jednostki, jak również szans i zagrożeń które się przed nią pojawiają. SWOT, to skrót od: (Strengths-mocne strony, Weaknesses-słabe strony, Opportunities-szanse, Threats-zagrożenia).

Podstawą analizy, jest określenie celów strategicznych. Wymaga to ustalenia stanu obecnego, w jakim znajduje się osoba , czym ma stać się w przyszłości (wizja) oraz w jaki sposób może osiągnąć zamierzony stan (droga dojścia do celu). Najbardziej istotnym elementem

173 W. Szewczuk, *Słownik psychologiczny*, Warszawa 1985, s. 275.

174 A. Carr, *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu i ludzkich siłach*, Poznań 2009, s. 269.

175 Żabiński, Leszek (red.). 2000. *Analiza strategiczna przedsiębiorstwa na potrzeby wyboru strategii rozwoju (za pomocą metody SWOT)*. Katowice: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, s.6-7



analizy SWOT jest diagnoza określająca obecny stan indywidualnych zasobów jednostki. W załączniku numer 2 przedstawiono macierz analizy SWOT.

W celu głębszej diagnozy kwestionariusza „Moja wiara w Siebie”, jak i analizy SWOT można zgłosić się do doradcy zawodowego w najbliższym Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej - w województwie łódzkim zlokalizowane są cztery centra w następujących miastach: Łodzi, Piotrkowie Trybunalskim, Sieradzu i Skierniewicach.

Ulepszanie siebie

Po dokonaniu autoanalizy, wyselekcjonowaniu swoich mocnych i słabych stron, nadeszła pora na wyeksponowanie swoich atutów i rozpoczęcie pracy nad niwelowaniem swoich niedoskonałości. **Mowa tutaj o planowaniu rozwoju osobistego.** Planując rozwój potencjału, dojrzały pracownik powinien wyznaczyć sobie cel, jaki chce osiągnąć, aby lepiej zacząć funkcjonować na rynku pracy, być bardziej atrakcyjnym dla obecnego bądź potencjalnego pracodawcy (przykładem takiego celu może być podjęcie kursów doszkalających, czy też nauka języka obcego). Umiejętne wyznaczanie celów to kluczowa kwestia w planowaniu dalszego rozwoju osobistego i zawodowego. Do osiągnięcia zamierzonego sukcesu niewątpliwie niezbędna jest nam motywacja do działania, determinacja i silna wola. Warto zastanowić

się, czym w ogóle jest motywacja i od czego ona zależy? W swojej książce o motywowaniu pracowników Maria Kopertyńska stwierdza: „*motywacja jest źródłem i sternikiem naszych zachowań. Jest ona pewnym procesem zachodzącym w ludzkiej świadomości (czy raczej podświadomości), w wyniku którego pojawia się chęć robienia czegoś. Ta chęć jest określana mianem motywu, pobudki lub jeszcze inaczej – napięcia motywacyjnego. Motyw pojawia się wtedy, gdy następuje uświadomienie sobie jakiejś niezaspokojonej potrzeby i wyraża się w gotowości podjęcia działania w celu jej zaspokojenia.*”¹⁷⁶.

Reasumując, **motywacja jest siłą napędową, która pobudza do działania w celu osiągnięcia zamierzonego celu.**

Wyróżnia się następujące rodzaje motywacji:

- **Motywacja wewnętrzna** (ang. intrinsic motivation) – motywacja powodująca zachowanie, którego celem **nie jest osiągnięcie zewnętrznych nagród**. Dana aktywność jest celem samym w sobie (jest to zazwyczaj zaspokojenie potrzeb związanych z posiadaniem pracy: bezpieczeństwa i samorealizacji). Czynności motywowane wewnętrznie prowadzą do specyficznego stanu umysłu, nazywanego poczuciem przepływu (ang. flow), które polega na utracie samoświadomości i poczucia upływu czasu oraz na koncentracji na samej czynności wykonywania zadania, z odsunięciem na drugi plan jego rezultatu. Stan taki jest przyjemny i może być wzbudzany także przez narkotyki i inne używki, ćwiczenia fizyczne itp. Badania pokazują jednak, że czynności motywacyjne dostarczają więcej przeżyć typu flow niż używki¹⁷⁷.
- **Motywacja zewnętrzna** (ang. extrinsic motivation) – angażowanie się w daną aktywność dla osiągnięcia konsekwencji zewnętrznych (w odróżnieniu od motywacji wewnętrznej)¹⁷⁸. Przykładem takiego działania jest wypełnianie dodatkowych obowiązków na swoim stanowisku pracy za dodatkową opłatą.

Będąc zmotywowanym i zdeterminowanym do poprawienia jakości swojego życia, mając wyznaczony cel, przechodzimy do jego osiągnięcia. Jednak wbrew pozorom, nie jest to wcale takie łatwe. Wielu z nas wyznaczając cele do osiągnięcia, bardzo często stawia sobie do pokonania zbyt wysoko postawioną porzeczkę. Rzutuje to w konsekwencji na



¹⁷⁶ M.W. Kopertyńska, *Motywowanie pracowników teoria i praktyka*, Placet, Warszawa 2009, s. 14.

¹⁷⁷ https://pl.wikipedia.org/wiki/Motywacja_wewn%C4%99trzna/, dostęp 10.05.2018 r.

¹⁷⁸ https://pl.wikipedia.org/wiki/Motywacja_zewn%C4%99trzna/, dostęp 10.05.2018 r.

brak realizacji zamierzonego celu. Planując rozwój zawodowy warto zadać sobie pytanie „dlaczego osiągnięcie celów zawodowych jest takie ważne?” Odpowiedź brzmi następująco: wyznaczanie celów i ich osiąganie pozwala na efektywne rozwijanie siebie i pójście naprzód bez względu na wiek. Brak wyzwań powoduje stagnację i rutynę w życiu, co skutkuje zanikaniem szarych komórek, jak również zacieraniem się połączeń nerwowych w umyśle człowieka, co jest destrukcyjne dla ciała i umysłu ludzkiego. Wiele osób wyznacza sobie cele, które są niesprecyzowane, chaotyczne. Tymczasem, im bardziej konkretny i doprecyzowany cel, tym większa motywacja do jego osiągnięcia. Dobry cel charakteryzuje się nie tylko tym, że dokładnie wiadomo, jak go nazwać czy zdefiniować, ale także spełnia pięć innych, równie ważnych kryteriów. Bardzo pomocną metodą w tej dziedzinie jest tak zwana metoda S.M.A.R.T. Jest to system precyzyjnego wyznaczania celów. Polega on na odpowiednim formułowaniu celu. Zakłada, że cel odpowiednio wyrażony to klucz do sukcesu. Metoda SMART podpowiada więc jak określać cele, by ich osiągnięcie było prostsze. Każda z liter w skrócie SMART oznacza jedną z cech doskonałego celu. Jeśli zostanie znalezione zastosowanie do każdego z nich, uda się każdy zamysł. Zatem cel powinien być: **S – specyficzny**. Zbyt ogólnie wyrażony nie sprzyja sukcesowi. Aby zwiększyć szanse na pomyślne rezultaty należy zadbać o konkrety. Dobrze jest unikać ogólników np. chcę dobrze zarabiać, chcę podnieść swoje kwalifikacje. To za mało konkretny komunikat. Nasuwa się tutaj wiele wątpliwości takich jak: Co znaczy dobrze? Trzeba to doprecyzować i poprzeć konkretami. Przed sformułowaniem celu, warto odpowiedzieć sobie na kilka pytań:

- Co chcę osiągnąć?
- Po co chcę to osiągnąć?
- Jak chcę to osiągnąć?

Zdefiniowanie celu, oparte na konkretnych liczbach, wielkościach sprawi, że łatwiej będzie osiągnąć założone rezultaty. **M – mierzalny**. Kolejną ważną cechą każdego celu jest mierzalność. Bez możliwości zmierzenia efektów swoich poczynań brakuje wiedzy na temat osiągalności zamierzonego celu. Dlatego też formułując cel należy skupić się na takich postanowieniach, które umożliwiają monitorowanie efektów przez cały okres dążenia do celu np. zwiększyć zyski firmy o 10 %. Dzięki tak sformułowanemu celowi, łatwo można spostrzec, czy jego osiąganie idzie w dobrym kierunku i zakończy się sukcesem. Dobrze, kiedy takich dowodów na osiągnięcie celu jest kilka, by nie wzbudzać w sobie zbędnych wątpliwości. **A – ambitny**. Jest to bardzo ważna cecha dobrego celu. Osiągnięcie zamiaru niewymagającego zbyt wiele wysiłku nie daje żadnej satysfakcji. Formułując cel należy pamiętać, że powinien on sprawiać jednak pewne trudności i wymagać pewnych starań a nawet poświęceń. Wtedy satysfakcja z osiągnięcia celu oraz korzyści z niego płynące będą większe, im więcej uda się osiągnąć tym lepiej. Minimalizm w tym przypadku nie jest pożądany. Dążenie do czegoś, na czym nam nie zależy lub co postrzegamy jako

nudne, prędzej czy później (z naciskiem na “prędzej”), zostanie przez nas porzucone. **R - rzeczywisty.** Nie można jednak całkowicie oderwać się od rzeczywistości. Cel ambitny tak, nierealny nie. Bo jaki sens ma wyznaczanie sobie celu z góry skazanego na porażkę? Dbajmy więc, aby wyznaczony przez nas cel był wyzwaniem, ale jednocześnie był całkowicie rzeczywisty. Zachowanie równowagi w tej materii sprzyja osiąganiu sukcesów. **T – terminowy.** Podstawą dobrego formułowania celu jest określenie czasu na jego wykonanie. Jeśli zostanie to zaniedbane, skutkuje brakiem zainteresowania w tym kierunku. Realizacja celu nie zostanie rozpoczęta. Konkretny termin, tak jak w przypadku czasu wykonania projektu w pracy, jest mobilizujący. Wyznaczenie sobie swojego własnego, ostatecznego terminu i trzymanie się go skutkuje poczuciem, że zmierzamy do jakiegoś czytelnego i jasno określonego punktu w przyszłości. Dlatego też cel nie powinien brzmieć “zostanę milionerem”, ale na przykład: “w ciągu roku potroję swoje zyski”.

Dlaczego warto realizować cele czy marzenia metodą S.M.A.R.T? Odpowiedź brzmi następująco, metoda ta jest niezbędna po to, by łatwiej osiągać wyznaczane cele, jak również nauczyć się je sobie stawiać. Zbyt ogólny cel, rozciągnięty w czasie i trudny do osiągnięcia nigdy nie przyniesie upragnionej satysfakcji. Głowa zaprzątą tysiącem codziennych spraw ma tendencję do spychania celów na dalszy plan, nawet jeśli są bardzo ważne. Kiedy mamy coś czarno na białym, dokładnie wiemy, na czym stoimy. Łatwiej o tym pamiętać, zachować w umyśle ład, ale także – weryfikować na bieżąco. Warto w tej sytuacji zaopatrzyć się w notatnik, stworzyć specjalny folder w komputerze - z pewnością nic nam nie umknie. Myśląc o sukcesie, w kierunku którego realizacji poczynione zostały działania , bardzo ważne jest zadawanie sobie pytania: *jakie znaczenie będzie miało dla mnie osiągnięcie danego celu za miesiąc, rok, pięć lat?* Ponadto warto wyobrazić sobie, swoje myśli i uczucia oraz swoją aktywność po zrealizowaniu celu. Rozważyć wszystkie potencjalne przeszkody i trudności, jakie mogą się pojawić na drodze do realizacji wyznaczonego celu. Przeanalizować, co mamy w swoim bagażu doświadczeń a czego brakuje, by móc osiągnąć cel. Bardzo ważną rzeczą jest rozbicie każdego większego celu na mniejsze „podcele”. Takie działanie nazywane metodą



„salami”, pomaga dochodzić do czegoś dużego małymi kroczkami. W myśl przysłowia „Nie od razu Rzym zbudowano” warto uzbroić się w cierpliwość. Duże cele często wymagają zgromadzenia odpowiednich zasobów, zanim będzie można przystąpić do ich realizacji. Pomocną rzeczą w procesie motywacyjnym jest nagradzanie siebie za uzyskany etap w dążeniu do celu. Może to być na przykład czas na zasłużony relaks, poddanie się ulubionej przyjemności.

Bardzo ważnym czynnikiem przybliżającym do uzyskania zamierzonego efektu jest umiejętność zarządzania czasem i wyeliminowanie ze swojego pola działania tak zwanych ”złodziei czasu”. Czynnikiem rozpraszającymi i demobilizującymi są na przykład: bezcelowe oglądanie telewizji, głośna muzyka, przeglądanie internetu w tym również portali społecznościowych.

Podsumowanie

Do niedawna pracownik 50+ był traktowany stereotypowo, jednak zmieniający się rynek pracy z rynku pracodawcy na rynek pracy pracownika, jak również obserwowane zjawisko demograficzne jakim jest starzejące się społeczeństwo, zapaliły zielone światło dla pracownika 50+. Pomimo to wiele osób obawia się podjęcia pracy ze względu na wiek i związane z nim mity. Wiek nie jest żadnym ograniczeniem w osiąganiu sukcesu. Przewycięcie lęku przed nowymi wyzwaniami, odwaga do dokonania samooceny, daje dużą siłę i motywację do osiągnięcia celu. Osoba 50+ jest coraz częściej postrzegana jako pracownik pełnowartościowy mający duży багаż doświadczeń nie tylko zawodowych jak również ogólnie życiowych. Stworzenie nowego obrazu siebie na rynku pracy jest równoznaczne ze stworzeniem wizerunku zawodowego i osobistej marki. Robiąc zakupy w sklepie, mamy do wyboru szereg marek danego produktu, jednak wybierając tą jedną, nie zawsze kierujemy się ceną, lecz wartością produktu, tym, jakie zawiera w sobie składniki i czy spełnia nasze oczekiwania. Niejednokrotnie porównujemy go z innymi produktami. Tak też właśnie jest z marką osobistą pracownika dojrzałego. Poprzez pracę nad sobą zmienia swój wizerunek w oczach innych, świadomie buduje swoją silną motywację do podjęcia pracy. A wiek w tym przypadku jest tylko dodatkowym atutem, który wskazuje na dużo większe doświadczenie i dyspozycyjność niż w przypadku młodego pracownika. Kompetencje oraz motywacja kandydatów 50+ mogą przekonać pracodawców bardziej, niż kampanie zachęcające do zatrudniania takich pracowników.

Opracowanie:

Karolina Woźniak-Olejek
Doradca zawodowy
CIiPKZ Łódź
Oddział w Sieradzu

Bibliografia

1. Baltes, P., Gluck, J., Kunzmann, U. *Mądrość. Jej struktura i funkcja w kierowaniu pomyślnym rozwojem w okresie całego życia*. W: J. Czapiński (red.). Psychologia pozytywna. Warszawa: PWN, 2005 r.
2. Branden N., *6 filarów Poczucia własnej wartości*, JK Łódź, 2008 r.
3. Brzezińska, A. I. *Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa*. Gdańsk: GWP, 2005 r.
4. Carr A., *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu i ludzkich siłach*, Poznań 2009 r.
5. Colman A. M., *Słownik psychologii*, Warszawa 2009, Wydawnictwo Naukowe PWN
6. Czapiński J. Panek T. red. „*Diagnoza społeczna 2009*” Wydawca Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie, 2009 r.
7. Kopertyńska M.W., *Motywowanie pracowników teoria i praktyka*, Placet, Warszawa 2009 r.
8. Ludbrook E., *100% sukcesu podstawy*, 4Media Publisher Sp. z o.o., wydawca "Network Magazyn", Wrocław 2009 r.
9. Pietrasiński Z. *Mądrość, czyli świetne wyposażenie umysłu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2001 r.
10. Różnowski B., *Wieloaspektowa charakterystyka sytuacji życiowej osób 50+ w perspektywie aktywności zawodowej, (w:) Obudź w sobie olbrzymia. Innowacyjne metody wydłużania aktywności zawodowej*, Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach europejskiego funduszu społecznego.
11. Rzechowska E., *Dojrzały pracownik na rynku pracy: Jak zabezpieczyć przed wykluczeniem społecznym osoby 50+?*, Lublin 2010 r.,
12. Sekuła Z. *Motywowanie do pracy: teorie i instrumenty*, Warszawa PWE, 2010 r.
13. Strelau J., *Psychologia. Podręcznik akademicki*, Tom II, Gdańsk 2000 r.
14. Super D.E., Savickas M.L., Super C.M. (1996). *The Life-Span, Life-Space Approaches to Careers*. W: D. Brown, L. Brooks (red.). *Career Choice and Development*. Wyd. 3. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
15. Szewczuk W., *Słownik psychologiczny*, Warszawa 1985 r.
16. Wegscheider-Cruse S., *Poczucie własnej wartości. Jak pokochać siebie*, Sopot 2014 r.
17. Żabiński L., *Analiza strategiczna przedsiębiorstwa na potrzeby wyboru strategii rozwoju (za pomocą metody SWOT)*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, 2000.

Netografia

1. <http://ckziu.waw.pl/wp-content/uploads/TEST-Moja-wiara-w-siebie.pdf>, dostęp 10 maja 2018 r.
2. <http://iustus.org.pl/czym-jest-rozwoj-zawodowy/>, dostęp 02.07.2018 r.
3. www.aktywne50plus.edu.pl, dostęp 10 maja 2018 r.
4. www.doradcazawodowy.com.pl, dostęp 11 maja 2018 r.
5. www.filanteropia.org.pl/50plus/rynek.pracy.50plus.pl, dostęp 10 maja 2018 r.
6. www.sojuszdla pracy.pl, dostęp 16 maja 2018 r.
7. www.wikipedia.org.pl, dostępne 16 maja 2018 r.
8. www.zarządzaniewiekim.pl, dostęp 22 maja 2018 r.

Załącznik 1

Moja Wiara w Siebie¹⁷⁹

Z każdego pytania wybierz po jednej odpowiedzi najbardziej zbliżonej do tego, co czujesz. Wybierz jedną odpowiedź, poprzez otoczenie jej w pętlę. Wyniki podsumuj według punktacji znajdujące się poniżej.

Nr pyt.	Proponowane odpowiedzi
1.	A. Krępuje mnie bardzo, gdy ktoś mnie chwali, docenia. B. Nie peszę się gdy ktoś mnie pochwali, doceni. C. Czuję się głupio, gdy ktoś mnie pochwali (choć lubię).
2.	A. Łatwo nawiązuje kontakty z ludźmi. B. Nawiązywanie kontaktów z otoczeniem sprawia mi czasami trudności. C. Nawiązywanie kontaktów z otoczeniem jest dla mnie trudne i męczące.
3.	A. Krytykując innych staram się robić to dobitnie. B. Krytykując innych pamiętam, by robić to tak, aby zachowali swoje poczucie godności. C. Krytykując innych nie zastanawiam się, czy ich urażę, czy też nie.
4.	A. Od czasu do czasu lubię zaznaczyć swoją wyższość w stosunku do innych. B. Zawsze lubię czuć się lepszy od innych. C. Nie mam potrzeby udowadniania sobie lub innym, że jestem lepszy.
5.	A. Stale zazdroszczę innym. B. Zdarza mi się zazdrościć innym. C. Jestem rad z tego, co mam nie zazdroszczę innym.
6.	A. Okazywanie swoich uczuć to słabość. B. Wstydę się okazywać swoje uczucia innym. C. Nie obawiam się okazywać tego, co czuję.
7.	A. Nie chwałę innych. B. Lubię chwalić innych. C. Nie mam za co chwalić innych.
8.	A. Często obawiam się przyszłości. B. Wolę o przyszłości nie myśleć. C. Spokojnie patrzę w przyszłość.
9.	A. Porażka i rozczarowanie załamują mnie. B. Porażka i rozczarowanie wzbogacają moje doświadczenia. C. Nie umiem i nie potrafię pogodzić się z przegraną.
10.	A. Nie potrzebuję samodyscypliny. B. Mam problemy z narzuceniem sobie dyscypliny. C. Posiadam dyscyplinę wewnętrzną. Trzymam się raz podjętych decyzji.
11.	A. Czasami nie jestem szczerzy wobec siebie samego. B. Nie jestem szczerzy wobec siebie. C. Jestem szczerzy w stosunku do siebie.
12.	A. Moje poglądy są dla mnie najważniejsze i tylko takie uznaję. B. Poglądy innych mnie nie interesują. C. Poglądy innych mnie inspirują.

¹⁷⁹ <http://ckziu.waw.pl/wp-content/uploads/TEST-Moja-wiara-w-siebie.pdf> dostępne na 10.04.2018 r.

13.	A. Jestem odpowiedzialny za swoje problemy. B. Moje problemy to przede wszystkim wynik działania osób trzecich. C. Moje problemy to zbieg okoliczności.
14.	A. Nie lubię być sam – odczuwam wtedy samotność. B. Będąc sam ze sobą zawsze znajduję wiele interesujących zajęć. C. Często odczuwam potrzebę izolacji.
15.	A. Jest mi to obojętne, czy ludzie w kontakcie ze mną ujawniają swoje mocne, czy też słabe strony. B. Znajomość słabych stron jest moim atutem. C. W kontakcie z innymi skupiam się na ich mocnych stronach, a nie słabościach.
16.	A. Nie ufam innym. B. Rzadko ufam ludziom. C. Ufam ludziom.
17.	A. Bardzo często paraliżuje mnie wina za przeszłość. B. Nie obciążam się winą za przeszłość. C. Nie potrafię wybaczyć sobie błędów popełnionych w przeszłości.
18.	A. Jestem pewny, że moje pomysły są słuszne. Walczę o nie. B. Nie wierzę w swoje możliwości. C. Nie mam zbyt dobrych pomysłów.
19.	A. Moje interesy są ważniejsze niż cudze. B. Cudze interesy są ważniejsze niż moje. C. Moje interesy są dla mnie najważniejsze, ale rozumiem też cudze.

PUNKTACJA DO TESTU

„MOJA WIARA W SIEBIE”

Nr pyt.	Odp.	Ilość pkt.
1.	A B C	0 3 1
2.	A B C	3 1 0
3.	A B C	1 3 1
4.	A B C	1 0 3
5.	A B C	0 1 3
6.	A B C	1 0 3
7.	A B C	1 3 0

Nr pyt.	Odp.	Ilość pkt.
8.	A B C	1 0 3
9.	A B C	0 3 1
10.	A B C	0 1 3
11.	A B C	1 0 3
12.	A B C	0 1 3
13.	A B C	3 0 1
14.	A B C	0 3 2

Nr pyt.	Odp.	Ilość pkt.
15.	A B C	1 0 3
16.	A B C	0 1 3
17.	A B C	1 3 0
18.	A B C	3 0 2
19.	A B C	1 0 3

Interpretacja wyników testu: „Moja wiara w siebie”.

0-18 punktów

Twoja samoocena jest bardzo niska. Trudno ci zaakceptować siebie, takim jakim jesteś. Przed tobą dużo pracy w doskonaleniu siebie i swoich umiejętności.

19-38 punktów

Twoje samopoczucie będzie lepsze, gdy zapomnisz o Straconych szansach, zmarnowanym czasie, itp. Zwiększysz poczucie własnej wartości, gdy będziesz dla siebie mniej surowy. Pochwal się od czasu do czasu. Zapewne na to zasługujesz.

39-57 punktów

Jesteś pozytywnie nastawiony do siebie i innych. Im bliżej jesteś wyniku 54 punktów, tym więcej wykazujesz spokoju i siły wewnętrznej. Bądź przykładem dla innych.



Załącznik 2

Analiza SWOT

MOJE MOCNE STRONY

Wewnętrzne zalety i atuty, z których zdajesz sobie sprawę i masz pod kontrolą np.:

- doświadczenie zawodowe;
- wykształcenie i ukończone kursy;
- umiejętności techniczne (np. obsługa komputera, znajomość oprogramowania, obsługa maszyn);
- kompetencje przechodnie (komunikacja, praca w zespole, itp.);
- cechy charakteru i osobowości (pracowitość, obowiązkowość, kreatywność, odporność na stres i przeciążenie pracą, opiekuńczość).

MOJE SŁABE STRONY

Wewnętrzne negatywne aspekty Twojej osobowości lub sytuacji zawodowej, z których zdajesz sobie sprawę i masz pod kontrolą np.:

- brak doświadczenia zawodowego;
- brak celu zawodowego;
- brak praktyki zawodowej i specyficznej wiedzy o zawodzie.
- słabe umiejętności techniczne;
- brak mobilności zawodowej, brak pieniędzy;
- brak kompetencji miękkich (np.: współpraca w zespole, komunikacja, kreatywność, itp.);
- słabe umiejętności poszukiwania pracy;
- negatywne cechy charakteru (brak dyscypliny, brak motywacji do pracy, emocjonalność w pracy, nieśmiałość)

MOJE SZANSE

Pozytywne zewnętrzne uwarunkowania, które pozostają poza Twoją kontrolą, ale możesz wziąć je pod uwagę przy podejmowaniu decyzji dotyczących pracy. Wzrost zatrudnienia W twoim zawodzie i specjalizacji np.:

- szanse na zatrudnienie po ukończeniu szkolenia/kursu lub po uzupełnieniu wykształcenia;
- region zamieszkania z niskim poziomem bezrobocia;
- szanse zatrudnienia związane ze specyficznym wykształceniem lub umiejętnościami;
- rozbudowane kontakty zawodowe "networking"

MOJE ZAGROŻENIA

Negatywne warunki zewnętrzne, niezależne od Ciebie i poza Twoją kontrolą, których skutki możesz wziąć pod rozwagę i je przewidzieć np.:

- wysoka konkurencja w Twoim zawodzie i specjalizacji;
- wysokie nasycenie rynku osobami z kwalifikacjami takimi jak Twoje;
- konkurencja ze strony kandydatów o lepszej reputacji niż Twoja;
- firmy w okolicy nie zatrudniają kandydatów po Twoim kierunku szkoły;
- zbyt wysokie koszty dojazdów do pracy.

Co należy rozumieć przez:

1. **Mocne strony** – wszystko to, co robisz lub posiadasz bądź umożliwia Ci osiągnięcie sukcesu.
2. **Słabe strony** – wszystko to, czego nie posiadasz lub czego nie robisz, co stoi na drodze do sukcesu Twojego lub Twojej firmy
3. **Szanse** – wszelkie sprzyjające sytuacje, które możesz wykorzystać w celu osiągnięcia dobrych wyników działalności
4. **Zagrożenia** – zmiany zewnętrznych czynników, które mogą mieć ujemny wpływ na Ciebie lub Twoją firmę.



Planowanie jest procesem podejmowania decyzji. Zawiera w sobie przewidywanie warunków, jakie nastąpią w przyszłości. Według Nioche’a Ghertmana i Laroche’a¹⁸⁰ planowanie jest angażowaniem się w przyszłość, gdzie z góry trzeba ocenić zbiór problemów i sposobów ich rozwiązywania tak, aby pożądane wyniki osiągnąć w sposób najbardziej efektywny i pewny, ujęty w sekwencję kolejnych zadań.

W odniesieniu do planowania emerytury - plan kiedy i jak przejść na emeryturę jest różny dla poszczególnych osób, jednak decyzja jest zawsze podejmowana zgodnie z prawem danego kraju i dostrzeganych potrzeb jednostki. To postanowienie niemal zawsze powoduje wewnętrzne, psychologiczne reakcje i procesy pomagające ludziom przystosować się do nowej sytuacji i utrzymania lub poprawy ich jakości życia. Zdaniem cytowanych wyżej Nioche’a Ghertmana i Laroche’a¹⁸¹ planowanie jest procesem, który polega na świadomym ustaleniu kierunków działania oraz podejmowaniu decyzji opartych na celach, faktach i dobrze przemyślanych ocenach. Mówiąc o przygotowaniu do emerytury i do starości, należy zdać sobie sprawę z tego, iż wiele dróg prowadzi do zdrowego i pomyślnego starzenia się. Każda z nich jest inna, właściwa konkretnej osobie, zależna przede wszystkim od nastawienia, wyobrażenia o tym etapie życia, od wcześniej ustanowionych planów i konsekwencji ich realizacji¹⁸². Kiedy ludzie zaczynają myśleć o emeryturze, biorą pod uwagę najczęściej aspekt finansowy – aby mieć pewność, że będą mieli wystarczające środki na utrzymanie. Gwałtowne zmiany – bez

180 S. Kałużny, *Skuteczne kierowanie przedsiębiorstwem*, Wyd. Kwantum, Warszawa 1999, s. 22.

181 Tamże s. 22.

182 Szatur-Jaworska B., Błędowski P., Dziegielewska M., *Podstawy gerontologii społecznej*, Oficyna Wydawnicza Aspra-Jr, Warszawa 2006, s. 179 – 180.

względem na ich zabarwienie emocjonalne, tj. czy są pozytywne czy negatywne – zawsze są powodem do pojawienia się stresu. Jeśli osoba będzie przygotowana na ten krok, z pewnością zupełnie inaczej przyjmie zaistniałą sytuację. To nasza postawa, nasze przygotowanie to emocjonalne, fizyczne oraz mentalne ma istotne znaczenie, może stanowić potencjalny motor napędzający osoby w okresie średniej i późnej dorosłości do dalszego rozwoju i produktywnego życia. Wiadomo, jeśli osoba będzie myśleć o emeryturze, jako zasłużonym odpoczynku, pogodzi się z faktem wyłączenia z pewnej sfery życia zawodowego. Małgorzata Dziegielewska w swoim artykule „Edukacja jako sposób przygotowania do starości”¹⁸³, przytacza słowa Aleksandra Kamińskiego, który wspomina o konieczności przygotowania się do zawodu rezerwowego. Jeśli po osiągnięciu wieku emerytalnego nie będziemy mogli dalej pracować np. w zmniejszonej liczbie godzin w swoim zawodzie, to może uda się pracować w zawodzie rezerwowym. Po przejściu na emeryturę mogą być to prace amatorskie, np. uprawa ogródka, fotografowanie. Prace te mogą przynosić nie tylko satysfakcję, ale także dodatkowe finanse. Innym rodzajem pracy użytecznej jest aktywność społeczna czy polityczna. Człowiek starszy może w tej działalności spełniać się, mieć poczucie satysfakcji i być cenionym przez innych. Inna forma aktywności to rozwijanie swoich pasji i zainteresowań. Czas na emeryturze można poświęcać na czytanie książek i czasopism, słuchanie radia i oglądanie telewizji, a także korzystanie z nowych technologii. To także bywanie na odczytach, koncertach, w kinie i teatrze, w domu kultury czy klubie. Bywanie w instytucjach szeroko rozumianej kultury może skłonić jej uczestników do podejmowania własnej aktywności w tej dziedzinie. Nie należy zapominać o szeroko pojętej działalności wewnątrzrodzinnej oraz pomocy sąsiedzkiej. Prace te wykonywane w najbliższym otoczeniu mogą przynosić rzeczywistą pomoc innym i satysfakcję samemu emerytowi. Mając powyższe na uwadze zasadnym wydaje się pogląd dr Małgorzaty Dziegielewskiej¹⁸⁴, zaprezentowane w cytowanym wyżej artykule, iż przygotowanie do starości rozpoczyna się już w okresie dzieciństwa i wczesnej młodości, a dzieje się to dzięki temu, że stwarza się odpowiednie warunki umożliwiające korzystny rozwój dziecka, jak np. budzenie zdolności muzycznych i artystycznych, odkrycie przyjemności płynących z aktywności sportowej. Wskazane aktywności trzeba jednak kontynuować w kolejnych fazach życia, okresie pracy zarobkowej i pielęgnować je dalej w czasie wolnym od pracy, by wraz z upływem lat nie zanikły. Korzystnie oddziałuje tu rosnący potencjał wolnego czasu, jaki zwykle mamy do dyspozycji po pracy. Już w młodości bardzo duże znaczenie mają działania zapobiegające powstawaniu i utrwaleniu się negatywnego stereotypu starości.

183 Dziegielewska M., *Edukacja jako sposób przygotowania do starości*, „Chowanna”, tom 2 (33)/2009, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, s. 53.

184 Tamże, s. 49-62.



Dlatego też trzeba walczyć z tymi stereotypami i oswajać je w późniejszym wieku, konfrontować je z przyszłą fazą życia w bardziej podeszłym wieku. Gdy nadchodzi emerytura, wszelkie zainteresowania, aspiracje, umiejętności i przyzwyczajenia, których nabywa się w procesie całościowej edukacji, powinny pomóc w realizowaniu trybu życia sprzyjającego wydłużaniu tego życia i dawać poczucie satysfakcji. Sprawny umysł opóźnia proces biopsychospołecznego starzenia się. Dążenie do rozwoju przez całe życie, zwłaszcza obecnie, jest zatem koniecznością. Wpływa na większe poczucie własnej wartości, użyteczności i spełnienia. Edukacja permanentna w okresie starości może przejawiać się w różnorodnych formach (np. rozwiązywanie krzyżówek, uczestnictwo w życiu kulturalnym). Uniwersytety Trzeciego Wieku realizują wiele ważnych i różnorodnych funkcji, w tym edukacyjną, psychoterapeutyczną, integracyjną. Warto pamiętać o tym, że osoba dorosła nierzadko ma duży potencjał rozwojowy, który powinna u siebie odkryć, uaktywnić i pielęgnować. Zdolność wykorzystywania tych potencjalnych możliwości w pedagogice określa się jako autokreację¹⁸⁵. Drugi aspekt związany jest z kształtowaniem postaw wobec osób starszych w rodzinie i najbliższym otoczeniu. Poza rodziną udział w przygotowaniu do starości i starzenia się winny brać placówki oświatowe, kulturalno - wychowawcze, ośrodki sportu i rekreacji oraz inne instytucje i stowarzyszenia. Ludziom, zwłaszcza w starszym wieku,

185 https://www.dbp.wroc.pl/linki/index.php?title=Psychologia_staro%C5%9Bci_Znaczenie_edukacji_w_procesie_integracji_spo%C5%82ecznej_os%C5%82b_w_wieku_senioralnym / Krzysztof Rejman Edukacja jako czynnik podnoszący jakość życia seniorów. Plik w formacie pdf, dostęp 20.03.2018 r.

u których nawyk nieaktywnego życia, połączony niejednokrotnie z niekorzystnymi nawykami żywieniowymi i higienicznymi, utrwalił się, sam fakt podjęcia aktywności ruchowej może nie wystarczyć do ukształtowania postawy świadomej troski o zachowanie zdrowia zarówno fizycznego, jak i psychicznego. Dlatego konieczne jest zachęcanie osób jeszcze pracujących zawodowo, zbliżających się do emerytury do aktywności fizycznej i zdrowego trybu życia. Dzięki profilaktyce zdrowotnej możemy w porę wykryć najczęstsze zagrożenia wieku dojrzałego: choroby układu krążenia, nowotwory, cukrzycę, miażdżycę, schorzenia układu nerwowego czy narządu ruchu. Proces obniżania się sprawności ludzkiego organizmu przebiega w zróżnicowanym tempie i jest uzależniony od wielu czynników. Współczesna medycyna wciąż nie potrafi go zatrzymać, ale może znacznie spowolnić zmiany wywołane upływem lat oraz znacząco poprawić komfort życia. W Polsce do aktywności fizycznej przekonanych jest jednak niewiele osób po sześćdziesiątce. Jak wynika z badania firmy Gemius¹⁸⁶, sport raz w tygodniu uprawia zaledwie 12 proc. osób dojrzałych, brakuje im też konsekwencji. Unikanie ruchu to poważny błąd. Wysiłek fizyczny nie tylko spowalnia proces starzenia się, poprawia też sprawność umysłową. Badania prowadzone wśród osób powyżej 65. roku życia wykazały, że aktywni ruchowo mają nie tylko lepszą kondycję, ale także formę psychiczną, rzadziej korzystają z opieki szpitalnej i mniej doskwierają im choroby układu krążenia - mówi Piotr Łacki, psycholog pracujący ze starszymi osobami, autor książki „Żyj pełnią życia!, czyli jak utrzymać sprawność fizyczną, umysłową i cieszyć się życiem w wieku 60+”. W koncepcji Roberta Havighursta¹⁸⁷, przystosowanie się do przejścia na emeryturę jest traktowane jako zadanie rozwojowe okresu późnej dorosłości. Na przestrzeni lat nastawienie i oczekiwania osób starszych mocno się zmieniły. Zderzenie się z faktami jest na początku trudne, ale przecież do wszystkiego można się przyzwyczaić. Pogodzony mentalnie przyszły emeryt przestanie skupiać się wyłącznie na negatywach i spróbuje poszukać nowych rozwiązań. Kluczem do sukcesu będzie dobra organizacja czasu i stawianie sobie nowych celów. Nauka gotowania, klub książkowy, rozwijanie zainteresowań, a nawet praca czy wolontariat — to drobne rzeczy, które definiują życiowe spełnienie na emeryturze.

W każdy etap życia człowiek powinien wkraczać z pełną świadomością zmian, które należy zaakceptować i z dobrym nastawieniem, ukierunkowanym na wykorzystanie jego zalet. Przygotowanie do nieuchronnej dla każdego starości jest spychane przez nas poza obszar świadomości, nie chcemy o tym myśleć, ponieważ w mentalności społecznej ze starością wiąże się mīt życiowej porażki. A tego pragniemy za wszelką cenę uniknąć.

186 <http://wyborcza.pl/TylkoZdrowie/1,161710,19943746,aktywnosc-fizyczna-odmladza.html>, dostęp 20.03.2018 r.

187 <http://www.naukowy.pl/spoleczenstwo/badanie-emerytura-moze-zwiekszac-zadowolenie-z-zycia/>, dostęp 20.03.2018 r.



Opracowanie:

Marzanna Antoniak

Doradca zawodowy

CIiPKZ Łódź

Oddział w Piotrkowie Trybunalskim

Bibliografia

1. Dzięgielewska M., *Edukacja jako sposób przygotowania do starości*, „Chowanna”, tom 2 (33)/2009, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, s. 49-62.
2. Kałużny S., *Skuteczne kierowanie przedsiębiorstwem*, Wyd. Kwantum, Warszawa 1999, s. 22.
3. Szatur-Jaworska B., Błędowski P., Dzięgielewska M., *Podstawy gerontologii społecznej*, Oficyna Wydawnicza Aspra-Jr, Warszawa 2006, s. 179 – 180.

Netografia

1. <http://wyborcza.pl/TylkoZdrowie/1,161710,19943746,aktywnosc-fizyczna-odmładza.html>
2. <http://www.naukowy.pl/spoleczenstwo/badanie-emerytura-moze-zwiekszac-zadowolenie-z-zycia/>
3. https://www.dbp.wroc.pl/linki/index.php?title=Psychologia_staro%C5%9Bci Bci Znaczenie edukacji w procesie integracji społecznej osób w wieku senioralnym / Krzysztof Rejman Edukacja jako czynnik podnoszący jakość życia seniorów. Plik w formacie pdf.

Cztery pokolenia



Na współczesnym rynku pracy funkcjonują jednocześnie przedstawiciele czterech pokoleń: „Baby Boomers”, „X”, „Y” oraz „Z”¹⁸⁸.

Różnią się oni między sobą wartościami, potrzebami, motywacjami, stylem życia, podejściem do pracy i sposobem komunikacji itd. Każde z nich wnosi do organizacji unikalny zestaw wiedzy, umiejętności, talentów itd.

„Baby Boomers” to pokolenie powojennego wyżu demograficznego (1946-1964 - przeżyły lat należy traktować orientacyjnie- nie ma porozumienia, co do dokładnych lat

¹⁸⁸ Żarczyńska-Dobiesz Agnieszka, Chomątowska Barbara: *Zarządzanie wielopokoleniowymi zespołami – wybrane problemy i wyzwania*, w: *Innowacje w zarządzaniu i inżynierii produkcji*. T.1 / Knosala Ryszard (red.), 2016, Oficyna Wydawnicza Polskiego Towarzystwa Zarządzania Produkcją, s. 379.

wyznaczających granice między pokoleniami). Ich zdaniem najlepszą drogą do sukcesu zawodowego jest ciężka praca, mozolne wspinanie się po szczeblach kariery - żyją, aby pracować. Ich głównymi wartościami są przestrzeganie zasad, szacunek dla autorytetu, solidarność oraz hierarchiczna lojalność. Dzisiejsi pracownicy 50+, bo o nich tutaj mowa, najbardziej obawiają się utraty pracy, z uwagi na swój wiek oraz ograniczoną znajomość nowoczesnej technologii¹⁸⁹.

Osoby urodzone po 1965 roku określane są mianem generacji „X”. Są oni przekonani, że droga do sukcesu zawodowego wymaga dobrego wykształcenia, odpowiednich kompetencji. Głównymi wartościami są dla nich samodzielność i samowystarczalność. Wykazują się dużą odpowiedzialnością i zaangażowaniem w realizowane zadania. Są silnie zorientowani na współpracę i dobrze odnajdują się w pracy z osobami o odmiennym stylu pracy i komunikacji. Nauczeni doświadczeniem swoich rodziców, pracują, by żyć, a nie żyją, by pracować. Ważna jest dla nich równowaga między pracą a życiem osobistym. W większości przedsiębiorstw przedstawiciele pokolenia „Baby Boomers” oraz „X” zajmują dziś stanowiska kierownicze, podejmują strategiczne decyzje o kierunkach rozwoju firm, zarządzają pracownikami należącymi do młodszych pokoleń „Y” oraz „Z”¹⁹⁰.

Osoby urodzone w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych XX wieku to przedstawiciele pokolenia „Y”. Są bardzo dobrze wykształceni, silnie ukierunkowani na sukces. Angażują się w zbiorowe działania, cenią sobie partnerskie relacje, partycypację decyzyjną, rozwój umiejętności i wyzwania. Uważają, że praca jest ważna, natomiast nie najważniejsza, umieją rozgraniczyć pracę od życia prywatnego (work-life balance). Oczekują pracy zadaniowej, dużej swobody w realizacji obowiązków. Cechuje ich tolerancja, przedsiębiorczość, materializm. Ciężka praca nie jest dla nich wartością. Żyją, zanim zaczną pracować. Odwlekają w czasie decyzję o usamodzielnianiu się¹⁹¹.

Z kolei najmłodsze pokolenie „Z” to osoby urodzone po 1995 roku. Ich najstarsi przedstawiciele zaczynają wchodzić obecnie na rynek pracy. Trudno wyrokować jakimi będą pracownikami, warto jednak wskazać na ich najważniejsze charakterystyki: nie znają świata bez komputerów, telefonów komórkowych, internetu; wykazują się biegłą znajomością cyfrowych technologii. Dorastają w świecie bez wyraźnej granicy między sferą prywatną a zawodową. Są silnie ukierunkowani na wyzwania i osiągnięcia, są kreatywni, wielozadaniowi, oczekują dużej elastyczności, szybkiej gratyfikacji i natychmiastowej informacji zwrotnej.

189 Tamże, s. 381.

190 Tamże, s. 381.

191 Tamże, s. 381.

Od dzieciństwa przygotowywani są do wyścigu szczurów i odnoszenia sukcesów. Badacze tego pokolenia obawiają się, że będzie to generacja indywidualistów, samotników, osób skupionych na samorozwoju, zaspokajaniu własnych ambicji. Określa się ich mianem pokolenia bez „genu lojalności” wobec pracodawców. Przedstawiciele „Zetów” deklarują, że będą odchodzić z organizacji, które nie zapewniają im ciekawej, pełnej wyzwań pracy oraz realnych możliwości rozwoju. Za słabą stronę tego pokolenia uznaje się deficyty w zakresie kompetencji miękkich (np. komunikacji werbalnej, odnajdywania się w etykiecie i hierarchii)¹⁹².

Te międzypokoleniowe różnice w dużej mierze podyktowane są niepowtarzalnością doświadczeń modelujących dane pokolenie. Każda z generacji wychowywała się w innej rzeczywistości społecznej, gospodarczej, politycznej. Dlatego też przywiązuje wagę do innych wartości, posiada odmienne potrzeby i oczekiwania oraz różni się od pozostałych podejściem do życia i pracy, stylem komunikacji itd.

Różnice

Przedstawiciele różnych pokoleń postrzegają siebie nawzajem często przez pryzmat stereotypów przypisywanych danej generacji.

Tablica: Sposób w jaki młodzi i starsi pracownicy postrzegają siebie nawzajem¹⁹³.

Sposób w jaki starsi pracownicy postrzegają młodszych:	Sposób w jaki młodzi pracownicy postrzegają starszych:
▪ brakuje im dyscypliny, ▪ nie lubią sztywnych reguł, zasad postępowania (w tym niechęć do czytania instrukcji), ▪ są roszczeniowi i bardzo pewni siebie/niepokorni, ▪ nie potrafią komunikować się w sposób bezpośredni z drugim człowiekiem, ▪ nie chcą ponosić odpowiedzialności za wykonywaną pracę, ▪ nie chcą ciężko pracować (są leniwi), do wszystkiego dążą na skróty, ▪ są niecierpliwi, chcą od razu widzieć efekty, nagrody, ▪ bardzo łatwo podejmują decyzję o odejściu z firmy, ▪ są indywidualistami i egoistami, ▪ wszystko odkładają na później (na ostatni moment).	▪ brakuje im elastyczności, są przywiązani do sztywnych reguł, ▪ przywiązani do wypracowanych przez siebie metod pracy, rozwiązań (często przestarzałych i nieaktualnych), ▪ brakuje im motywacji do zmian i uczenia się nowych rzeczy, ▪ nie chcą dzielić się swoją wiedzą, ▪ nie doceniają wiedzy i umiejętności oraz doświadczenia zawodowego młodych, ▪ nie okazują szacunku młodym, ▪ „studzą” entuzjazm młodych, blokują ich pomysły (zdarza się, że namawiają do złych praktyk, np. ukrywania błędów, braków).

¹⁹² Tamże, s. 381.

¹⁹³ Tamże, s. 383.

W wielu organizacjach pojawia się raczej opór i niechęć do łączenia w jednym zespole pracowników zróżnicowanych pod względem wieku. Taki stan rzeczy może wynikać między innymi z:

- braku wiedzy na temat odmiennych potrzeb, możliwości, systemów wartości i oczekiwań przedstawicieli poszczególnych pokoleń (zarówno po stronie kierujących zespołami jak i członków tychże zespołów),
- stereotypowego postrzegania pracowników/współpracowników w różnym wieku (młodych, starszych),
- niedostrzegania korzyści wynikających ze współistnienia w jednym zespole zróżnicowanych wiekowo pracowników,
- nieumiejętności zarządzania zespołami wielopokoleniowymi.

Dla przykładu, w wielu organizacjach widoczne jest dyskryminujące podejście do starszych pracowników, traktowanie ich jako ciężaru. Wykorzystywanie jednak ich doświadczenia, wiedzy i mądrości może przynieść zespołom, a także organizacji wiele korzyści. Mogą oni skutecznie wspomagać środowiska pracy i warstwy kierownicze. W istocie rzeczy chodzi nie tylko o to, żeby coś zrobić dla ludzi starszych, ale by zaakceptować ich jako odpowiedzialnych współpracowników, którzy w sposób rzeczywiste dla nich możliwy będą uczestniczyć w realizacji wspólnych projektów zarówno w fazie planowania, jak i dialogu i wykonania. Natomiast powszechnie obserwowane pozbywanie się z organizacji starszych pracowników, nieangażowanie ich w pracę zespołową często skutkuje utratą ich cennych kompetencji, które nie zawsze da się zastąpić lub jest to zbyt kosztowne. Wiele możliwości stwarza tutaj powierzenie im roli mentorów i coachów w stosunku do ich młodszych



kolegów. Zjawisko wielopokoleniowości staje się zatem istotnym wyzwaniem zarówno dla organizatorów pracy zespołowej, jak i dla członków zespołów wielopokoleniowych”¹⁹⁴.

Jak łączyć?

Świadome i celowe tworzenie zespołów wielopokoleniowych jest szansą na lepsze wykorzystanie potencjału intelektualnego tkwiącego w ludziach, sprzyja rozwijaniu nowych pomysłów, wdrażaniu innowacyjnych rozwiązań, a przede wszystkim służy integracji społecznej. Stanowi także impuls do przełamywania stereotypów myślenia, umożliwia efektywną współpracę, dzielenie się cenną wiedzą i doświadczeniami, które są podstawą rozwijania i doskonalenia kompetencji¹⁹⁵.

Budowanie zespołu z osób, które wywodzą się z jednego pokolenia, wydaje się procesem łatwym. Wystarczy zebrać ludzi, których łączą podobne doświadczenia, dorastanie w podobnych warunkach społeczno-kulturowych itd. Po co więc komplikować zadanie i zabiegać, by osoby z różnych pokoleń pracowały razem? Przyczyn jest wiele¹⁹⁶:



194 Chomątowska B., Smolbik-Jęczyński A. *Zespoły wielopokoleniowe wyzwaniem dla współczesnego organizatora pracy w warunkach nowej gospodarki*, w: *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Ekonomiczne Problemy Usług 2013*, nr 105 Europejska przestrzeń komunikacji elektronicznej. T. 2, s. 198-199.

195 Tamże, s. 198.

196 Wiktorowicz J. i in., *Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016, s. 179-180.

1. Wymiana wiedzy, doświadczeń, wzajemne uzupełnianie braków kompetencyjnych: przedstawiciele różnych pokoleń wnoszą do zespołu poza cechami indywidualnymi, unikatowymi te właściwe dla każdego pokolenia. Na przykład przedstawiciele pokolenia Baby Boomers i X potrafią bardzo dobrze analizować i wyciągać wnioski z informacji, które z dużą łatwością znajdują pracownicy z pokolenia Z.
2. Wzajemna pomoc: każdego dnia w pracy mamy do czynienia z różnorodnymi zadaniami, które mogłyby się okazać nie do rozwiązania dla zespołu jednorodnego generacyjnie. Dobrym przykładem może być sytuacja, gdy w realizowanym projekcie nagle wszystko się psuje. Różnorodny wiekowo zespół może sięgnąć do wiedzy, doświadczeń, a nawet kontaktów, które są bardzo zróżnicowane i pozwolą na zażegnanie kryzysu. Każdy z członków zespołu jest wyposażony w kapitał społeczny rozumiany jako zasoby materialne i niematerialne, do których jednostka ma dostęp i może je zaktywizować poprzez sieci relacji społecznych, w których uczestniczy. Warto pamiętać, że rośnie on wraz z wiekiem pracowników. Osoby z dłuższym stażem pracy, większym doświadczeniem zazwyczaj mają zbudowany większy kapitał społeczny, ich sieci relacji są rozleglejsze.
3. Różne perspektywy postrzegania: każde zadanie (każdy problem) jest widziane i analizowane przez pryzmat wiedzy i doświadczeń każdego z pokoleń, wobec czego pojawia się większa liczba możliwych do podjęcia działań, rozwiązań
4. Dyscyplina (utrzymanie określonej kultury pracy): dzięki obecności w zespole przedstawicieli generacji Baby Boomers i X, którzy uznają darzenie przełożonego szacunkiem i słuchanie go za rzecz naturalną, przedstawiciele młodszych pokoleń mogą taką postawę obserwować i jeśli relacje w zespole temu sprzyjają, łatwiej zaakceptować taką relację z liderem.
5. Świeżość pomysłów, kreatywność: nawet w najbardziej twórczym zespole monogeneracyjnym korzystającym z wiedzy i doświadczeń jednego pokolenia, nie mamy dostępu do zasobów wewnętrznych ludzi, którzy dorastali i pracowali w różnych czasach. Różnorodność wiekowa zespołów jest szansą na lepsze wykorzystanie potencjału intelektualnego tkwiącego w ludziach, stanowi impuls do przełamywania stereotypów myślenia, sprzyja tym samym kreatywności i innowacyjności
6. Oszczędność czasu i pieniędzy: często okazuje się, że w zespole multigeneracyjnym znajduje się ktoś, kto umie powiedzieć: „nie wyważajmy raz otwartych drzwi - mieliśmy już kiedyś do czynienia z podobnym przypadkiem i postąpiliśmy w taki sposób”.
7. Bardziej efektywny proces rekrutacji: gdy nie ograniczamy się do zatrudniania osób z jednego pokolenia, zyskujemy dostęp do dużo większej puli osób o kompetencjach, wartościach i postawach, na których nam zależy
8. Pozyskiwanie nowych klientów, rynków zbytu: różnorodny zespół trafia do różnorodnych klientów. Wie, jak to robić, bo rozumie przedstawiciele różnych pokoleń, ich wartości i potrzeby. Coraz częściej zwraca się uwagę na to, że młodszy pracownicy tak naprawdę dopiero w wielopokoleniowym miejscu pracy uczą się, że to nie tylko ich rodzice mają „przestarzałe poglądy”, ale pewne zachowania i oczekiwania przypisane są różnym generacjom, a ignorowanie ich może skutkować słabszymi

efektami pracy, jeśli np. klienta z pokolenia tradycyjistów, Baby Boomers, a nawet X potraktują tak samo jak z pokolenia Y czy Z. Aczkolwiek działa to również w drugą stronę - dzięki pracy w zespołach multigeneracyjnych pracownikom z pokolenia Baby Boomers łatwiej zrozumieć pozorną „powierzchnowość i ignorancję” klientów z pokolenia Y i Z.

9. Uwolnienie od stereotypów: wspólna praca, przeżywanie sukcesów i porażek z przedstawicielami różnych pokoleń uczy akceptacji i szacunku oraz tego, że nie warto oceniać innych i kierować się stereotypami
10. Mniejsza fluktuacja kadry: przedstawiciele pokolenia Baby Boomers są najbardziej lojalnymi pracownikami, w dobrze zbudowanych i zarządzanych zespołach multigeneracyjnych przekazują oni taką postawę również młodszemu pokoleniu.
11. Mniejsze ryzyko: w zespole multigeneracyjnym urlopy macierzyńskie, przejścia na emeryturę nie dotkną wielu jego członków w tym samym czasie, co wynika z ich różnorodności wiekowej.
12. Wizerunek dobrego pracodawcy: pracodawca, który zatrudnia przedstawicieli różnych pokoleń, w świadomości klientów i potencjalnych pracowników jawi się jako bardziej godny szacunku i zaufania, nie można mu zarzucić dyskryminowania którejs z grup wiekowych.

Jedną z metod, która służy łączeniu doświadczeń międzypokoleniowych jest mentoring i tzw „odwrócony mentoring”.

W tradycyjnym mentoringu pracownik stojący wyżej w hierarchii służbowej (pod względem doświadczenia i stanowiska) byłby mentorem nowicjusza. Odwrócony mentoring to sytuacja, w której rolę się odwracają i mentorem zostaje młodszy pracownik, mający większe doświadczenie w pewnych obszarach.

Połączenie tradycyjnego mentoringu i jego odwróconej wersji pozwala budować strategiczne partnerstwa i tworzy więzi między przedstawicielami różnych pokoleń. W takich partnerstwach znajomość zaawansowanych technologii i najnowszych technik będąca atutem młodych pracowników łączy się ze znajomością branży, mądrością życiową i spostrzeżeniami bardziej doświadczonych specjalistów. Połączenie to pomaga likwidować zarówno luki w wiedzy, jak i podziały międzypokoleniowe.

Skuteczność partnerstwa mentoringowego wymaga szczerzej, dwustronnej konwersacji z precyzyjnie zdefiniowanymi rolami i obowiązkami. Członkowie wyższej kadry kierowniczej mogą oczekiwać informacji zwrotnej od pracowników mających doświadczenie w pracy na „pierwszej linii” lub rozmawiających bezpośrednio z klientami. Osoby, które dopiero rozpoczynają pracę, mogą liczyć na ukierunkowanie w zakresie rozwoju zawodowego lub informacje na temat specyfiki branży. Niezależnie od celu, efektem odwróconego i tradycyjnego mentoringu jest korzystanie ze wskazówek od partnerów w relacjach mentorskich, które w innym przypadku w ogóle by nie zaistniały.

Dodatkową korzyścią płynącą ze strategicznego partnerstwa jest zatrzymanie w organizacji wiedzy zarówno weteranów, jak i nowych pracowników. Główny cel jest jednak bardziej dalekosiężny. Budowanie więzi międzypokoleniowych sprawia, że specjaliści ze wszystkich grup wiekowych uczestniczą w długofalowej współpracy i ustawicznym kształceniu¹⁹⁷.



Głównym zadaniem menedżera wielopokoleniowego zespołu wydaje się zatem być stworzenie takiego miejsca pracy, które umożliwi rozwijanie potencjału wszystkich członków zespołu i poszerza ich kompetencje – tak długo, jak długo zdecydują się współpracować z firmą. Wymaga to w pierwszej kolejności rozumienia kogo ma na pokładzie – nie tylko jeśli chodzi o strukturę pokoleń, ale konkretnych ludzi. Zawsze należy patrzeć na zespół, jego indywidualną kompozycję i ludzi w nim pracujących oraz unikać stereotypów. Z jednej strony menedżer powinien zdawać sobie sprawę ze wszystkich różnic, które niosą ze sobą poszczególne pokolenia, ale z drugiej, nie traktować ich dosłownie. Najważniejsze, by wiedział co motywuje jego ludzi, jaki styl komunikacji jest dla nich efektywny, jak się uczą. Pracując nad efektywnością zespołów wielopokoleniowych niejednokrotnie widzimy, że u przedstawicieli generacji X znajdziemy zachowania i oczekiwania typowe dla innych generacji – i jest to zupełnie normalne. Nie należy wrzucać wszystkich do jednej szuflady. Kluczowa jest tu elastyczność w doboraniu adekwatnych stylów przywództwa, motywo-

¹⁹⁷<https://www.houseofskills.pl/wp-content/uploads/2013/10/Przewaga-wielopokoleniowosci1.pdf>, dostęp 12.07.2018 r.

wania, rozwoju. Elastyczność, która jest pochodną zgody na różne style funkcjonowania, w obrębie tego samego zespołu. Ponadto, wnioski z badań nad **czynnikami wpływającymi na efektywność zróżnicowanych wiekowo zespołów pracowniczych** wskazują, iż warto:

- dążyć do takiej struktury zespołu, by proporcje grup wiekowych były w nim zrównoważone, natomiast unikać sytuacji, w których jedna z grup wiekowych jest mniej lub bardziej liczna w ramach całego zespołu
- inicjować sytuacje, zwiększające liczbę kontaktów międzypokoleniowych. Badania wykazują, że intensyfikacja kontaktów, nawet jeśli nie wiążą się one bezpośrednio z pracą, zmniejsza napięcia między grupami wiekowymi.
- starać się przydzielać złożone zadania zespołom zróżnicowanym wiekowo. Przewaga takich zespołów widoczna jest przede wszystkim przy wykonywaniu zadań złożonych. Przy zadaniach rutynowych rezultaty mogą być odwrotne (gorsza efektywność zespołów zróżnicowanych). Płynie stąd wniosek, że zespołom zróżnicowanym wiekowo należy przydzielać zadania dostatecznie złożone i trwające na tyle długo, by w zespole mogło dojść do wszechstronnej wymiany punktów widzenia, wszechstronnego „przetwarzania informacji”, a w konsekwencji lepszego poziomu wykonania.
- dbać o klimat zespołu czyli wzajemne zaufanie członków zespołu i wspólna koncentracja na celach zadania. Szczególnie istotnym elementem budowania takiego klimatu jest właściwy styl kierowania zespołem, polegający na scalaniu zespołu wokół wspólnego celu, motywowaniu do jego osiągnięcia, dbania o rozwój każdego z członków z osobna.
- przeciwdziałać dyskryminacji ze względu na wiek w organizacji. By nie dopuszczać do dyskryminacji, organizacja powinna realizować politykę zarządzania wiekiem we wszystkich obszarach: przy rekrutacji pracowników, kształceniu i rozwoju, awansach, itp.¹⁹⁸

Opracowanie:

Mariusz Kubat
Doradca zawodowy
ChPKZ Łódź

198 Widerszal-Bazyl M., Wołodźko E., Czynniki wpływające na efektywność zróżnicowanych wiekowo zespołów pracowniczych, w: „Bezpieczeństwo Pracy-Nauka i Praktyka” nr 2, 2017. Źródło: https://www.ciop.pl/CIOP_PortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P30001831335539182278&html_tresc_root_id=300008577&html_tresc_id=300008579&html_klucz=19558&html_klucz_spis=, dostęp 12.07.2018 r.



Bibliografia

1. Chomątowska B., Smolbik-Jęczmień A. *Zespoły wielopokoleniowe wyzwaniem dla współczesnego organizatora pracy w warunkach nowej gospodarki*, w: *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Ekonomiczne Problemy Usług* 2013, nr 105 Europejska przestrzeń komunikacji elektronicznej. T. 2,
2. Widerszal-Bazyl M., Wołodźko E., **Czynniki wpływające na efektywność zróżnicowanych wiekowo zespołów pracowniczych**, w: „Bezpieczeństwo Pracy-Nauka i Praktyka” nr 2, 2017.
3. Wiktorowicz J. i in., *Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016,
4. Żarczyńska-Dobiesz Agnieszka, Chomątowska Barbara: *Zarządzanie wielopokoleniowymi zespołami - wybrane problemy i wyzwania*, w: *Innowacje w zarządzaniu i inżynierii produkcji*. T.1 / Knosala Ryszard (red.), 2016, Oficyna Wydawnicza Polskiego Towarzystwa Zarządzania Produkcją

Netografia (dostęp: 12.07.2018 r.)

1. <https://www.houseofskills.pl/wp-content/uploads/2013/10/Przewaga-wielopokoleniowosci1.pdf>
2. https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P30001831335539182278&html_tresc_root_id=300008577&html_tresc_id=300008579&html_klucz=19558&html_klucz_spis=

Rozwój zawodowy i indywidualny pracowników 50+

*„Nigdy nie jest za późno, by coś zrobić,
działać należy teraz”*

Antoine de Saint-Exupéry

Dlaczego warto inwestować w rozwój zawodowy pracowników 50+?



Jeszcze do niedawna mało kto zastanawiał się nad kwestią szkoleń i rozwoju zawodowego pracowników 50 plus. Niestety dane statystyczne pokazują jednoznacznie, iż od lat 70-tych XX wieku w Polsce następuje proces starzenia się społeczeństwa. Według Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w 2042 roku już połowa ludności naszego kraju będzie w wieku 50 lat i więcej. Utrzymujący się negatywny trend demograficzny przekłada się na spadek liczby osób w wieku produkcyjnym, powodując zmniejszenie się zasobów na rynku pracy, a co za tym idzie, spadek podaży siły roboczej. Dlatego też ze względu na interes

społeczny ważne jest, aby aktywować osoby powyżej 50 roku życia oraz zatrzymywać dojrzałych pracowników w zakładach pracy, firmach i organizacjach, także po wejściu w wiek emerytalny¹⁹⁹.

W poprzednich latach w związku z dużym bezrobociem osób młodych, pracodawcom nie opłacało się inwestować w rozwój zawodowy starszych pracowników. Obecnie sytuacja na rynku pracy jest nieco inna, bezrobocie spada, a mniejsza liczba młodych osób wkraczających na rynek pracy nie pokrywa zapotrzebowania pracodawców. Przedsiębiorcy zatem muszą nauczyć się skutecznego wykorzystywania potencjału swoich pracowników w czasie całej ich kariery zawodowej. W wielu firmach pracodawcy zastanawiają się, jak skutecznie zarządzać potencjałem ludzkim, jak prowadzić programy rozwojowe dla pracowników dojrzałych wiekowo, aby zatrzymać ich jak najdłużej w miejscu pracy²⁰⁰. Punktem wyjścia do zarządzania rozwojem jest zasada równości dostępu do szkoleń zawodowych i awansów bez względu na metrykę. W praktyce oznacza to, że pracodawcy powinni zadbać nie tylko o rozwój zawodowy młodszej kadry, ale również pracowników, którzy przekroczyli już 50 lat. To się im po prostu opłaca. Eksperci rynku pracy twierdzą, że firmy które inwestują w doksztalcanie wszystkich zatrudnionych, odnoszą większe sukcesy niż te, które tego nie robią. Może się bowiem okazać, że starszy pracownik obok słabych stron, np. braku umiejętności obsługi komputera, ma również ogromne atuty, tj. doskonałą znajomość branży, a przede wszystkim firmy w której pracuje. W związku z powyższym we własnym słusznym pojętym interesie pracodawcy nie powinni dopuszczać do sytuacji, w której umiejętności pracownika stają się beużyteczne lub nie ma już możliwości przekwalifikowania go tak aby można mu było powierzyć wykonywanie nowych zadań, do których ma predyspozycje i kwalifikacje²⁰¹.

Z inwestowania w rozwój zawodowy pracowników 50+, korzyści odnoszą nie tylko pracodawcy, ale również sami pracownicy. Dotyczy to: zdobywania nowych umiejętności i kwalifikacji, większych szans na rozwój i awans, wyższej motywacji i zaangażowania w sprawę firmy, większej chęci do podejmowania działań rozwojowych, a także wzmacniania poczucia własnej wartości oraz stabilności zatrudnienia. Jak się okazuje, nawet niewielkie zmiany wprowadzane przez pracodawców, które mają na celu równe i sprawiedliwe traktowanie starszych pracowników, mogą dawać impuls do pobudzania ich aktywności i zaangażowania w proces doskonalenia się²⁰².

199 <http://50plus.gov.pl/>, Pracownicy w wieku 50 plus na rynku pracy, dostęp 26.04.2018 r.

200 <http://www.firma.egospodarka.pl/85747,Szkolenie-pracownikow-50,1,47,1.html>, dostęp 26.04.2018 r.

201 <http://50plus.gov.pl/Jakie-dzialania-moga-podjac-przedsiębiorcy,-aby-jak-najdłużej-zatrzymać-osoby-50-w-pracy>, dostęp 26.04.2018 r.

202 <http://www.activ50plus.pl/artukul/poradnik-zarzadzania-wiekem.html>, dostęp 26.04.2018 r.

Rola pracodawców w planowaniu rozwoju zawodowego pracowników 50+

Pracodawca, umożliwiając rozwój zawodowy pracownikom, powinien kierować się kryteriami dotyczącymi ich wiedzy i kompetencji, a nie wieku. Większe firmy opracowują szczegółową politykę rozwoju, która obejmuje m.in. programy szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych, ścieżki kariery i plany sukcesji. W mniejszych firmach najważniejsza jest rozmowa i informowanie wszystkich zatrudnionych o możliwościach rozwoju oraz uzależnienie decyzji o wysłaniu pracownika na szkolenie od jego aktualnych kompetencji i potrzeb oraz od wymogów i możliwości firmy. Dlatego tak ważne jest monitorowanie, z jednej strony potrzeb szkoleniowych (np. w trakcie oceny okresowej), z drugiej wymagań na poszczególnych stanowiskach, a także ocena potencjału pracowników. Zestawienie tych informacji pozwala ustalić luki kompetencyjne i może być podstawą do podjęcia decyzji o skierowaniu pracownika lub grupy pracowników na szkolenie. Niektórzy pracodawcy zakładają z góry, że dojrzały pracownicy nie chcą lub nie muszą się szkolić. Tymczasem pracownik 50+ może charakteryzować się ogromną potrzebą rozwoju, chętnie brać udział w szkoleniach i dzielić się swoją wiedzą z innymi. Warto jednak przed podjęciem takiej decyzji sprawdzić, czy wszyscy zainteresowani dysponują umiejętnościami niezbędnymi do aktywnego uczestnictwa w szkoleniu, a po szkoleniu konieczne trzeba zbadać poziom satysfakcji uczestników. Informacje te w przyszłości pozwolą podejmować bardziej efektywne działania rozwojowe oraz trafniej dobierać tematykę i metody szkoleniowe²⁰³.

Po 50 roku życia znacząco spada zainteresowanie pracowników szkoleniami. Przestają wierzyć w to, że zdobywanie nowych kompetencji może jeszcze im się do czegoś przydać. Dlatego tak ważne jest promowanie kształcenia ustawicznego, które powinno być elementem zarządzania wiekiem w każdej firmie. W tym celu pracodawcy powinni przede wszystkim pobudzać aktywność pracowników, szczególnie w obszarach które podlegają ocenie okresowej. Mogą również wdrażać programy motywujące do rozwoju, oferując np. specjalne dodatki, premie za aktywność szkoleniową oraz dni wolne.

Poza szkoleniami organizowanymi przez pracodawcę najważniejszym sposobem podnoszenia kwalifikacji w małych i średnich przedsiębiorstwach **jest przekazywanie wiedzy przez doświadczonych kolegów, szczególnie w procesie wdrażania nowych pracowników.** Takie działania sprawdzają się w zawodach, w których pełną efektywność zdobywa się po latach w wyniku żmudnej nauki. Aby zapewnić transfer wiedzy w firmie pracodawcy powinni wyłonić i przygotować do nowych zadań trenerów wewnętrznych prowadzących

²⁰³ <http://www.activ50plus.pl/arttykul/poradnik-zarzadzania-wiekiem.html>, dostęp 26.04.2018 r.

szkolenia, mentorów opiekujących się i uczących indywidualnie młodych pracowników oraz doradców. **Mentoring** opiera się głównie na długotrwałej współpracy nowego, nie-doświadczonego pracownika z doświadczonym mentorem – osobą o dużych sukcesach zawodowych, doświadczeniu i kwalifikacjach, cieszącą się w firmie poważaniem i szacunkiem oraz posiadającą odpowiednie cechy osobowościowe i umiejętności społeczne. W ramach mentoringu można zastosować również dwa sposoby przekazu kompetencji między starszymi i młodszymi pracownikami. Jeden z nich to praca równoległa – uczeń i mentor pracują wspólnie, w drugim przypadku uczeń pod nadzorem mentora przejmując jego obowiązki²⁰⁴. Trochę inaczej wygląda rola trenera (coucha), który pracując z nie-doświadczonym pracownikiem sam określa właściwe rozwiązania i zachowania poprzez np.: stawianie odpowiednich pytań²⁰⁵. W tych rolach znakomicie odnajdują się pracownicy 50+, dla których nowe zadania mogą być źródłem ogromnej satysfakcji.



Interesującym rozwiązaniem zapewniającym transfer wiedzy w firmie jest także intermentoring, który polega na wzajemnym przekazywaniu sobie wiedzy i umiejętności przez pracowników z różnych grup wiekowych. Starsi pracownicy mają w tym zakresie wiele do zaoferowania młodym – swoje doświadczenia, tradycję i kulturę pracy przedsiębiorstwa. Młodszy natomiast dzielą się z nimi aktualną wiedzą wyniesioną ze szkół bądź uczelni

204 <http://aktywne50plus.edu.pl/korzystaci-z-doswiadczen-50.html>, dostęp 26.04.2018 r.

205 <http://aktywne50plus.edu.pl/coaching-jako-metoda-szkolenia.html>, dostęp 26.04.2018 r.

związaną np. z obsługą nowoczesnych technologii itp. Mentoring i intermentoring spraw-
dzają się zwłaszcza w małych firmach, w których ograniczone możliwości finansowe nie
pozwalają na zbyt częste wysyłanie pracowników na szkolenia zewnętrzne²⁰⁶.

Działania podejmowane przez pracowników 50+ w zakresie własnego doskonalenia zawodowego



W procesie rozwoju osób doro-
słych ważną rolę odgrywa mo-
tywacja wewnętrzna, sterowana
ciekawością, zainteresowaniami,
czy potrzebami danej osoby. Osoby
w okresie późnej dorosłości uczą
się efektywnie jedynie wtedy, gdy
proces uczenia się jest zgodny z ich
programem wewnętrznym. Tym co
skłania je do podejmowania trudu
doskonalenia się są najczęściej
osobiste przekonanie o koniecz-
ności aktualizacji lub poszerzenia
wiedzy spowodowane wymogami
rozwoju branży, większą szansą
utrzymania się na rynku pracy,
możliwością realizowania osobi-
stych planów, szansa na awans
i uznanie przełożonych²⁰⁷.

Niezależnie od działań podej-
mowanych przez pracodawcę,

pracownicy przekraczający 50 lat powinni także sami zadbać o aktualizowanie swoich
kwalifikacji i umiejętności, m.in. poprzez:

- **Doskonalenie kompetencji miękkich**

Kompetencje miękkie to umiejętności osobiste, społeczne, interpersonalne i komunikacyjne.
Przykładem takich kompetencji są: komunikatywność, kreatywność, dynamizm działania,

206 <http://www.activ50plus.pl/artikul/poradnik-zarzadzania-wiekami.html>, dostęp 26.04.2018 r.

207 <http://50plus.gov.pl/> Kiedy dorośli chce się uczyć – o teoriach motywacji słów kilka, dostęp 26.04.2018 r.

zarządzanie czasem, umiejętność pracy w zespole oraz odporność na stres. W obszarze ich doskonalenia zawsze jest coś do zrobienia i nigdy nie osiągniemy doskonałości, możemy je jednak ćwiczyć, rozwijać i doskonalić poprzez uczestnictwo w różnego rodzaju kursach i szkoleniach nie dopuszczając tym samym do ich degradacji²⁰⁸.

▪ **Poszerzanie zakresu doświadczeń zawodowych**

Współczesny rynek pracy nie ma zbyt wiele do zaoferowania osobom, które posiadają wąski zakres doświadczeń zawodowych i umiejętności. Dlatego, planując rozwój swojej kariery zawodowej, dbajmy o to, by mieć możliwość wykonywania różnorodnych obowiązków, na różnych stanowiskach.

▪ **Pogłębianie kwalifikacji**

Pracownicy z grupy pokoleniowej 50+ to w większości przypadków wysokiej klasy specjaliści. Pracodawcy cenią wszechstronny potencjał u pracowników rozpoczynających karierę zawodową, jednak od starszych oczekują przede wszystkim doświadczenia i unikalnych kwalifikacji.

▪ **Zmianę - ucieczkę do przodu**

Ponieważ wszystko ulega zmianom również i stan naszego umysłu powinien im podlegać. Warto zmieniać lub modyfikować swoje poglądy, nie przywiązywać się do jedynie słusznych i ponadczasowych rozwiązań choćby po to byśmy byli na bieżąco ze zmianami zachodzącymi we wszechświecie i ciągle odnajdywali w nim swoje miejsce. Nie oznacza to, że musimy rezygnować z bliskich nam wartości czy poglądów ale, że powinniśmy dopuszczać możliwość ich wzbogacania lub zmieniania.

▪ **Dbanie o zdrowie**

Jeśli dotychczasowe życie spędzaliśmy głównie przy biurku i przed telewizorem, bardzo trudno jest zmienić przyzwyczajenia, jednak nawet wprowadzenie do programu dnia obowiązkowego wieczornego spaceru nie tylko poprawi naszą kondycję, ale także wpłynie na poprawę samopoczucia, a to przełoży się z pewnością na naszą aktywność zawodową²⁰⁹.

Osoby 50+ mogą aktualizować i poszerzać swoje kwalifikacje na szereg różnych sposobów. Mogą kształcić się w ramach projektów finansowanych ze środków unijnych, otwarta jest przed nimi także edukacja tradycyjna – studia licencjackie, magisterskie lub podyplomowe.

208 <http://www.nieparzekawy.pl/baza-wiedzy/kompetencje-twarde-i-miekkie-co-to-jest>, dostęp 26.04.2018 r.

209 <http://50plus.gov.pl/>, Ucieczka do przodu, czyli jakie kompetencje powinni rozwijać pracownicy 50 plus, dostęp 26.04.2018 r.

Informacje o możliwościach zdobywania i aktualizowania kwalifikacji zawodowych przez osoby dorosłe

W dobie szybkiego rozwoju technologicznego wszyscy potrzebujemy przez całe życie zawodowe dostępu do nowoczesnego kształcenia. Każdy powinien móc podnosić swoje kwalifikacje, zdobywać nowe kompetencje i umiejętności lub też aktualizować te już posiadane²¹⁰. Taką możliwość daje m.in. korzystanie ze szkoleń organizowanych w ramach projektów dofinansowywanych ze środków unijnych. Szkolenia te dotyczą nauki języków obcych, podnoszenia umiejętności informatycznych, kursów kwalifikacyjnych i zawodowych. Aby wziąć udział w wybranym projekcie należy upewnić się, czy spełniamy warunki określone w wymaganiach dotyczących beneficjentów projektu. Listę dofinansowanych szkoleń można znaleźć m.in.:

- na portalu: www.mapadotacji.gov.pl,
- na stronie www.funduszeuropejskie.gov.pl,
- w Punktach Informacyjnych Funduszy Europejskich,

Ciekawą propozycję szkoleń oferują też następujące strony internetowe:

www.edustacja.pl – szkolenia tradycyjne, e-learningowe, korporacyjne oraz unijne; trenerzy, ośrodki i firmy szkoleniowe z całej Polski, a także ciekawe artykuły dot. w/w tematyki, **www.szkolenia.ngo.pl** – zawiera w większości bezpłatne szkolenia z całego kraju, a w zakładce seniorzy znajdują się szkolenia skierowane dla osób 50+ m.in. - darmowe kursy komputerowe, kursy nauki języka angielskiego, warsztaty aktywności lub akademii 50+, **www.uslugirozwojowe.parp.gov.pl** – jest to internetowa baza usług rozwojowych zawierająca oferty szkoleń, studiów podyplomowych, kursów zawodowych, doradztwa, e-learningu oraz innych usług, dzięki którym możemy rozwijać swoje kompetencje, **www.szkolenia.com.pl** – to serwis poświęcony w całości edukacji oraz wsparciu w doskonaleniu zawodowym. Łączy on z jednej strony osoby poszukujące szkoleń, kursów i konferencji,



²¹⁰ [http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/Desk%20research_50plus_2009\(3\).pdf](http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/Desk%20research_50plus_2009(3).pdf), dostęp 26.04.2018 r.

z oferującymi je firmami i instytucjami edukacyjnymi²¹¹. www.zielonalinia.gov.pl na portalu Centrum Informacyjno - Konsultacyjnego Służb Zatrudnienia – dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Osoby, które chcą uzupełnić swoje kwalifikacje lub się przekwalifikować mogą korzystać także z kursów zawodowych prowadzonych przez szkoły zawodowe, placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego oraz ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego. Nie ma także przeszkód, aby osoby starsze rozpoczęły naukę w szkole wyższej lub na studiach podyplomowych. Podstawą przyjęcia na studia wyższe są wyniki uzyskane na maturze. Uczelnie same określają przeliczniki, czyli liczbę punktów przyznawaną za oceny uzyskane z poszczególnych przedmiotów (dotyczy to tzw. *starych matur*). Kandydaci, którzy chcą podwyższyć uzyskane przed laty wyniki, mogą także przystąpić do egzaminów maturalnych, które traktowane będą jak sprawdziany wstępne. Wcześniej należy jednak sprawdzić, które przedmioty są uwzględniane przy rekrutacji na wybrany przez nas kierunek i zgłosić zamiar ponownego ich zdawania. Zamiar taki należy zgłosić w formie deklaracji do dyrektora szkoły, którą się ukończyło w terminie do 7 lutego danego roku szkolnego lub w przypadku likwidacji szkoły do 31 grudnia danego roku szkolnego do dyrektora okręgowej komisji egzaminacyjnej właściwej ze względu na miejsce zamieszkania. Osoby 50+ mogą także starać się o zaliczenie ich doświadczenia zawodowego do procesu kształcenia przy:

- ubieganiu się o przyjęcie na studia pierwszego stopnia lub jednolite magisterskie - zalicza się świadectwo dojrzałości i co najmniej 5 lat doświadczenia zawodowego lub tytuł licencjata i co najmniej 3 lata doświadczenia zawodowego przy ubieganiu się o przyjęcie na studia magisterskie drugiego stopnia
- ubieganiu się o przyjęcie na kolejny kierunek studiów pierwszego lub drugiego stopnia albo jednolite studia magisterskie - zalicza się tytuł zawodowy magistra i co najmniej dwa lata doświadczenia zawodowego po ukończeniu studiów drugiego stopnia albo jednolitych studiów magisterskich.

W ten sposób uczelnia może zaliczyć studentowi nawet 50 procent zajęć. Uczelnia ma również prawo odpłatnie zweryfikować wiedzę kandydata²¹². Informacje dotyczące studiów wyższych i podyplomowych można znaleźć na stronach:

- <https://uczelnie.studentnews.pl/> – uczelnie oraz kierunki nauki na studiach wyższych i podyplomowych w Polsce i za granicą,
- <https://www.kierunkistudiow.pl> - informacje o uczelniach publicznych i niepublicznych, kierunkach studiów, wykładach otwartych, targach edukacyjnych.
- <https://www.kierunki.net> – nowe kierunki studiów oraz studia podyplomowe.

211 <http://50plus.gov.pl/-/szkolenia-53353>, dostęp 26.04.2018 r.

212 <http://serwis.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/999846,ksztalcenie-dla-seniorow-szkola.html>, dostęp 26.04.2018 r.

Finansowanie szkoleń dla osób 50+



Edukacja osób dorosłych finansowana jest głównie z trzech źródeł - budżetu państwa, środków zakładów pracy oraz środków własnych osób uczących się. Środki na edukację pozyskać można także za pośrednictwem fundacji, organizacji pozarządowych; krajowych i zagranicznych.

Środkami z budżetu państwa przeznaczonymi na podnoszenie kwalifikacji osób dorosłych dysponuje głównie Fundusz Pracy w formie Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań gospodarki oraz zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy²¹³. Zarówno pracodawca jak i sam zainteresowany może za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy, korzystać z pokrycia m.in. kosztów: kursów, egzaminów, licencji oraz studiów podyplomowych, a także badań lekarskich i psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończeniu kształcenia oraz ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjęciem kształcenia²¹⁴.

Innym źródłem finansowania edukacji niepełnosprawnych pracowników 50 plus jest Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Każdy pracodawca może

213 <http://wuplodz.praca.gov.pl/documents/58203/947112/Krajowy%20Fundusz%20Szkoleniowy/301fb8ee-37b1-4983-a836-79aa0c2b87bc?t=1409049564000>, dostęp 26.04.2018 r.

214 <http://zielonalinia.gov.pl/>, Finansowanie kształcenia pracodawców i pracowników, dostęp 26.04.2018 r.

otrzymać środki na podnoszenie kwalifikacji osób niepełnosprawnych, zwrot kosztów szkoleń oraz refundację nieprzekraczającą 90% wszystkich wydatków łączących się ze szkoleniem pracowników posiadających orzeczenie o niepełnosprawności.

Osoby 50+ mogą korzystać także ze szkoleń finansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny. Fundusz ten służy inicjowaniu i organizowaniu szkoleń zawodowych, tworzeniu międzynarodowych centrów kształcenia, zwalczaniu postaw dyskryminacyjnych na rynku pracy, wspieraniu grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, zmniejszaniu poziomu bezrobocia²¹⁵. Wnioski o środki unijne składają instytucje szkoleniowe lub podmioty działające w obszarze kształcenia ustawicznego. Po uzyskaniu dofinansowania kierują swoją ofertę do osób, które chcą uzyskać, podnieść, zmienić lub uzupełnić swoje kwalifikacje.

Znacząca rolę w kształceniu i szkoleniu pracowników odgrywa również Zakładowy Fundusz Szkoleniowy. Wydatkowanie środków pochodzących z Zakładowego Funduszu Szkoleniowego następuje na podstawie postanowienia pracodawcy w uzgodnieniu z pracownikiem kierowanym na szkolenie²¹⁶.

Reasumując: **warto inwestować w podnoszenie swoich kwalifikacji** ponieważ nabywając nowe kompetencje, zyskujemy możliwość decydowania, gdzie chcemy pracować i jak się rozwijać. To wszystko sprawia, że jesteśmy pewni siebie, bardziej odporni na stres i po prostu mądrzejsi²¹⁷. Wykwalifikowany pracownik zawsze będzie potrzebny i ceniony niezależnie od wieku. Pracodawcy natomiast powinni patrzeć na pracowników 50 plus nie przez pryzmat panujących stereotypów, lecz jak na niewykorzystany potencjał, zapewniając im możliwość awansu, równy dostęp do szkoleń, równomierne i racjonalne rozłożenie obowiązków i dostosowanie wymagań do ich możliwości i ograniczeń także tych związanych z wiekiem.

Opracowanie:

Marzena Popińska

CI PiPKZ w Łodzi

Oddział w Skierniewicach

215 A. Suchy, *Edukacja dorosłych pracowników i bezrobotnych*, wyd. Difini SA, Warszawa 2011 (s. 34-35)

216 <http://zielonalinia.gov.pl/> Czym jest zakładowy fundusz-szkoleniowy, dostęp 26.04.2018 r.

217 <http://zwierciadlo.pl/lifestyle/liefelong-learning-dlaczego-warto-uczyc-sie-przez-cale-zycie>, dostęp 26.04.2018 r.

Bibliografia

1. Suchy S., *Edukacja dorosłych pracowników i bezrobotnych*, wyd. Difini SA, Warszawa 2011.

Netografia (dostęp: 26.04.2018 r.)

1. Pracownicy w wieku 50 plus na rynku pracy, <http://50plus.gov.pl/>
2. Szkolenie pracowników 50+, <http://www.firma.egospodarka.pl/85747,Szkolenie-pracownikow-50,1,47,1.html>
3. Jakie działania mogą podjąć przedsiębiorcy, aby jak najdłużej zatrzymać osoby 50+ w pracy, <http://50plus.gov.pl/>
4. Zarządzanie wiekiem skierowane na osoby 50+ Poradnik dla małych i średnich przedsiębiorstw i nie tylko, <http://www.activ50plus.pl/artukul/poradnik-zarzadzania-wiekiem.html>
5. Korzyści z doświadczeń 50+, <http://aktywne50plus.edu.pl/korzysci-z-doswiadczen-50.html>
6. Coaching jako metoda szkolenia, <http://aktywne50plus.edu.pl/coaching-jako-metoda-szkolenia>
7. Kiedy dorosły chce się uczyć - o teoriach motywacji słów kilka, <http://50plus.gov.pl/>
8. Kompetencje twarde i miękkie – co to jest?, <http://www.nieparzekawy.pl/baza-wiedzy/kompetencje-twarde-i-miekkie-co-to-jest>
9. Ucieczka do przodu, czyli jakie kompetencje powinni rozwijać pracownicy 50plus, <http://50plus.gov.pl/>
10. Aktywizacja zawodowa osób w wieku 50+ - szanse i zagrożenia [http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/Desk%20research_50plus_2009 \(3\).pdf](http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/Desk%20research_50plus_2009%20(3).pdf)
11. Strefa osób 50+ Szkolenia, <http://50plus.gov.pl/-/szkolenia-53353>
12. Kształcenie dla seniorów jak po pięćdziesiątce wrócić do szkoły, <http://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/999846,ksztalcenie-dla-seniorow-szkola.html>
13. Krajowy Fundusz Szkoleniowy, <http://wuplodz.praca.gov.pl/documents/58203/947112/Krajowy%20Fundusz%20Szkoleniowy/301fb8ee-37b1-4983-a836-79aa0c2b87bc?t=1409049564000>
14. Finansowanie kształcenia pracodawców i pracowników, <http://zielonalinia.gov.pl/>,
15. Czym jest Zakładowy Fundusz szkoleniowy?, <http://zielonalinia.gov.pl/>
16. Liefelong learning. Dlaczego warto uczyć się przez całe życie?, <http://zwierciadlo.pl/lifestyle/liefelong-learning-dlaczego-warto-uczyc-sie-przez-cale-zycie>

Doskonalenie umysłu - dlaczego to takie ważne

„Nasz mózg jest jak śpiący olbrzym”

Tony Buzan



Pracując, jako doradca zawodowy z osobami szukającymi pracy, niejednokrotnie spotykałam się z argumentacją ze strony osób 50+, iż na naukę i zdobywanie nowych umiejętności „jest już za późno” albo „że są za starzy”. Myślę, że wiele osób po „pięćdziesiątce” doświadcza tego uczucia bycia zbyt starym, żeby uczyć się czegoś nowego; nadal rozwijać intelektualnie, snuć marzenia, planować nowe cele osobiste i zawodowe. Jednak, czy takie myślenie o sobie wśród osób całkiem jeszcze młodych, bo zaledwie po „pięćdziesiątce” jest uzasadnione procesem starzenia organizmu ?; Czy faktycznie istnieje granica wieku od której nasz mózg nie jest już w stanie nauczyć się robić coś nowego; co wymaga od nas wysiłku umysłowego, np. obsługi komputera, gry na instrumencie, w szachy, mówienia w języku obcym,

nowych zadań zawodowych, itd. Co nimi kieruje?; Lęk przed kompromitacją, obawa, że nie sprostają nowym wyzwaniom, a może brak wiary w sprawność swojego umysłu?. Takie myślenie wielu osób, ogranicza jakość ich życia i może dowodzić braku wiedzy o tym co kształtuje ich umysł; jakim zasadom funkcjonowania i rozwoju podlega ich mózg, który jak dowodzą liczne badania psychologów i neurobiologów posiada ogromny potencjał rozwojowy przez całe nasze życie czyli bez względu na wiek. Sukcesywne zdobywanie wiedzy o tym, w jaki sposób z materialnej substancji mózgu (jako narządu) i doświadczeń życiowych powstaje nasz umysł czyli stajemy się tym kim i jacy jesteśmy, może dostarczyć każdemu z nas użytecznej refleksji, która poprawi życie osobiste i zawodowe²¹⁸. W myśl sentencji Kartezjusza „Cogito ergo sum” (myślę więc jestem), nasz umysł jest warunkiem naszej egzystencji i życia w świecie, jaki oglądamy na co dzień. Otrzymaliśmy wspaniały dar od natury, który warunkuje nasze istnienie. Rozumieć, jak funkcjonuje nasz mózg i w jaki sposób współuczestniczy we wszystkich procesach zachodzących w organizmie, to nie tylko rozumieć kim jesteśmy jako ludzie, ale również, jaki mamy potencjał do rozwoju przez całe życie²¹⁹. Im lepiej poznamy funkcjonowanie tego organu, tym skuteczniej będziemy mogli wpływać na jego pracę za pomocą odpowiednich zachowań i technik²²⁰. Można śmiało stwierdzić, że mózg jest naszym największym skarbem i jeśli tylko urodziliśmy się bez upośledzenia umysłowego, jest on fantastycznym narządem służącym do osobistego rozwoju do końca życia²²¹. Badania nad mózgiem, pochłaniają wielu badaczy i wciąż dostarczają ciekawych odkryć. Jednym z ważniejszych jest np. wiedza o plastyczności mózgu; możliwości regeneracji - co więcej o tym, że możemy go skłaniać do odbudowy ubytków, tak by mógł działać na podobnym poziomie mimo upływu lat. Aby przez całe życie cieszyć się jasnym i zdrowym umysłem trzeba o niego dbać. Na pewnym etapie rozwoju, zwłaszcza w wieku 50+, pragnie się większej przewidywalności i stabilizacji życiowej, jednak trudno tak żyć w „niestabilnym środowisku”, kiedy wokół wszystko się zmienia i trzeba elastycznie dostosowywać się do zmian, zwłaszcza na rynku pracy.

Mózg nami rządzi

Nasz mózg jest najbardziej niezwykłym, skomplikowanym i zagadkowym narządem jaki znamy. Jednocześnie, co chyba najciekawsze, to jedyny narząd, który może badać i starać się zrozumieć sam siebie. Odpowiada za niemal wszystkie najważniejsze funkcje naszego

218 Siegel Daniel J., *Rozwój umysłu. Jak stajemy się tym, kim jesteśmy*, Wydawnictwo UJ, Kraków 2009, s. 10.

219 Nordengen K., *Mózg rządzi. Twój niezastąpiony narząd*, Marginesy, Warszawa 2018, s. 10.

220 Monique Le Poncin, *Gimnastyka umysłu. Jak ćwiczyć inteligencję i pamięć, aby lepiej nam służyły*, Klub dla Ciebie, Warszawa 2007, s. 76.

221 Nordengen K., dz. cyt., s. 28.

organizmu, ale przede wszystkim, odpowiada za pamięć i przyswajanie wiedzy (informacji). Jest tak skomplikowany, że trzeba trochę wysiłku i czasu aby zrozumieć jak działa. W książce pt. „Mózg rządzi”, jej autorka Kaja Nordengen, (specjalizująca się w neurologii), zafascynowana mózgiem i wynikami badań własnych oraz innych naukowców, dotyczącymi komunikacji między komórkami nerwowymi, w sposób bardzo przejrzysty i zrozumiały dzieli się najnowszą wiedzą i refleksjami na temat budowy i funkcjonowania mózgu. Podkreśla, że jest to bardzo ważne i prosi wręcz, aby każdy kto posiada jakąś wiedzę na temat mózgu, dzielił się nią, i upowszechniać wśród innych. Dzięki badaniom trwającym na całym świecie, wiadomo już na przykład, że nasze główne zdolności poznawcze; spostrzeganie, myślenie i wyobraźnia, język, uwaga, pamięć i uczenie się są fizycznymi procesami przebiegającymi w mózgu i wynikiem tego, że pobudzone komórki nerwowe za pomocą synaps wysyłają do siebie sygnały tworząc rozległe sieci połączeń w naszym mózgu. Podobnie ma się rzecz z naszymi uczuciami, przypominaniem, inteligencją stanowiącą rezultat tego, jak jest zbudowany mózg i jak komunikują się ze sobą komórki nerwowe²²².



Wiadomo także, że mózg częściej i mocniej stymulowany czyli pobudzany do działania (bez względu na wiek) tym sprawniej i wydajniej pracuje, tworząc coraz to więcej połączeń synaptycznych i bardziej rozbudowaną sieć pomiędzy neuronami. Tym samym rozwijają nasze zdolności poznawcze czyli wszystkie te umiejętności, które pozwalają nam poznawać i analizować otoczenie, a następnie tworzyć jego obraz w naszym umyśle. Dzięki procesom

²²² Nordengen K, dz. cyt., s. 14.

poznawczym potrafimy zdobywać wiedzę i umiejętności niezbędne do codziennego funkcjonowania, uczenia się zawierania relacji z ludźmi, odczuwaniu różnych emocji takich jak miłość, radość, strach, itp. Procesy poznawcze kształtują nasze zachowania w różnych sytuacjach ale jednocześnie, jest na odwrót czyli naszą postawą i działaniami możemy modyfikować swój mózg. To prowadzi do prostych wniosków, że **człowiek przekonany o swoim wpływie na „szare komórki” może być twórcą własnego rozwoju lub stagnacji.** Najnowsze odkrycia związane z działaniem ludzkiego umysłu fascynują i inspirują bardzo wielu ludzi. W wywiadzie dla czasopisma „Charaktery”, Alvaro Fernandes (wyróżniony tytułem Young Global Leader), który przez lata zajmował się ekonomią, zarządzał wieloma firmami wydawniczymi i edukacyjnymi w Stanach Zjednoczonych i Europie, zafascynowany najnowszymi odkryciami dotyczącymi działania mózgu, zwraca uwagę, że wiedza o tym jak funkcjonuje ludzki mózg, przynosi każdemu wymierne korzyści, cyt.: **„Mózg jest najważniejszym zasobem, jaki posiadamy. Inwestujemy w konta bankowe, kariery, rodziny. Tak samo powinniśmy inwestować w nasze zdolności intelektualne. Sprawny mózg przynosi wiele korzyści. Pozwala szybciej przyswajać wiedzę, podnosi efektywność pracy, umożliwia lepszą kontrolę emocji”**²²³.

Co wyróżnia nasz mózg – *trochę ciekawostek naukowych*²²⁴: W porównaniu do innych gatunków, jesteśmy inteligentniejsi i sprawniejsi umysłowo, zarówno dzięki temu, że mamy proporcjonalnie duży mózg, jak i dzięki dużej powierzchni kory mózgowej. Ludzki mózg ewoluował aby pomagać człowiekowi w rozwiązywaniu różnych problemów związanych z przetrwaniem i dostosowaniem do niestabilnego środowiska; został niejako „zaprogramowany” do robienia tego w niemal nieustannym ruchu do końca naszego życia²²⁵. Ludzki mózg kryje jeszcze wiele tajemnic ale sporo z nich zostało już odkrytych. Wiadomo, że w dorosłym, zdrowym mózgu znajduje się przeciętnie 86 miliardów komórek nerwowych, z czego 16 miliardów w korze mózgowej. Żaden inny gatunek nie posiada takiej ilości neuronów w tej strukturze. Kora mózgowa jest „siedzibą” naszych myśli, mowy, osobowości i umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach; można powiedzieć, że „czyni z nas ludzi”. Wprost niezliczone funkcje mózgu związane funkcjonowaniem fizycznym i psychicznym człowieka, zlokalizowane są w różnych jego częściach, na przykład:

- za naszą osobowość i zdolność planowania odpowiada między innymi przednia część płatu czołowego. Jednocześnie ten płat mózgu powoduje, że możemy kontrolować swoje ruchy;

223 Rogalska R., *Fitness szarych komórek*, „Charaktery” Magazyn psychologiczny nr 11, listopad 2015, s. 64.

224 Nordengen K., dz. cyt., s. 29-31.

225 Medina J., *12 sposobów na supermózg*, Pruszyński Media, Warszawa, 2009, s. 14.

- za pamięć, słuch i powonienie odpowiadają neurony zlokalizowane w płacie skroniowym, a dla naszego wzroku kluczowy jest płat potyliczny;
- ośrodek dzięki któremu jesteśmy w stanie mówić, zlokalizowany jest w płacie czołowym, a ośrodek, który sprawia, że rozumiemy mowę, między płatem skroniowym i ciemieniowym; *co ciekawe, jeśli zostaną uszkodzone sieci komórek nerwowych w ośrodku mowy położonym z tyłu, będziemy trajkotać, używając słów, których sami i nikt inny nie zrozumie - nasz mózg zacznie wymyślać słowa, które nie istnieją, jednocześnie nie będzie rozumiał co mówią inni. Jeśli natomiast, zostanie uszkodzony obszar mowy w płacie czołowym, zrozumiemy o co nas pytają, lecz nie będziemy umieli sformułować odpowiedzi.* Podany przykład uświadamia, że nasze zdolności/funkcje umysłowe mają swoje miejsce w różnych obszarach naszego mózgu, które pod wpływem uszkodzeń mogą generować niekontrolowane zachowania. Znajomość tego typu mechanizmów działania jest ważna z medycznego punktu widzenia, natomiast z perspektywy osób 50+, większego znaczenia nabiera wiedza o tym, że można usprawniać ośrodki mowy, aby lepiej i sprawniej się wypowiadać, posiadać jak największy zasób słów oraz przekonanie, że wiek nie ogranicza rozwoju zarówno ośrodków mowy, jak i innych ośrodków odpowiedzialnych za nasze funkcje poznawcze. Naukowcy i psychologowie podkreślają, że zrozumienie mechanizmów działania mózgu, może zmienić negatywne myślenie o sobie wielu osób, zwłaszcza starszych, stanowiąc tym samym motywację do odkrywania osobistego potencjału i rozwoju. Zasada jest prosta, dopóki nie zrozumiemy, jak mózg działa, nie wiemy jak na niego wpływać.

Mózg – jak działa²²⁶: Nasze zmysły; to co widzimy, czujemy, słyszymy, czego doświadczamy, pobudzają mózg do pracy, dostarczając informacji/bodźców, które są w nim przetwarzane po to by mogły zostać wykorzystane do naszego funkcjonowania i radzenia sobie z problemami. Nawet chwilowe pobudzenie naszymi myślami i doznaniemami związanymi z percepcją, odciska się na setkach komórek nerwowych, powodując w nich fizyczne zmiany,

przeorganizując jednocześnie sieć połączeń pomiędzy neuronami w której zapisywane są informacje. Powstałe wówczas ślady pamięciowe (engramy) pogłębiają się, jeśli in-



²²⁶ Nordengen K., dz. cyt., s. 77-104.

formacje przebiegają wielokrotnie (to dlatego najlepszą metodą na zapamiętywanie jest powtarzanie). Mechanizm wydaje się prosty - im więcej stymulacji, które pobudzają mózg do wysiłku umysłowego, tym bardziej rozrasta się sieć pomiędzy komunikującymi się neuronami, determinująca rozwój naszego umysłu i wzrost naszych rezerw poznawczych, czyli poziom przyszłych możliwości naszych „szarych komórek” (do wykorzystania, na przykład w procesie uczenia się, analizowania, utrwalania w pamięci). Za szczególnie efektywny w tym zakresie uznaje się rozwój intelektualny i edukację dzieci i młodzieży, gdyż stymulowanie umysłu w młodym wieku sprzyja budowaniu dużych zasobów poznawczych na przyszłość²²⁷. Stymulacja mózgu przynosi korzyści w każdym wieku, bo wiąże się z naszym rozwojem, wynikającym ze specyfiki działania mechanizmu, jakim jest zdrowy mózg. Bardzo obrazowo ten proces ujęła w swojej książce Kaja Nordengen, cyt.: *„Nasze neurony mogą być wykorzystywane w tysiącach innych sieci niż teraz. Nasz mózg cały czas sam się organizuje i reorganizuje w odpowiedzi na nowe doświadczenia i nową wiedzę oraz zapisuje informacje, które zdobywamy przez doświadczenie, trening lub edukację. Mózg nie jest gotowym twardym dyskiem, z którym przychodzimy na świat. Mózg to 86 miliardów komórek nerwowych podlegających ciągłym zmianom. Zawsze możemy nauczyć się czegoś więcej i być jeszcze lepsi”*. Można tylko dodać, że wiek nie stanowi tu żadnego ograniczenia, za wyjątkiem tego, że nasze potrzeby poznawcze mogą być zróżnicowane; co innego potrzebują do sprawnego funkcjonowania osoby 50+, a co innego, osoby 70+. Z pewnością nie stanowi przeszkody pojemność mózgu. Niektórzy naukowcy twierdzą, że pojemność ludzkiego mózgu jest nieograniczona, inni z kolei, porównując mózg do komputera, wyliczyli, że posiada zdolność przechowania petabajta informacji. Dla lepszego zrozumienia tej wielkości podają, (jako jeden z przykładów), że zdrowy mózg jest w stanie zapisać informacje mieszczące się w 20 milionach szafek cztero-szufladowych, wypełnionych kartkami w formacie A4²²⁸. Jednocześnie twierdzą, że jeśli coś zapominamy, to nie dlatego, że dana informacja została usunięta z „twardego dysku” (czyli mózgu), lecz po prostu dlatego, że mamy problem z jej odszukaniem. Jednak większość świata naukowego jest pewna, że nasz mózg świadomie i nieświadomie sortuje informacje, decydując o tym co jest ważne, a co nie, i tego co uzna za nieistotne, zwykle nie przechowuje. Już od lat pięćdziesiątych naukowcy wiedzą, że pamięć znajduje się w różnych częściach kory mózgowej. Abyśmy mogli pamiętać to co przeżywamy, o czym czytamy, uczymy się, rozmawiamy, musi nam to zakodować hipokamp, inaczej wszystko przepadnie. Warto mieć świadomość, że każda nowa informacja napływająca do mózgu jest porównywana i kojarzona z wcześniej zgromadzoną wiedzą. To właśnie hipokamp zbiera,

227 https://pl.wikipedia.org/wiki/Zasoby_poznawcze, dostęp 8 maja 2018 r.

228 <http://www.robertdee.pl/ludzki-mozg-miesci-petabajt-informacji/>, dostęp 8 maja 2018 r.

kategoryzuje i podsumowuje informacje od komórek kory węchowej, słuchowej, wzrokowej, czuciowej oraz od jąder podstawowych, związanych ze stanami emocjonalnymi, a następnie przenosi informacje z pamięci krótkotrwałej do długotrwałej²²⁹. Z kolei neurony płata czołowego podpowiadają hipokampowi na co powinien przeznaczyć energię i zapamiętać, a o czym może zapomnieć. Naukownicy zwracają uwagę o czym powinniśmy pamiętać na przyszłość, cyt.: „Podstawowym zadaniem naszej pamięci jest zwiększenie naszych szans na przeżycie. Wykorzystujemy ją, by móc zmieniać swoje zachowanie i dostosowywać je do sytuacji na podstawie wcześniejszych doświadczeń. Co teraz robię? Dokąd idę? Czego mogę się spodziewać? Pamięć nie służy nam tylko do odtwarzania przeszłości, lecz do dokonywania właściwych wyborów w przyszłości”²³⁰.

Mózg się uczy - jak to się odbywa²³¹

Każda, komórka nerwowa mózgu posiada od 10 tysięcy do 150 tysięcy synaps, które są punktami kontaktowymi łączącymi ją z innymi neuronami (*neurony komunikują się między sobą i bardzo lubią to robić; im częściej i mocniej – tym lepiej*). Wszystko, o czym myślimy, czego się uczymy i co zapamiętujemy, jest przesyłane w postaci serii impulsów elektrycznych przy wsparciu neuroprzekaźników. Najpierw impulsy elektryczne, przechodzą przez ciało komórki nerwowej i wychodzą przez wypustkę zwaną aksonem. Na koniuszku aksonu impuls elektryczny przekształca się w impuls chemiczny, który jest dalej przesyłany przez szczelinę synaptyczną. Po drugiej stronie tej szczeliny chemiczne neuroprzekaźniki napotykają kolejną



229 <http://neuropsychologia.org/kiedy-dojrzewa-nam-hipokamp>, dostęp 8 maja 2018 r.

230 Nordengen K., dz. cyt., s. 66-76.

231 Tamże.

komórkę nerwową należącą do danej sieci neuronowej. Kiedy impuls chemiczny zostanie przeniesiony przez synapsę, może znowu zamienić się w impuls elektryczny i połączyć się z następnym neuronem. Dlatego im więcej synaps tym bardziej rozbudowuje i zagęszcza sieć połączeń pomiędzy neuronami, w którą mogą się włączyć następne komórki nerwowe – ten fizjologiczny proces rozwija potencjał mózgu czyli nasz potencjał, sprawiając, że jest nam coraz to łatwiej sprostać nowym wyzwaniom, sprawniej funkcjonować i rozwiązywać problemy; tym samym zwiększają się nasze rezerwy poznawcze i możliwości przetwarzania informacji. Po prostu nasz mózg lubi się uczyć, i to ciągle czegoś nowego. Nie musi to być wyłącznie wiedza teoretyczna ale równie dobre jest uczenie się nowych umiejętności, na przykład: języka obcego, kroków nowego tańca, obsługi komputera, gry w szachy, gry na instrumencie itp. Każda nowa aktywność umysłowa czy fizyczna wymagające naszego skupienia, koncentracji, myślenia, rozumowania czyli wysiłku umysłowego, pobudza nasz mózg do rozwoju. Kiedy uczymy się czegoś nowego, powstają nowe synapsy, ale kiedy nie powtarzamy tego czego się nauczyliśmy synapsy mogą zaniknąć. Synapsy tworzą się i zanikają przez cały czas i tylko te, których używamy zostają utrwalone. Dzięki odkryciu zjawiska długotrwałego wzmocnienia synaptycznego (ang skrót LTP) wiadomo już, że synapsy, których używamy bardzo często mogą być dodatkowo wzmacniane i z czasem stawać się bardziej wydajne i sprawniejsze. To zjawisko odgrywa ważną rolę w procesie uczenia się i zapamiętywania. Pani profesor Małgorzata Kosut, w swoim wykładzie udostępnionym na youtube potwierdza, że naukowcy mogą już zobaczyć w badaniach neuroobrazowych, korzystne zmiany w strukturze mózgu, które wywołuje uczenie się



nowych rzeczy²³². Potwierdzono również, że informacje nie są zapisywane w pojedynczych synapsach, lecz w całej sieci neuronowej, którą tworzą również wypustki neuronów czyli aksony (inaczej neuryty). Aksony są izolowane mieliną, która decyduje o szybkości przebiegu impulsów elektrycznych w sieci. Grubsza mielina oznacza szybszy przekaz i wydajniejsze szlaki sygnałowe. Zarówno mielina, jak i synapsy potrzebują substancji odżywczych i tlenu. Okazuje się, że proces uczenia, prowadzi również do powstawania wielu naczyń krwionośnych, będących w stanie pokryć zapotrzebowanie synaps i mieliny na energię²³³. Udowodniono, ponad wszelką wątpliwość, że sieć neuronowa mózgu, z której często korzystamy z czasem staje się łatwiejsza w użyciu (szybciej się uczy), na przykład, kiedy chcemy opanować nowe kroki taneczne, na początku nogi nam się płaczą ale jeśli nie przestajemy ćwiczyć z czasem nogi same zaczynają tańczyć, bo komórki z różnych obszarów mózgu wzmacniają siłę powstałych połączeń. Natomiast nieużywana sieć neuronowa kurczy się, bo zanikają połączenia synaptyczne, a nawet neurony. To bardzo ważny sygnał dla osób 50+, które nie lubią wysilać swoich „szarych komórek”. Ciągły ruch, powstawanie i rozpadanie połączeń pomiędzy neuronami jest z kolei podstawą dla bardzo ważnego zjawiska plastyczności mózgu. Obecnie wiadomo już, że nie tylko tworzą się nowe połączenia w mózgu (szlaki nerwowe), ale tworzą również nowe neurony. Zjawisko to nosi nazwę neuroplastyczności. U podstaw wszystkich zmian plastycznych mózgu leży właśnie zdolność neuronów do dokonywania zmian siły połączeń oraz liczby połączeń synaptycznych pomiędzy neuronami. Bardzo ważne jest dla osób 50+, aby uświadomiły sobie, że intensywność tych procesów zależy wyłącznie od ich aktywności lub bierności. Aktualnie wyróżnia się kilka typów plastyczności mózgu²³⁴:

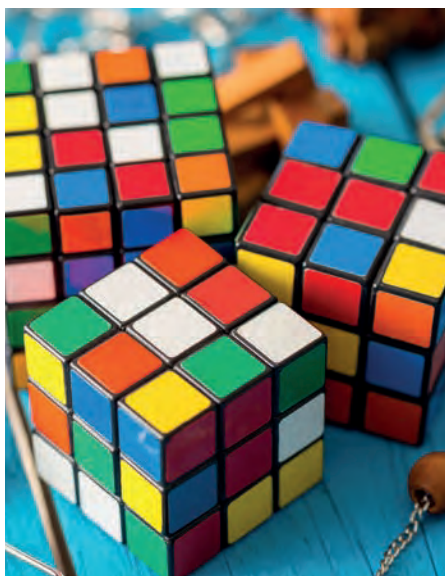
- **plastyczność rozwojową** – najbardziej podstawowa, dotyczy dostosowania się młodego organizmu do środowiska w wyniku interakcji z nim; we wczesnym okresie rozwoju mózg wykazuje większą plastyczność i skłonność do tworzenia nowych połączeń nerwowych np. nauka chodzenia, mówienia;
- **plastyczność pouszkodzeniową** (kompensacyjna) dorosłego mózgu – polega na przejmowaniu funkcji utraconych/uszkodzonych obszarów tkanki nerwowej. Tworzona jest nowa sieć połączeń, które przejmują funkcje utraconych obszarów, np. odzyskanie władzy nad kończyną sparaliżowaną pod wpływem udaru;
- **plastyczność wywołaną wzmocnionym doświadczeniem czuciowym lub ruchowym** – odnosi się przede wszystkim do doświadczeń powielanych, tworzących pamięć naszego ciała. Szlaki neuronalne są wzmacniane poprzez ciągłe powtarzanie, stąd na przykład obserwowane jeszcze jakiś czas po całkowitym wyzdrowieniu, nawykowe odciążanie nogi, która była wcześniej złamana czy zwichnięta;

232 <https://www.youtube.com/watch?v=sCooOB6LEmo>, dostęp 14 maja 2018 r.

233 Nordengen K., dz. cyt., s. 72.

234 <https://pl.wikipedia.org/wiki/Neuroplastyczno%C5%9B%C4%87>, dostęp 14 maja 2018 r.

- **plastyczność związaną z uczeniem się i pamięcią** – nowe połączenia i ścieżki neuronalne w mózgu powstają, jako wynik celowego lub mimowolnego procesu uczenia, powtarzania i utrwalania w pamięci;
- **plastyczność występująca przy powstawaniu uzależnień** – wynika z pobudzenia struktur mózgu należących do tzw. układu nagrody (dopaminergicznego), dochodzi do utrwalenia danego zachowania. Jest to podłożem dla powstania nowych dróg neuronalnych. Substancje powodujące uzależnienie są swoistymi neuroprzekaznikami powodującymi dodatkowe wzmocnienie połączeń synaptycznych.



Jak widać, zdrowy mózg dorosłego człowieka jest fantastycznie plastyczny i potrafi przystosować każdego z nas do podjęcia nowych wyzwań, jakie stawia nam życie osobiste i zawodowe, a nawet przeorganizować swoje struktury, funkcje oraz połączenia nerwowe w odpowiedzi na fizyczne uszkodzenie. Naukowcy badający to zjawisko stwierdzili, że jest ono podstawą uczenia się zarówno u ludzi, jak i u zwierząt, a co najważniejsze **neuroplastyczność nie jest właściwością jedynie organizmów młodych i dojrzewających; zachodzi w każdym wieku, choć z wykorzystaniem innych mechanizmów.** Ponadto, dotyczy zarówno ludzi zdrowych, jak

i chorych. Neuroplastyczność to właściwość naszego mózgu, która zapewnia mu zdolność do adaptacji, zmienności, samonaprawy, uczenia się i pamięci. Analiza zasad działania naszych „szarych komórek” dowodzi, że natura wyposażyla nas w narząd, który stanowi o wielkim potencjale rozwojowym każdego człowieka, a fizjologiczny mechanizm rozwoju mózgu w każdym wieku jest taki sam.

Mózg nie znosi rutyny

Zapewne każdy z nas obserwuje (a może i sam doświadcza), że z biegiem lat, życie wielu osób toczy się utartym szlakiem: praca, rodzina, zajęcia domowe, odpoczynek. Każdy dzień podobny do poprzedniego; wszystko dobrze znane, przewidywalne, brak chęci do zmian; poznawania nowych ludzi o odmiennych poglądach, poszerzania horyzontów myślowych, uczenia nowego zawodu (wszystko budzi niepewność i strach), ceniony spokój,

ciepły fotel, TV... Często, tak właśnie wygląda świat i egzystencja ludzi, którzy wcześniej uciekli w rutynę i zbyt szybko się postarzel. Bez względu na uwarunkowania tego stanu, negatywną stroną takiego stylu życia jest regres umysłowy i fizyczny. Nie ćwiczony umysł „usypia”; sieć neuronowa nie pobudzana kurczy się, nie wzmacniane synapsy obumierają, mogą nawet zanikać neurony. Z codziennych obserwacji wynika, że osobom wiodącym taki styl życia, często towarzyszy przewlekły, stres (mniej lub bardziej uświadomiony), ewentualnie zmniejszona odporność na sytuacje stresowe. Psychologiczne konsekwencje tego stanu mogą być bardziej rozległe i dotyczyć na przykład, zanizonego poczucia własnej wartości, co w przypadku osób 50+, przekłada się bezpośrednio na jakość ich życia osobistego i zawodowego; braku chęci do dokonywania zmian: np. zawodu, czy podejmowania kolejnych szkoleń, brania udziału w treningach. Tymczasem mózg, bez względu na wiek, nie znosi rutyny i pasywności, które obniżają jego sprawność, lubi natomiast ćwiczenia, angażowanie w nowe, ciekawe wyzwania, rozwiązywanie problemów, myślenie i uczenie się nowych rzeczy zwłaszcza, jeżeli wymagają wzmózonego wysiłku umysłowego. Jeden z twórców metody treningu pamięci - doktor Siegfried Lehr mocno podkreśla w swoim poradniku, cytując: „**Mózg nie znosi bezczynności, musi pracować także w szpitalu, podczas weekendu i urlopu**”. Jako jeden z przykładów podaje wyniki testów przeprowadzonych przez badaczy francuskich i niemieckich wśród pacjentów szpitali. Otóż testy wykazały, że iloraz inteligencji, a tym samym pojemność pamięci i zdolność koncentracji, obniża się w ciągu 5 dni o 5 punktów, zaś po trzech tygodniach o 20 punktów. Podobnie może się dzieć podczas odpoczynku urlopowego. Do codziennej normy umysłowej wracamy dopiero – „po rozkręceniu mózgu”. W miarę jak uczymy się i zapamiętujemy, nasz mózg i umysł stale się rozwijają²³⁵. Na rozwój naszego intelektu, może wpływać każde działanie, każdy rodzaj aktywności, które wychodzą poza sferę komfortu codziennego funkcjonowania w życiu osobistym i zawodowym. Dla każdego może to oznaczać coś innego. Ludzie w różnym wieku, wykonują różne zawody; jednym brakuje treningu umysłowego i rozwiązywania zadań poznawczych, bo pracują głównie fizycznie lub wykonują cały czas podobne zadania zawodowe, innym brakuje treningu fizycznego, bo pracują intensywnie i kreatywnie umysłowo. Okazuje się, że obie aktywności mają wpływ na kondycję naszego umysłu, bo przyczyniają się do rozwoju sieci neuronowej. Sprawność umysłowa przydaje się każdemu do poprawy jakości życia, a aktywność fizyczna nie tylko wzmacnia mięśnie ale również kondycję umysłu. Niedawno, w wywiadzie telewizyjnym, znany polski neurochirurg prof. Mirosław Ząbek (który „widział wiele mózgów”) na pytanie dziennikarza o to jak możemy zadbać o swój mózg, odpowiedział krótko, cytując: „... **niezbędne jest nieustanne**

²³⁵ Siegel Daniel J., dz. cyt., s. 22.

kształcenie, rozwijanie się, znajdowanie pasji, rozwijanie zainteresowań, zdrowy tryb życia – po prostu używanie mózgu". Również psychologowie podkreślają, że siła mózgu zależy od stylu życia. Dla każdego z nas oznacza to, że mamy duży wpływ na sprawność naszego mózgu teraz i w przyszłości. **Wielu naukowców stwierdza wręcz, że kto uważa emeryturę za okres całkowitej beczynności, źle na tym wychodzi, pomimo doskonałego stanu zdrowia**²³⁶. Warto zastanowić się nad wynikami badań przeprowadzonych przez amerykańskich i francuskich naukowców wśród starszych osób, które dowiodły, że osoby 50+, które w młodości były aktywne umysłowo, zapadają na demencję ponad 12 razy rzadziej niż ich pasywni rówieśnicy (*dane nie odnoszą się do każdego pojedynczego przypadku ale sprawdzają się w zbiorowości*)²³⁷. Zatem, ćwiczenie mózgu to najlepsza droga do zachowania i podwyższenia naszej inteligencji i wszystkich powiązanych z nią bezpośrednio umiejętności: koncentracji, pamięci, kreatywności²³⁸. W procesie starzenia, te funkcje naszego umysłu zaczynają najbardziej „szwankować” (oczywiście w różnym stopniu u każdego). Warto o tym pomyśleć, jeżeli „niechętnie bierzemy do ręki książkę” lub mamy opory przed zmianą kwalifikacji i kolejnym szkoleniem zawodowym. Przywykliśmy, że zwykle nasz mózg po prostu funkcjonuje bezawaryjnie, tym bardziej, że większość procesów zachodzi w nim nieświadomie lub poza naszą kontrolą – natomiast przypominamy, dopiero po przekroczeniu „magicznej pięćdziesiątki”, kiedy na przykład: nie możemy czegoś przypomnieć, mamy problemy z koncentracją, skupieniem uwagi lub po prostu „nic nam się nie chce”.

Procesy starzenia, a funkcje poznawcze osób 50+

Poziom zdolności poznawczych, to jest zdolności umożliwiających odbiór informacji z otoczenia, ich przetwarzanie i wykorzystanie, jest właściwością indywidualną każdego człowieka, która ulega zmianie w ciągu życia. Pogarszanie się zdolności poznawczych, obok pogarszania się stanu zdrowia, jest jednym z głównych aspektów starzenia się²³⁹. Taka jest biologia człowieka, że z upływem lat, również w mózgu zachodzą fizyczne zmiany, którym towarzyszą zmiany niektórych funkcji umysłowych (poznawczych). Upośledzenie zdolności poznawczych związanych z wiekiem (w zdrowych mózgach), spowodowane jest zaburzeniami procesów przekazywania informacji w zakończeniach nerwowych

236 Lehl Siegfried, *Trening pamięci. Poradnik z zestawem ćwiczeń*, Videograf II, Katowice 2005, s. 42.

237 Tamże, s. 48.

238 Tamże, s. 53.

239 <http://docplayer.pl/53004025-Trening-funkcji-poznawczych-u-osob-starszych.html>, dostęp 29 maja 2018 r.

(synapsach), a nie obumieraniem neuronów²⁴⁰. Przyczyną normalnego, biologicznego starzenia się całego organizmu, w tym mózgu, są w głównej mierze zmiany hormonalne²⁴¹. Dlatego, przekroczenie „magicznej pięćdziesiątki” jest okresem przełomowym, gdyż zmiany degeneracyjne zaczynają wtedy przyspieszać i wiele osób zaczyna odczuwać dyskomfort rozpoczynających się procesów meno- i andropauzy²⁴². Psychologowie Natalia i Krzysztof Minge, w swojej książce „Trening umysłu dla osób 50+”, zwracają uwagę, cytując: „.... *jest to czas przełomowy dla organizmu, który powinien nas zmobilizować do świadomej dbałości o własny umysł*”. Podkreślają, że zmiany hormonalne zachodzące pod wpływem procesu starzenia się organizmu, często znajdują swe odzwierciedlenie w funkcjonowaniu czterech systemów neuroprzekaźników w mózgu powiązanych z takimi neuroprzekaźnikami jak: 1) acetylocholina, 2) serotonina, 3) GABA, 4) dopamina²⁴³.



W miarę normalnego starzenia biologicznego, pojawiające się niedobory neuroprzekaźników w mózgu powodują różne zaburzenia i pojawiają się symptomy łagodnych zaburzeń poznawczych (funkcji umysłowych), na przykład poczucie, że myśli znajdują się za mgłą i nie łączą ze sobą, są chaotyczne, problemy z pamięcią i koncentracją, lęk, bóle głowy,

240 Paluchowski W. J. *Założenia projektu: Program usprawniania podstawowych funkcji poznawczych u zdrowych osób w wieku 50+*, Instytut Psychologii UAM w Poznaniu.

241 Minge N, Minge K. „Trening umysłu dla osób 50+”, ISBN, Warszawa 2013, s. 12.

242 Tamże.

243 Tamże, s.13.



kłopoty z prawidłowym odbiorem bodźców zmysłowych²⁴⁴. System powiązany acetylocholiną, warunkuje prawidłowość takich funkcji poznawczych jak: pamięć i myślenie abstrakcyjne (z wiekiem ulega osłabieniu pamięć świeża, natomiast długoterminowa pozostaje w normie). Z kolei, system serotoniczny odpowiada za powstawanie nowych połączeń pomiędzy neuronami - gdy poziom neuroprzekazników jest właściwy, to możemy spokojnie i racjonalnie myśleć, a jeżeli zacznie się obniżać, to możemy popaść w depresję czy mieć problemy z prawidłowym odbiorem bodźców zmysłowych. Zaburzenia w systemie związanym z dopaminą przyczyniają się do uczucia zmęczenia, niemożności skupienia uwagi. Wcześniej czy później, wszystkie osoby po „pięćdziesiątce” mogą doświadczyć, bardziej lub mniej dotkliwych skut-

ków obniżania się sprawności ich mózgu, co może pociągnąć za sobą obniżenie pewnych wskaźników czynności umysłowych, przede wszystkim: zapamiętywania, koncentracji, szybkości reakcji, spowolnienie myślenia - oczywiście w porównaniu do dotychczasowego poziomu funkcjonowania. Na nasze rozmaite procesy myślowe „poznanie” składają się: pamięć, inteligencja, uwaga, mowa, umiejętność rozwiązywania zadań, orientacja wzrokowo-przestrzenna i szybkość reakcji²⁴⁵. Wiemy już, że w trakcie dojrzewania mózgu, każdy z tych elementów ulega zmianom w zależności od różnorodności doświadczeń i aktywności człowieka. Dlatego, **na faktyczną sprawność umysłową i intelektualną osób w późnej dorosłości składają się nie tylko efekty zmian o podłożu biologicznym, związanych z nieuchronnym dla każdego człowieka, procesem starzenia się ale również konsekwencje kumulowania się dotychczasowych indywidualnych doświadczeń, preferowanego stylu życia, rodzaju aktywności, zawodu (praca fizyczna czy intensywnie umysłowa) wykształcenia, zdrowia, warunków rozwoju, działania czynników społeczno-ekonomicznych i różnych indywidualnych zdarzeń losowych**²⁴⁶. Zatem, na możliwość korzystania z nieźle pracującego mózgu do późnej starości ma duży wpływ to,

244 Tamże, s. 13-14.

245 Richard M. Restak, *Starsi znaczy mądrzejsi. Jak zachować przez całe życie doskonałą sprawność umysłu*, Prószyński i S-ka SA, Warszawa 1997, s. 16.

246 Marcin Przemysław, *Gerontologia Polska*, tom 15, nr 3, Instytut Psychologii UAM, Poznań 2007, s. 71.

jak traktowany był on przez wcześniejsze lata. Po prostu, mózgi wyćwiczone i dobrze rozwinięte czyli mózgi osób, które wcześniej nieustannie się nimi posługiwały (z *dobrze rozwiniętą i utrwaloną siecią połączeń synaptycznych*), starzeją się dużo wolniej²⁴⁷. Wszyscy obserwujemy, że w grupie 50-60 latków i osób w okresie wczesnej starości (tj. 60-75 latków) występuje duże zróżnicowanie zarówno w kondycji fizycznej, jak i psychicznej. Niektórzy już po „sześćdziesiątce” mają kłopoty z codziennym funkcjonowaniem, a inni w tym samym wieku, czy o wiele starsi, są bardzo aktywni zawodowo i świadomie czerpią z tego satysfakcję. Psychologowie Natalia i Krzysztof Minge bardzo obrazowo to przedstawiają cyt.: *„Osoba która przestaje się uczyć po tym jak opuści mury szkoły, będzie miała kłopoty z opanowaniem nowej umiejętności 30 lat później. Ktoś, kto nie czyta książek, z czasem będzie mieć problem ze zrozumieniem instrukcji obsługi. Wszystko to działa także w drugą stronę: wykładowca, który nigdy nie przestał się uczyć i z dużym zaangażowaniem poświęca się poznaniu najnowszych odkryć i teorii oraz nieustannie pracuje nad łączeniem ich i tworzeniem czegoś nowego, nie będzie miał trudności z zapamiętywaniem. Ktoś, kto cały czas czyta, nie utraci umiejętności rozumienia tekstu. Ktoś, kto gotów jest w wieku 60 lat podjąć trud nauczania się nowego języka nie będzie miał kłopotów ze znalezieniem słowa”*. Na szczęście, na rozwój nigdy nie jest za późno – uzasadnia to budowa i mechanizm działania naszego mózgu oraz liczne badania psychologów, analizujące zmiany w zakresie funkcjonowania intelektualnego osób starszych. Jest to tym ważniejsze, że rola osób 50+, zwłaszcza na rynku pracy, wzrasta w miarę starzenia się społeczeństwa. Niestety, nadal jeszcze wśród wielu osób panuje przekonanie, że za pracę mózgu odpowiadają nasze geny, więc nie da się jej usprawnić. Po co więc robić cokolwiek w tym kierunku. Tymczasem badania dowodzą wyraźnie, że geny w niewielkim stopniu determinują nasze funkcjonowanie poznawcze²⁴⁸. Osoby 50+, których umysł przez ostatnie 20, a może nawet 30 lat pracował na najmniejszych obrotach, mogą z pełną świadomością podjąć trud rozwijania swego umysłu. Nie będzie to łatwe ale jest możliwe. W myśl przysłowia *„Na naukę nigdy nie jest za późno”*. Interesujące w tym względzie są wyniki badań psychologicznych. W celu uporządkowania zmian w zakresie funkcjonowania intelektualnego w okresie późnej dorosłości wprowadzono podział na dwa dopełniające się typy inteligencji: inteligencję płynną i skryształizowaną²⁴⁹: **Inteligencja płynna – umożliwia nam szybkie przetwarzanie informacji i odpowiednie reagowanie na nowe, dotychczas nieznane problemy, natomiast Inteligencja skryształizowana - umożliwia nam korzystanie z posiadanego potencjału wiedzy, czyli tego wszystkiego, czego się dotychczas**

247 Minge N, Minge K., dz. cyt., s. 17.

248 Rogaska K., *Fitness szarych komórek*, „Charaktery” magazyn psychologiczny, listopad 2015, s. 69.

249 Paluchowski W. J., dz. cyt., s. 2.

nauczyliśmy²⁵⁰. Ponieważ poziom inteligencji płynnej w dużym stopniu zależy od starzenia się mózgu i układu krążenia, zmniejszona sprawność wykonywania zadań wymagających inteligencji płynnej rozpoczyna się już nawet w wieku 35-40 lat; obniża się elementarne tempo przetwarzania informacji, zmniejsza pojemność pamięci operacyjnej dzięki której wykonujemy bieżące operacje umysłowe oraz efektywność spostrzegania oraz pojemność (zakres) uwagi. Może się obniżyć elastyczność myślenia i umiejętność rozwiązywania problemów w oparciu o nowe pomysły. Pomimo zmian regresywnych w inteligencji płynnej, wyniki badań psychologicznych wskazują, że średnia sprawność intelektualna człowieka utrzymuje się do około 60-tego, a nawet 75-ego roku życia. Dzieje się tak dlatego, że w miarę starzenia, wraz z obniżaniem się poziomu naszych funkcji umysłowych wynikających z inteligencji płynnej, jej funkcje uzupełnia i kompensuje straty inteligencja skrytalizowana, która z kolei wykorzystuje bogate doświadczenia, nawyki umysłowe, wzrost płynności słownej, nowe strategie myślenia i organizacji wiedzy. Wśród osób 50+, przejawia się to w rozwoju nowych sposobów myślenia i lepszym dostępie do zgromadzonej i utrwalonej wiedzy. To oznacza, że mózg osób starszych wykorzystuje specyficzne schematy działania i wiele rzadkich aczkolwiek potrzebnych umiejętności osób starszych (atutów) do kompensowania pogarszającej się ich ogólnej sprawności umysłowej. Stopniowo, u osób starszych postępuje również zamiana zdolności logicznych i abstrakcyjnych na bardziej pragmatyczne, związane ściślej z wymaganiami otoczenia w którym funkcjonują²⁵¹. Ten typ inteligencji i wynikające z niej nasze zdolności skrytalizowane (w miarę upływu lat), w przeciwieństwie do inteligencji płynnej wrodzonej, opartej przede wszystkim na procesach pamięci mechanicznej (*mimowolnej; bez większego wysiłku z naszej strony*), może rozwijać się prawie przez całe życie człowieka, o ile będzie on nieustannie aktywny umysłowo²⁵². Psychologowie twierdzą, że wraz z upływem lat następuje optymalizacja funkcjonowania intelektualnego, a nie osłabienie. Nie jest zatem prawdziwe twierdzenie, że ludzie starsi nie są tak inteligentni jak młodzi. Wraz z upływem lat zmienia się struktura inteligencji. Zgodnie z teorią rozwoju człowieka dorosłego, ludzie uczą się (a właściwie ich mózgi), jak minimalizować straty wynikające z gorszego funkcjonowania poznawczego. Osoby 50+, zarówno w pracy, jak i w życiu prywatnym wykorzystują swoją bogatą wiedzę i doskonalenie umiejętności w oparciu o swoją skrytalizowaną inteligencję. Często wiedza ta i umiejętności tworzą nową jakość, nazywaną mądrością, wynikającą z operacji intelektualnych wykonywanych na nagromadzonym, bogatym doświadczeniu. Badania dowodzą, że częstość występowania zaburzeń

250 Normann U. *Trening pamięci*. Klub dla Ciebie, Warszawa 2002, s. 11.

251 Marcinek Przemysław, dz. cyt., s. 72 -73.

252 Kolenda E. *Poradnik dla osób poszukujących pracy*. Kształcenie ustawiczne, CiPKZ -WUP w Łodzi, Łódź 2015, s. 5.

czynności poznawczych jest niższa u osób 50+, które są aktywne zawodowo i efekt ten okazuje się być silniejszy u kobiet. Niestety, w Polsce aktywność zawodowa, jak też i pozazawodowa osób w wieku 50+ jest relatywnie niska²⁵³. Tymczasem, mechanizmy starzenia się mózgu zostały na tyle dobrze poznane przez nowoczesną neurofizjologię i psychologię, że pozwalają na stwierdzenie, iż mózg człowieka może podlegać nieustannym zmianom i u starszej osoby w niczym nie ustępuje mózgowi osoby młodszej, chociaż u osiemdziesięciolatka jest inaczej zorganizowany niż u trzydziestopięciolatka²⁵⁴. Badania dowodzą również, że zarówno nasze zdrowie w drugiej połowie życia, jak i widoki na długowieczność są bezpośrednio związane ze sprawnym funkcjonowaniem mózgu²⁵⁵. W procesie starzenia, mózg rządzi się innymi prawami aniżeli pozostałe narządy naszego ciała, które pod wpływem obciążeń szybciej się zużywają i ulegają zwyrodnieniu. Mózg odwrotnie, im bardziej różnorodnie jest obciążany tym sprawniej pracuje i zachowuje funkcje neuronów w toku prawidłowego procesu starzenia się; jeśli nie będzie ćwiczony i obciążany – grozi mu degeneracja. Mózg przez całe życie człowieka kocha stymulację – żyje dla aktywności i dzięki aktywności. Inwestowanie w rozwój funkcjonowania umysłowego czyli w rozwój swojego mózgu to również inwestycja w lepszą i szczęśliwą starość. Osoby po „pięćdziesiątce”, które zwątpiły w swoje możliwości intelektualne, mogą skorzystać z bezpłatnej pomocy psychologów lub doradców zawodowych, pracujących w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CliPKZ), działających w strukturach wszystkich Wojewódzkich Urzędów Pracy na terenie kraju lub zacząć działać samodzielnie i ćwiczyć mózg według poniższych wskazówek - zawsze pamiętając, że trening poznawczy musi zawierać trzy komponenty:



253 Paluchowski W.J., dz. cyt., s. 3.

254 Richard M. Restak., dz. cyt., s. 13.

255 Tamże, s. 14.

NOWOŚĆ - RÓŻNORODNOŚĆ - WYZWANIE

Oto propozycja:²⁵⁶

1. **Zacznij robić coś nowego**, co zmusi twój umysł do wytężonej pracy. Jeśli nigdy nie grałeś na żadnym instrumencie – spróbuj. Codziennie stawiaj sobie małe wyzwania. Ucz się nowych umiejętności. Każda nowa aktywność, która zmusza mózg do wysiłku będzie dobrym treningiem; może to być na przykład nauka nowego tańca albo obsługi komputera i Internetu (jeśli tego nie robiłeś do tej pory). Zweryfikuj swoje kwalifikacje i kompetencje – może przyda Ci się nowe szkolenie zawodowe albo trening kompetencji społecznych - wzmocnisz tym samym pozycję na rynku pracy. W swoich działaniach, uczeniu się bądź dociekliwy, rozwijaj swoją ciekawość rzeczy i świata.
2. **Ucz się języków obcych**. Udowodniono naukowo, że podczas nauki nowego języka w czasie kilku tygodni zmienia się struktura mózgu oraz powstają nowe połączenia nerwowe. Taki rodzaj aktywności poprawi twoją koncentrację oraz ogólną efektywność pracy mózgu.
3. **Poznaj nowe osoby i nie unikaj towarzystwa**. Aktywność społeczna, życie towarzyskie wśród nowych ludzi, zmusza mózg do pracy na najwyższych obrotach. Kontakty z ludźmi i humor pomagają uwolnić się od stresu i złych emocji, przez co hamują wydzielanie kortyzolu, spowalniając proces starzenia mózgu. Stres, szczególnie przewlekły nie służy mózgowi – ogranicza, a nawet hamuje neurogenezę, zakłóca pamięć i elastyczność umysłową. Oczywiście nie wszystkie kontakty nas stymulują – jeżeli spotykamy ciągle tych samych ludzi i poruszamy te same tematy, nie odniesiemy korzyści intelektualnych.
4. **Korzystaj z portali społecznościowych**. Poruszanie się po nich i rozumienie zachodzących tam interakcji jest dobrym ćwiczeniem pamięci roboczej. Można tam dyskutować, rozwiązywać quizy - ważne aby korzystać z rozmysłem, inaczej stracisz czas.
5. **Korzystaj z ruchu i ćwiczeń fizycznych**, takich jak: bieganie, pływanie, ćwiczenia aerobowe, jazda na rowerze, nordic walking, które zwiększają tętno i częstość oddechów – przeciwdziałają skutkom stresu, prowadzą do powstawania nowych neuronów i połączeń w mózgu. Nowe aktywności ruchowe świetnie wpływają na obszary mózgu odpowiedzialne za koordynację ruchową i kontrolę ciała. Regularne uprawianie sportu przyczynia się wzrostu neuronów i zwiększa przepływ krwi w rejonach mózgu odpowiedzialnych za uczenie się i pamięć – pod warunkiem, że będziemy ćwiczyć przynajmniej trzy razy w tygodniu i przez minimum 30 -60 minut.
6. **Utrudniaj życie mózgowi**. Rozwiązuj zagadki logiczne, łamigłówki słowne, krzyżówki, anagramy, rebusy i inne łamigłówki. Spróbuj zrobić coś na odwrót – gdy jesteś praworęczny, otwieraj drzwi, czyść zęby i wykonuj wszelkie inne czynności

²⁵⁶ Opracowanie własne, na podstawie artykułu Rogalskiej K. „Fitness szarych komórek”, „Charaktery”. Magazyn psychologiczny nr 11, listopad 2015, s. 68.

nie prawą, a lewą ręką (i na odwrót), spróbuj odczytywać teksty od tyłu lub do góry nogami. Takie proste czynności to znakomita gimnastyka dla mózgu (świetnie się sprawdza na „rozkrczenie mózgu”). Ponadto, wiele ćwiczeń rozwijających umysł znajdziesz w treningach umysłu zamieszczonych w Internecie i podręcznikach dotyczących problematyki ćwiczenia umysłu – pozycji książkowych jest bardzo wiele (niektóre z nich zamieszczono w bibliografii do niniejszego opracowania).

Uwaga! Bierne oglądanie telewizji ogranicza funkcje poznawcze – zostało to potwierdzone w badaniach. Pozostanie ze swoimi myślami „sam na sam” jest bardziej stymulujące aniżeli oglądanie telewizji.

7. **Spożywaj kwasy omega-3 i warzywa** (pełne przeciwutleniaczy), a także nieznaczne dawki alkoholu; taka dieta zmniejsza ryzyko rozpadu poznawczego i otępienia. Natomiast tytoń szkodzi naszym „szarym komórkom”.
8. **Dobrze robi mózgowi medytacja**, pomaga opanować stres, wyćwiczyć kontrolę emocji i skupienie uwagi. Kilkutygodniowy trening uważności może zwiększyć objętość mózgu w obszarach zaangażowanych w uczenie się, pamięć i regulację emocji.

Opracowanie:

Renata Kolbusz-Kielska

Doradca zawodowy

CLIPKZ Łódź

Oddział w Sieradzu

Bibliografia

1. Alichniewicz K. *Siwizna mózgu*, „Charaktery” Magazyn psychologiczny nr 12, grudzień 2012
2. Grabda D. *Szczęście z głowy*, „Charaktery” Magazyn psychologiczny nr 3, marzec 2018
3. Gruning. Ch. *Ucz się łatwiej*, JK, Łódź 2010
4. Medina J. *12 sposobów na supermózg*, Pruszyński Media, Warszawa 2009
5. Monique Le Poncin, *Gimnastyka umysłu. Jak ćwiczyć inteligencję i pamięć, aby lepiej nam służyły*, Klub dla Ciebie, Warszawa 2007
6. Nordengen K., *Mózg rządzi. Twój niezastąpiony narząd.*, Marginesy, Warszawa 2018
7. Norman U. *Trening pamięci. Ćwiczenia słowne, zagadki, rebusy*, Klub dla Ciebie, Warszawa 2002
8. Rogalska R., *Fitness szarych komórek*, „Charaktery” Magazyn psychologiczny nr 11, listopad 2015
9. Siegel Daniel J., *Rozwój umysłu. Jak stajemy się tym, kim jesteśmy*, Wydawnictwo UJ, Kraków 2009
10. Siegfried Lehr, *Trening pamięci. Poradnik z zestawem ćwiczeń*, Videograf II, Katowice 2005

Netografia (dostęp: 30.05.2018 r.)

1. <http://www.robertdee.pl/ludzki-mozg-miesci-petabajt-informacji/>
2. <http://neuropsychologia.org/kiedy-dojrzewa-nam-hipokamp>
3. https://pl.wikipedia.org/wiki/Zasoby_poznawcze
4. <https://www.youtube.com/watch?v=sCooOB6LEmo>
5. <http://docplayer.pl/53004025-Trening-funkcji-poznawczych-u-osob-starszych.html>

Osoby 50+ na polskim i zagranicznym rynku pracy

Na polskim rynku pracy systematycznie wzrasta liczba osób aktywnych, po 50 roku życia. Wiąże się to między innymi z tym, że polskie społeczeństwo się starzeje. Również wyższy standard życia sprawia, że dobrą kondycję można utrzymać dłużej, przez co poziom aktywności zawodowej osób starszych także się zwiększa. Wydłużona działalność zawodowa osób starszych przekłada się na ich aktywność społeczną. Co z kolei wpływa na pozytywny odbiór osób po 50 roku życia, wzmacniając poczucie ich własnej wartości na rynku pracy.

We wcześniejszych latach pokolenie pięćdziesięciolatków miało mniejsze szanse na znalezienie zatrudnienia niż osoby 20-30 letnie²⁵⁷. Pracodawcy nie powinni dyskryminować kandydatów ze względu na wiek, płeć, wyznanie, rasę czy orientację seksualną. Natomiast myślenie stereotypowe powodowało, że część rekrutujących nie przedkładało posiadanych kompetencji oraz doświadczenia kandydatów, ponad ich datę urodzenia. W ostatnim czasie zwiększył się odsetek firm, które mają w swojej załodze osoby 50+²⁵⁸. Wieloletnie doświadczenie zawodowe oraz sposób podejścia do powierzanych im obowiązków przemawia na korzyść pracowników z omawianej grupy wiekowej. Ważna jest również niewielka częstotliwość zmian pracy, gdyż firmy wolą stabilną załogę.

Osoby, którym zależy na aktywności zawodowej, pomimo posiadania stałego zatrudnienia u jednego pracodawcy, nie powinny pozostawać przez bardzo długi czas, bez dodatkowych szkoleń. Wskazane jest, aby na bieżąco poznawać tendencje i kierunki w jakich powinien poruszać się kandydat do pracy oraz poznawać współczesne narzędzia jakimi są nowoczesne technologie i potrafić wykorzystywać je w codziennej pracy. Stałe inwestowanie w siebie, w grupie wiekowej 50+ stanowi bardzo cenne i oczekiwane przez pracodawców podejście w zarządzaniu własnymi umiejętnościami. Pięćdziesięciolatkowie stoją przed wielkim wyzwaniem. Muszą sprostać ogromnej konkurencji z jaką obecnie mają do czynienia, czyli

257 <http://forsal.pl/artykuly/854347,jest-praca-glownie-dla-trzydziestolatkow-pracodawcy-nie-inwestuja-w-starszych.html>, dostęp 25.03.2018 r.

258 <http://www.regioprac.pl/portal/rynek-pracy/wiadomosci/na-rynku-pracy-nadchodzi-czas-pokolenia-50>, dostęp 24.03.2018 r.

ofertami pracy kierowanymi do osób młodszych, którzy często charakteryzują się dynamicznym podejściem w zakresie poruszania się na rynku pracy, posiadają bardzo dobre wykształcenie, znają co najmniej jeden lub dwa języki obce.

To do osób w wieku 50+ bardzo często należy ostateczna decyzja czy podejmą wyzwanie w takiej konfrontacji i odniosą sukces.

Podobnie dzieje się w przypadku wyjazdów zagranicznych. Do prac tymczasowych przeważnie wyjeżdżają ludzie młodzi. Natomiast firmy zagraniczne coraz częściej zainteresowane są zatrudnianiem pracowników po 50 roku życia²⁵⁹. Poszukiwani są doświadczeni fachowcy, gdyż pracodawcy nie chcą tracić ani czasu, ani pieniędzy na przyuczanie do zawodu młodych pracowników. We Francji i Belgii pracę znajdą doświadczeni budowlancy - cieśle, monterzy, stolarze, hydraulicy



i dekarze, głównie z kierunkowym wykształceniem zawodowym. Natomiast w Niemczech o zatrudnienie mogą starać się opiekunki osób starszych. Wg. danych statystycznych firmy Work Express²⁶⁰, ok. 70 proc. osób wyjeżdżających do pracy przy opiece nad osobami starszymi w Niemczech ma powyżej 50 lat. Pięćdziesięciolatkom mają duże szanse w zawodach, w których przedkłada się posiadane doświadczenie nad wiek. Ważne jest, aby pracownik był specjalistą w swojej dziedzinie, a zlecone zadania wykonywał z precyzją.

Wyjazd za granicę – przygotowania i niezbędne formalności

Na przestrzeni wieków można zauważyć wiele ruchów migracyjnych. Związane były one przede wszystkim z zaszłościami historycznymi, sytuacją polityczną oraz ekonomiczną w poszczególnych krajach. Od przystąpienia Polski do Unii Europejskiej, czyli od maja 2004 Polacy mają otwarty dostęp do rynku pracy w Państwach członkowskich. Jednak część Państw wprowadziła okresy przejściowe. W związku z tym, dopiero od maja 2011 r. można poszukiwać zatrudnienia już we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej

259 <https://finanse.wp.pl/polak-50-poszukiwany-przez-zagraniczne-firmy-6114354380642433a>, dostęp 17.03.2018 r.

260 <https://finanse.wp.pl/polak-50-poszukiwany-przez-zagraniczne-firmy-6114354380642433a>, dostęp 17.03.2018 r.

Całkowite otwarcie rynku oznacza gwarancję, że polscy pracownicy są traktowani na takich samych zasadach co rodzimi. Obecnie wyjazd za granicę w dużej mierze spowodowany jest sytuacją ekonomiczną osób podejmujących taką decyzję.

Zgodnie z przeprowadzonymi badaniami statystycznymi²⁶¹, w końcu 2016 roku poza granicami Polski przebywało około 2515 tys. mieszkańców naszego kraju. Spośród krajów UE, najwięcej polskich emigrantów przebywało w Wielkiej Brytanii (788 tys.), Niemczech (687 tys.), Holandii (116 tys.) oraz w Irlandii (112 tys.). W 2016 r. odnotowano znaczący wzrost liczby Polaków przebywających w Wielkiej Brytanii oraz w Niemczech, czyli w głównych krajach docelowych emigracji z Polski w ostatnich latach. Wzrost liczby przebywających czasowo Polaków zaobserwowano również w innych krajach UE - Austrii, Belgii, Danii, Holandii, Irlandii i Szwecji. Niewielki spadek liczby emigrantów z Polski w stosunku do roku poprzedniego odnotowano natomiast w Hiszpanii i Włoszech. Jednocześnie nastąpił dalszy wzrost liczby osób, zameldowanych na stałe w Polsce, a przebywających przez okres powyżej 3 miesięcy w krajach europejskich nienależących do UE - najwięcej w Norwegii, gdzie w 2016 r. przebywało 85 tys. Polaków.

Osoby mające trudność z podjęciem zatrudnienia w kraju, coraz częściej wyjeżdżają za granicę. Głównie są to osoby młode, poniżej 30 roku życia, jednak pięćdziesięciolatkowie mają coraz większe szanse, żeby podjąć zatrudnienie w innych państwach. Wyróżnia ich inteligencja zawodowa oraz wycucie fachu. Nie mają małych dzieci i wielu zobowiązań w kraju, co powoduje, że mogą też w pełni poświęcić się pracy. Podjęcie decyzji o emigracji jest niezmiernie trudne. Zanim to zrobimy, dobrze się nad tym zastanówmy. Wybierając kraj dowiedzmy się o nim jak najwięcej. Weźmy również pod uwagę, czy jest tam zapotrzebowanie na pracę, którą chciałoby się wykonywać. Każde państwo ma swoją specyfikę, szczególnie dotyczy to prac sezonowych. Przed podjęciem ostatecznej decyzji sprawdźmy między innymi, jakie są koszty życia oraz zakres i poziom opieki zdrowotnej i socjalnej, a także możliwości znalezienia innej pracy, gdybyśmy chcieli zmienić pracodawcę. Przygotowania do wyjazdu i jego organizacja będą się różniły w zależności od tego czy wyjeżdżamy samemu czy z rodziną. Wiąże się to między innymi z szansą znalezienia pracy przez partnera/partnerkę. Niezmiernie ważna jest znajomość języka danego kraju. Operowanie co najmniej podstawowymi zwrotami ułatwi nam codzienne funkcjonowanie. Znając język lepiej, ma się również większą szansę na znalezienie lepszej pracy. Przed wyjazdem zapewnimy sobie miejsce zakwaterowania. Gdy mieszkanie zapewnia pracodawca lub agencja pośrednictwa pracy, upewnijmy się, że odpowiedni zapis znajduje się w umowie.

²⁶¹ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-zagraniczne-ludnosc/informacja-o-rozmiarach-i-kierunkach-emigracji-z-polski-w-latach-20042016,2,10.html>, dostęp 14.03.2018 r.

Zorganizowanie dojazdu do miejsca, gdzie zamieszkamy nie jest tak oczywiste, jak mogłoby się wydawać. Już na etapie planowania samej podróży zwróćmy uwagę na kilka kwestii. Najlepiej skorzystajmy z usług sprawdzonych przewoźników. Porównajmy ceny, gdyż mogą się one znacząco różnić. Dodatkowo powinniśmy uważać na ograniczenia w zabieranym bagażu i dopłaty za przekroczenie limitu. Kolejną rzeczą, jest sprawdzenie uznawalności wykształcenia. W niektórych krajach dzieje się to automatycznie np. w Irlandii. Natomiast w Niemczech niezbędne jest zdanie dodatkowych egzaminów w języku niemieckim. Wówczas, przed wyjazdem możemy pomyśleć o podniesieniu umiejętności oraz uprawnień lub nawet o przekwalifikowaniu się.

Zatrudnienia możemy poszukać, dopiero po wyjeździe za granicę, wówczas powinniśmy zabrać ze sobą wystarczający zapas pieniędzy na utrzymanie. Drugą opcją jest poszukiwanie zatrudnienia, będąc jeszcze w kraju. Jest to na pewno wygodne. Nie jest jednak proste. Największe szanse przy takim poszukiwaniu zatrudnienia mają osoby wysoko wykwalifikowane oraz posiadające doświadczenie.

Przy przeglądaniu ofert za granicą najlepiej skupmy się na ogłoszeniach na portalu Eures (www.eures.europa.eu), zamieszczone tam oferty zostały zweryfikowane.



Są to oferty, które trafiły do zagranicznych odpowiedników polskich urzędów pracy w poszczególnych krajach. Jest również możliwość korzystania z propozycji zatrudnienia posiadanych przez agencje pośrednictwa. W tym przypadku należy bardzo uważać.

Pomimo tego, że agencji jest sporo, to jednak nie wszystkie są uczciwe. Trzeba pamiętać, że firma nie może pobierać opłat za samo pośrednictwo pracy. Zdarza się jednak, że podpisując z nią umowę, jesteśmy zobowiązani do odbycia na przykład kursów językowych czy skorzystania z usług konkretnego przewoźnika. Może się to wiązać z dodatkowymi kosztami, które musimy uwzględnić. Warto zachować szczególną ostrożność jeżeli zarobki podawane w ofercie pracy są zaskakująco wysokie, przy niewielkich wymaganiach. Lepiej nie korzystać z ogłoszenia, w którym podany jest tylko telefon, a firma nie ma stałej siedziby, biura. Również propozycje pracy proponowane podczas spotkania np. w barze mogą być nieuczciwe.

Rośnie liczba fikcyjnych ofert pracy za granicą. Mogą one zawierać nieistniejący adres strony internetowej albo działający na darmowych serwerach hotmail lub yahoo. Zdarza się także, że firmy podają jako swój numer kontaktowy, taki który na przykład przekierowuje nas na płatną infolinię, lub może być ulokowany w każdym miejscu na świecie. Później przygotowana jest do podpisu fikcyjna umowa o pracę. Kandydaci proszeni są o podanie numeru konta bankowego, innych personalnych informacji oraz przedpłatę. W ten sposób można stracić pieniądze.

Zgodnie z apelem Departamentu Rynku Pracy Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej jeżeli odpowiadamy na ofertę pracy, nie możemy przekazywać szczegółów dotyczących własnego konta bankowego oraz pieniędzy, nie powinniśmy również robić przelewów bankowych. Ponadto w żadnym wypadku, nie wolno oddawać oryginałów dokumentów pośrednikowi, przewoźnikowi czy pracodawcy. Do zawarcia umowy lub kupna biletu wystarczy kserokopia paszportu lub dowodu. Nikt nie może przetrzymywać naszych dokumentów.

Wg portalu www.bezpiecznapraca.eu, przed wyjazdem do pracy za granicą trzeba dopełnić kilku formalności, aby na miejscu uniknąć niebezpieczeństw:

1. Sprawdźmy ważność paszportu i dowodu osobistego – jeśli wyjeżdżamy na ich podstawie oraz zgromadźmy, konieczne do podjęcia pracy dokumenty np.: zaświadczenia potwierdzające kwalifikacje zawodowe. Powinniśmy zrobić ksero dokumentów tożsamości (pracodawca potrzebuje kopię dowodu, nie wolno przekazywać oryginału) oraz wszystkich innych dokumentów, które zabieramy ze sobą.
2. Ubezpieczmy się (od następstw nieszczęśliwych wypadków i ewentualnych kosztów leczenia) oraz w Narodowym Funduszu Zdrowia wyróbmy Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego²⁶² **www.nfz.gov.pl**

²⁶² <http://www.nfz.gov.pl/dla-pacjenta/zalattw-sprawe-krok-po-kroku/jak-wyrobic-karte-ekuz/>, dostęp 05.04.2018 r.

3. Sprawdźmy, czy pośrednik (firma pośrednicząca) oferujący pracę działa legalnie, tzn. czy jest zarejestrowany w KRAZ (Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia) www.kraz.praca.gov.pl i posiada odpowiedni certyfikat (od 1 listopada 2005 certyfikaty wydaje z upoważnienia Marszałka Województwa - Wojewódzki Urząd Pracy).
4. Upewnijmy się, że pracodawca istnieje. Skontaktujmy się z nim.
5. Uzyskajmy informację, na co można liczyć ze strony pośrednika w razie kłopotów w pracy (np. w sytuacji, kiedy warunki pracy są inne niż oferowano, ma się problemy z pracodawcą czy z wyegzekwowaniem swojego wynagrodzenia). Najlepiej gdyby pośrednik wystawił takie zobowiązanie na piśmie
6. Dokładnie czytamy treści wszystkich dokumentów, które pokazuje pośrednik, zwłaszcza tych, które są do podpisu. Jeśli czegoś nie rozumiemy, wówczas trzeba dopytać! Nie można podpisać dokumentu, którego treści się nie rozumie!
7. Jeśli już wpłacamy pośrednikowi pieniądze, zawsze pomagajmy się pokwitowania.
8. Kserokopie dokumentów, wraz z aktualną fotografią pozostawmy swoim bliskim (osobom, którym się ufa).

Wyznamy częstotliwość kontaktów telefonicznych z bliskimi np. raz w tygodniu o określonej porze. Ustalmy hasło, na wypadek ewentualnych kłopotów i niemożności powiedzenia tego wprost przez telefon, np. przekazanie pozdrowienia dla kogoś, kto nie istnieje. Przy jakichkolwiek zaistniałych zmianach poinformujemy rodzinę.

9. Wskazane jest zgromadzenie danych kontaktowych do rodziny i bliskich, a ponadto do ambasady lub konsulatu RP w planowanym kraju pobytu oraz działających instytucji, które pomagają osobom w trudnej sytuacji.
10. Dobrze jest zabrać ze sobą telefon, a nawet dwa. W przypadku kradzieży lub odebrania telefonu będzie możliwość zadzwonić z drugiego aparatu.



11. W przypadku wyjazdu się poza granice Rzeczypospolitej Polskiej na okres dłuższy niż 6 miesięcy, jest obowiązek zgłosić swój wyjazd właściwemu ze względu na miejsce pobytu stałemu organowi gminy (właściwemu ze względu na dotychczasowe miejsce pobytu). Zgłoszenie takie dokonuje się najpóźniej w dniu opuszczenia dotychczasowego miejsca pobytu.

Wsparcie za granicą

Polacy przebywający za granicą, nie są pozostawieni samym sobie. W większości krajów znajdują się polskie ambasady z wydziałami konsularnymi lub konsulaty. Informacje kontaktowe można znaleźć na stronie internetowej Ministerstwa Spraw Zagranicznych <http://www.msz.gov.pl> lub dzwoniąc na infolinię MSZ pod nr 222 500 116. Z tymi placówkami należy się kontaktować w przypadku wystąpienia problemów. Dodatkowo można kontaktować się z poradniami udzielającymi wsparcia Polakom na emigracji²⁶³:

Kraj	Dane kontaktowe	Zakres wsparcia
Polska	Poradnie Psychologiczno - Pedagogiczne w całym kraju	Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna udziela wsparcia rodzicom i dzieciom powracającym z zagranicy.
Holandia	Fundacja Advies voor Polen z Biblioteką Polską Keizersgracht 174-176 1016 DW Amsterdam tel.: 020-6276868. 06-43453784 e-mail: adviesvoorpolen@gmail.com	Biblioteka Polska we współpracy ze Stichting Advies voor Polen prowadzi punkt bezpłatnych porad prawnych. Dyżury odbywają się w każdy czwartek w siedzibie Biblioteki Polskiej w godz. 10.00-13.00, w ostatni czwartek miesiąca dyżury odbywają się w godz. 17.00-20.00. W tych godzinach można kontaktować się telefonicznie pod numerem stacjonarnym: 020-6276868. Można również kontaktować się za pośrednictwem e-mail: adviesvoorpolen@gmail.com lub pod numerem: 06-43453784.
Holandia	Organizacja FairWork z polskojęzycznym konsultantem tel.: 06 158 23 530 Numer kontaktowy do biura: 020 760 08 09 e-mail: polska@fairwork.nu	Organizacja FairWork oferuje osobom będącym ofiarami wyzysku w pracy lub handlu ludźmi, pomoc i informacje.

²⁶³ <http://powroty.gov.pl/web/powroty/-/poradnie-udzielajace-wsparcia-polakom-na-emigracji-44655>, dostęp 14.03.2018 r.

Irlandia	Poradnia Prawno-Socjalna i Punkt Interwencji Kryzysowej Centrum „Together-Razem” 17 George’s Quay Cork tel.: 021 4967743 lub 0894137628 e-mail: info@together-razem.org	W ramach Poradni można uzyskać poradę socjalną z zakresu pomocy społecznej od profesjonalnego pracownika socjalnego. Porady prawne od irlandzkich prawników przy asyście tłumaczy oferowane są w każdy wtorek w godz. 16.30 - 18.00.
Niemcy	Polska Rada Społeczna Polnischer Sozialrat e.V. Oranienstraße 34 10999 Berlin tel.: 0049 30 / 6151717 fax: 0049 30 / 61659288 e-mail: polskarada@polskarada.de	Polska Rada Społeczna funkcjonująca w Berlinie udziela swojego wsparcia wszystkim potrzebującym Polakom przebywającym na emigracji. W zakres oferowanej pomocy wchodzi: • porady i pomoc w sprawach socjalnych, • porady prawne, • porady psychologiczne, • porady w sprawach imigranckich. Dodatkowo osoby, które chcą nauczyć się języka niemieckiego, rozszerzyć swoje umiejętności albo je poprawić mogą również zgłaszać chęć udziału w kursie językowym.
Szkocja	Polskie Centrum Pomocy Rodzinie 172 Leith Walk Edinburgh EH6 5EA tel.: 0 131 281 0429 e-mail: receptiondesk@pfsc.co.uk	Do Polskiego Centrum Pomocy Rodzinie w Edynburgu mogą zwrócić się osoby, które przebywając w Szkocji, znalazły się w trudnej sytuacji materialnej, życiowej, lub potrzebują pomocy w sprawach urzędowych.
Szwajcaria	Pani Alina de Limoges, prawnik Hess-Strasse 43, 3097 Liebefeld b. Bern tel. kontaktowy: 078 842 11 72	Pani Alina de Limoges w każdą środę od godz. 9.00 do 17.00 udziela bezpłatnych porad w dziedzinie prawa pracy, pobytu i spraw rodzinnych.
Wielka Brytania	Stowarzyszenie Aperto Punkt Doradczy w Londynie Sara Int, 480 London Road, Isleworth TW7 4RL Infolinia: +44 793 26 06 138 (soboty 12.00-15.00)	Na chwilę obecną Stowarzyszenie wstrzymało bezpłatne poradnictwo. Gdy tylko podjęta zostanie decyzja o przyznaniu dofinansowania na prowadzenie działalności, porady zostaną wznowione.

Źródło: <http://powroty.gov.pl/web/powroty/-/poradnie-udzielajace-wsparcia-polakom-na-emigracji-44655>

Potwierdzenie okresów zatrudnienia za granicą

W trakcie pracy za granicą powinniśmy gromadzić niezbędne dokumenty, które dotyczą naszego zatrudnienia. Będą to różnego rodzaju umowy o pracę, potwierdzenia wypłacanych wynagrodzeń wraz z opłacanymi składkami na ubezpieczenie. Mogą one okazać się niezbędne przy naliczaniu naszej przyszłej emerytury czy renty, okresów składkowych czy wysokości wynagrodzenia.

Wiele osób decyduje o wyjeździe za granicę podejmując z myślą, że po jakimś czasie wróci do Polski. Przed powrotem uregulujemy wszystkie sprawy służbowe.



Wraz z zakończeniem zatrudnienia pracodawca jest zobowiązany wydać nam odpowiednie dokumenty, potwierdzające nasze zatrudnienie. Najczęściej jest to świadectwo pracy lub inny dokument, który powinien być przekazany niezwłocznie po zakończeniu umowy o pracę. Możemy także poprosić o referencje, które mogą być pomocne w znalezieniu pracy w Polsce. Należy jednak pamiętać, że wystawienie referencji nie jest obowiązkiem dotychczasowego pracodawcy. Uznanie stażu pracy za granicą może mieć wpływ na uprawnienia pracownicze, przy których uwzględnia się okresy zatrudnienia u wszystkich pracodawców. Dotyczy to między innymi wymiaru urlopu wypoczynkowego, wysokość dodatku stażowego, prawo do nagrody jubileuszowej.

Osoby powracające z pracy za granicą w kraju UE/EOG mają prawo do transferu zasiłku dla bezrobotnych w ramach przyznanego prawa do świadczeń w kraju ostatniego zatrudnienia. Wówczas, przed wyjazdem powinniśmy wystąpić o zasiłek dla bezrobotnych. W celu dokonania transferu przyznanego zasiłku trzeba być zarejestrowanym z prawem do zasiłku w tamtejszym urzędzie pracy przez okres minimum czterech tygodni od chwili utraty pracy. Następnie wnioskujemy o wydanie dokumentu U2, który uprawnia do pobierania zasiłku przyznanego za granicą w Polsce. Zasiłek transferowy przysługuje w przypadku krajów UE/EOG oraz Szwajcarii przez okres trzech miesięcy (może być przedłużony do 6 miesięcy) w wysokości ustalonej przez urząd pracy przyznający zasiłek. Osoba transferująca zasiłek z zagranicy musi zarejestrować się, w ciągu 7 dni od wyjazdu z państwa ostatniego zatrudnienia, w powiatowym urzędzie pracy właściwym dla miejsca zamieszkania w Polsce jako osoba poszukująca pracy i przedłożyć dokument U2 w wojewódzkim urzędzie pracy celem potwierdzenia faktu rejestracji w kraju ostatniego zatrudnienia.

Osoba, która nie pobierała zasiłku za granicą i nie wystąpiła o transfer zasiłku może starać się o prawo do zasiłku dla bezrobotnych w Polsce z zaliczeniem okresu zatrudnienia za granicą. Przed wyjazdem do Polski trzeba wystąpić o dokument U1 potwierdzający okresy ubezpieczenia i zatrudnienia za granicą. Jeżeli nie posiadamy powyższego dokumentu, wówczas wojewódzki urząd pracy ma możliwość wystąpienia o potwierdzenie okresów zatrudnienia za granicą. Po zarejestrowaniu się jako osoba bezrobotna w powiatowym urzędzie pracy w Polsce jest możliwość złożenia wniosku w wojewódzkim urzędzie pracy o przyznanie prawa do zasiłku dla bezrobotnych z zaliczeniem okresu zatrudnienia za granicą (państwa UE/EOG i Szwajcarii).

Jeżeli pracowaliśmy i podlegaliśmy ubezpieczeniom w Polsce oraz byliśmy ubezpieczeni za granicą w państwach członkowskich, emeryturę możemy uzyskać zarówno z Polski, jak i z każdego innego państwa członkowskiego, w którym byliśmy ubezpieczeni, jeżeli spełniamy warunki wymagane do nabycia prawa do emerytury w tych państwach. Umożliwiają to, obowiązujące w Polsce unijne regulacje z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w obszarze emerytur i rent²⁶⁴. Natomiast jeżeli nie posiadamy okresu ubezpieczenia (zamieszkania) wymaganego do uzyskania tego świadczenia, to – dla przyznania emerytury – uwzględnia się, również zagraniczne okresy ubezpieczenia (zamieszkania) ze wszystkich innych państw członkowskich, jeśli nie pokrywają się one z polskimi okresami ubezpieczenia. Wszystkie niezbędne informacje dotyczące nabycia prawa do emerytury możemy uzyskać w jednostkach ZUS <http://www.zus.pl>.

Autentyczność zagranicznych dokumentów urzędowych musi być poświadczona. Może to odbyć się poprzez: apostille – jeżeli dokumenty pochodzą z państwa, które jest stroną Konwencji haskiej z 1961 r. o zniesieniu wymogu legalizacji zagranicznych dokumentów urzędowych (Dz.U. z 2005 r. nr 112, poz. 938)²⁶⁵ lub legalizację konsularną – jeżeli dokument pochodzi z państwa, które nie jest stroną Konwencji haskiej z 1961 r. Poświadczenie można uzyskać w wyznaczonym do tego organie państwa, z którego dokument pochodzi, natomiast legalizację uzyskuje się w urzędzie konsularnym RP na terytorium państwa, z którego dokument pochodzi. Wszystkie niezbędne informacje możemy uzyskać na stronie internetowej Ministerstwa Spraw Zagranicznych http://www.ms.gov.pl/pl/informacje_konsularne/apostille/.

Dokumenty urzędowe sporządzone za granicą powinny również zostać przetłumaczone na język polski. Najczęściej wymagane jest tłumaczenie dokonane przez polskiego tłumacza przysięgłego bądź przez polskiego konsula, który posiada uprawnienia tłumacza przysięgłego. Koszt tłumaczenia ponosi osoba zainteresowana.

264 <http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/zasady-przyznawania-emerytur-i-rent-dla-osob-pracujacych-w-panstwach-ue/efta/ustalanie-emerytur-i-rent-dla-osob-pracujacych-w-panstwach-ue/efta>, dostęp 16.04.2018 r.

265 <http://powroty.gov.pl/legalizacja-zagranicznych-dokumentow-urzedowych-5291>, dostęp 16.04.2018 r.

W Polsce istnieje obowiązek meldunkowy, wobec tego osoba wracająca z dłuższego pobytu za granicą Rzeczypospolitej Polskiej, powyżej 6 miesięcy, jest obowiązana zgłosić swój powrót najpóźniej w ciągu 30 dni, licząc od dnia powrotu, organowi gminy (właściwemu ze względu na planowane miejsce pobytu).

Opracowanie:

Anna Jargieło
Doradca zawodowy
ChPKZ Łódź

Netografia

1. <http://www.bezpiecznapraca.eu/przygotuj>, dostęp 14.03.2018 r.
2. <http://forsal.pl/artykuly/854347,jest-praca-glownie-dla-trzydziestolatkow-pracodawcy-nie-inw-estuja-w-starszych.html>, dostęp 25.03.2018 r.
3. <http://www.bezpiecznapraca.eu/unikaj>, dostęp 14.03.2018 r.
4. <http://www.infor.pl/prawo/praca/praca-za-granica/280566,Praca-za-granica-co-warto-wiedziec-przed-wyjazdem.html>, dostęp 25.03.2018 r.
5. <http://www.infor.pl/prawo/praca/praca-za-granica/101506,Zanim-zdecydujesz-sie-na-wyjazd-za-granice.html>, dostęp 19.03.2018 r.
6. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-zagraniczne-ludnosci/informacja-o-rozmiarach-i-kierunkach-emigracji-z-polski-w-latach-20042016,2,10.html>, dostęp 14.03.2018 r.
7. <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/831965,rynek-pracy-dla-50-co-moze-zrobic-senior-by-zwiekszyc-swoje-szanse-na-rynku-pracy.html>, dostęp 20.03.2018 r.
8. <https://finanse.wp.pl/polak-50-poszukiwany-przez-zagraniczne-firmy-6114354380642433a>, dostęp 17.03.2018 r.
9. <http://www.regiopraca.pl/portal/rynek-pracy/wiadomosci/na-rynku-pracy-nadchodzi-czas-pokolenia-50>, dostęp 24.03.2018 r.
10. <http://powroty.gov.pl/web/powroty/-/poradnie-udzielajace-wsparcia-polakom-na-emigracji-44655>, dostęp 14.03.2018 r.
11. <http://powroty.gov.pl/web/powroty/-/formalnosci-przed-powrotem-5229> -dostęp 25.03.2018r.
12. <http://wuplodz.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/praca-zagranica/informacje-dla-powracajacych-do-kraju>, dostęp 05.04.2018 r.
13. <http://www.rp.pl/artykul/1193227-Obowiazek-uwzgledniania-zagranicznego-stazu-pracy.html>, dostęp 05.04.2018 r.
14. <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/osoby-powyzej-50-roku-zycia-na-rynku-pracy-w-2015-r-,7,6.html>, dostęp 17.03.2018 r.
15. <http://powroty.gov.pl/legalizacja-zagranicznych-dokumentow-urzedowych-5291>, dostęp 16.04.2018 r.
16. http://www.zus.pl/documents/10182/167561/Emerytura_z_ZUS_w_%C5%9Bwietle_prawa_UE_ulozka/47568dc6-bd1f-4407-80ea-cdf57552f335, dostęp 16.04.2018 r.
17. <http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/zasady-przyznawania-emerytur-i-rent-dla-osob-pracujacych-w-panstwach-ue/efta/ustalanie-emerytur-i-rent-dla-osob-pracujacych-w-panstwach-ue/efta>, dostęp 16.04.2018 r.
18. <http://www.nfz.gov.pl/dla-pacjenta/zalaw-sprawie-krok-po-kroku/jak-wyrobic-karte-ekuz/>, dostęp 05.04.2018 r.

Bezrobocie osób powyżej 50 roku życia

*„Dwa najważniejsze dni Twojego życia to ten,
w którym się urodziłeś oraz ten,
w którym dowiedziałeś się, po co.”*

Mark Twain

Nazwą „pokolenie 50+” określamy osoby, które ukończyły pięćdziesiąt lat, a nie osiągnęły jeszcze wieku emerytalnego.

Pojęcie „bezrobotnego” oznacza ogólnie osobę niezatrudnioną, nieprowadzącą działalności gospodarczej i niewykonującą innej pracy zarobkowej, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia.

Międzynarodowa Organizacja Pracy za bezrobotnego uznaje osobę w wieku 15–74 lat, która jednocześnie spełnia trzy warunki²⁶⁶:

- w okresie badanego tygodnia nie była osobą pracującą,
- aktywnie poszukiwała pracy,
- była gotowa podjąć pracę w badanym tygodniu lub następnym.

Rozbudowaną i szczegółową definicję terminu „bezrobotny” podaje w artykule 2 **ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**²⁶⁷. W Polsce bezrobotni w wieku „50+” uznani zostali ustawowo za osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Zgodnie z art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, osoby zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy, oprócz określenia profilu pomocy i przygotowania indywidualnego planu działania, mogą uzyskać również status osoby będącej w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Osoba w szczególnej sytuacji na rynku pracy, to²⁶⁸:

- bezrobotny do 30 roku życia,
- bezrobotny długotrwale,

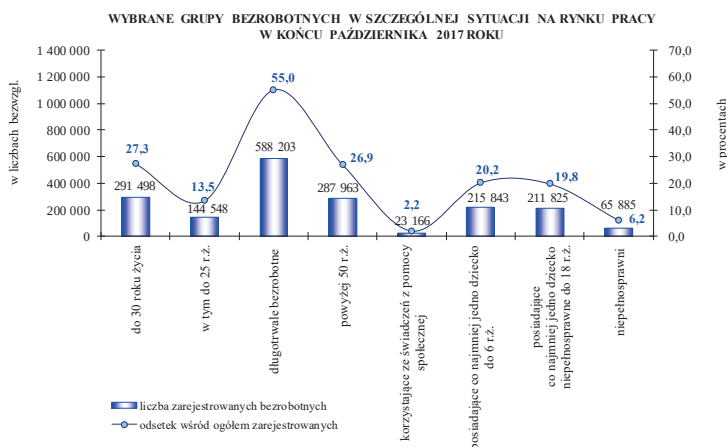
²⁶⁶ <https://pl.wikipedia.org/wiki/Bezrobocie>, dostęp 07.05.2018 r.

²⁶⁷ <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20160000645/U/D20160645Lj.pdf>, dostęp 07.05.2018 r.

²⁶⁸ <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20160000645/U/D20160645Lj.pdf>, dostęp 07.05.2018 r.

- bezrobotny powyżej 50 roku życia,
- bezrobotny korzystający ze świadczeń pomocy społecznej,
- bezrobotny posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia,
- bezrobotny niepełnosprawny,
- poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu lub niewykonujący innej pracy zarobkowej opiekun osoby niepełnosprawnej, z wyłączeniem opiekunów osoby niepełnosprawnej pobierających świadczenie pielęgnacyjne lub specjalny zasiłek opiekuńczy na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, lub zasiłek dla opiekuna na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów.

Wykres 1. Wybrane grupy bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w końcu 2017 roku



źródło: <https://www.mpips.gov.pl/download/gfx/mpips/pl/defaultopisy/10263/1/1/BEZROBOCIE%20REJESTROWANE%20W%20POLSCE%20-%20pazdziernik%202017.pdf> - dostęp 14.05.2018 r.

Osobie będącej w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym bezrobotnemu w wieku 50+ przysługuje pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach i projektach realizowanych przez instytucje rynku pracy.

Podstawowym miernikiem wielkości bezrobocia jest **stopa bezrobocia**, czyli stosunek liczby bezrobotnych do liczby ludności aktywnej zawodowo wyrażony w procentach. Można wyróżnić dwie metody pomiaru bezrobocia (odmienny sposób definiowania bezrobotnego).

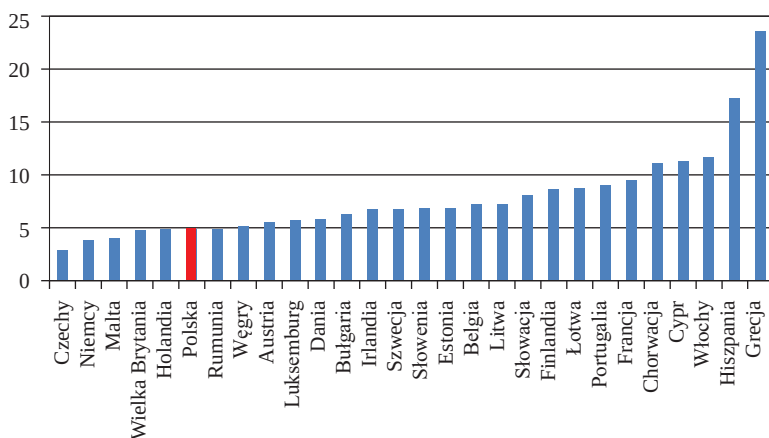
1. Pierwsza **metoda** jest wykorzystywana w statystyce **urzędów pracy** (stopa bezrobocia rejestrowanego).
2. Druga metoda jest wykorzystywana w **badaniach aktywności ekonomicznej ludności (BAEL)** – polega ona na ustaleniu liczby osób aktywnych zawodowo, czyli

sumy osób pracujących i bezrobotnych, jak również określeniu liczby osób biernych zawodowo, czyli osób nie pracujących i niezainteresowanych podjęciem pracy. Podstawowym kryterium podziału ludności z punktu widzenia aktywności ekonomicznej na pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo jest praca, a dokładniej: fakt wykonywania, posiadania bądź poszukiwania pracy w badanym tygodniu. Badaniem objęta jest próba osób w wieku od 15 lat²⁶⁹.

W artykule przeprowadzono analizę wybranych zagadnień dotyczących bezrobocia.

Wskaźniki te pokazano w wymiarze: Polska na tle krajów UE(28), województwo łódzkie na tle całego kraju oraz kształtowanie się bezrobocia w grupie osób 50+ w poszczególnych latach. Zaprezentowano wskaźniki obrazujące kształtowanie się bezrobocia oraz wskaźniki aktywności zawodowej osób powyżej 50 roku życia.

Wykres 2. Dane dotyczące bezrobocia (2017 r.) – **Polska na tle krajów UE(28)**²⁷⁰.



źródło: <https://rynekpracy.pl/monitorzy/bezrobocie-w-krajach-ue-w-2017-roku>, dostęp 07.05.2018 r.

Przypisana Polsce, przez Europejski Urząd Statystyczny, stopa bezrobocia na poziomie 4,6 proc. (Wykres 2) jest najniższa w najnowszej historii naszego kraju. Liczba bezrobotnych w naszym kraju określana przy pomocy metody BAEL została oszacowana na 796 tysięcy. To kolejny już najniższy wynik w historii badania sięgającego 1995 r.

269 <https://rynekpracy.pl/slownik/badanie-aktywnosci-ekonomicznej-ludnosci-bael>, dostęp 07.05.2018 r.

270 <https://rynekpracy.pl/monitorzy/bezrobocie-w-krajach-ue-w-2017-roku>, dostęp 07.05.2018 r.

W końcu 2017 roku sytuacja na rynku pracy w województwie łódzkim była zdecydowanie korzystniejsza od obserwowanej w latach wcześniejszych. W ujęciu rocznym utrzymał się korzystny bilans bezrobotnych – więcej osób wyrejestrowano niż zarejestrowano. Stopa bezrobocia rejestrowanego systematycznie malała w stosunku do notowanej rok wcześniej, osiągając na koniec roku najniższą od kilku lat wartość – 6,8% (Tabela 1), (według BAEL – 4,0)²⁷¹.

Tabela 1. Dane dotyczące bezrobocia - województwo łódzkie na tle kraju

Wyszczególnienie	2010	2015	2016	2017
POLSKA				
Bezrobotni zarejestrowani w tys.	1954,7	1563,3	1335,2	1081,7
Stopa bezrobocia w %	12,4	9,7	8,2	6,6
ŁÓDŹKIE				
Bezrobotni zarejestrowani w tys.	131,6	109,5	91,0	72,7
Stopa bezrobocia w %	12,2	10,3	8,5	6,8
ŁÓDŹ				
Bezrobotni zarejestrowani w tys.	33,7	32,4	26,9	21,9
Stopa bezrobocia w %	10,0	9,5	7,9	6,4

źródło: <http://lodz.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/inne-opracowania/raport-o-sytuacji-spoeczno-gospodarczej-województwa-lodzkiego-w-2017-r-,6,10.html> – dostęp 14.05.2018 r.

W województwie łódzkim, czwarty rok z rzędu, odnotowano spadek liczby bezrobotnych. Spadek stopy bezrobocia, podobnie jak w 2016 r., odnotowano we wszystkich powiatach, najwyższy w powiecie opoczyńskim (o 29,5%), brzezińskim (o 27,8%), sieradzkim (o 25,8%) oraz łęczyckim (o 24,8%).

W końcu grudnia 2017 r. liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa łódzkiego wyniosła 72,7 tys. osób i była niższa od notowanej przed rokiem o 18,4 tys. osób, tj. o 20,2%, natomiast w stosunku do 2010 r. – o 59,0 tys. osób, tj. o 44,8%²⁷².

271 <http://lodz.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/inne-opracowania/raport-o-sytuacji-spoeczno-gospodarczej-województwa-lodzkiego-w-2017-r-,6,10.html>, dostęp 14.05.2018 r. <https://www.mpips.gov.pl/download/gfx/mpips/pl/defaultopisy/10263/1/1/BEZROBOCIE%20REJESTROWANE%20W%20POLSCE%20-%20pazdziernik%202017.pdf>, dostęp 14.05.2018 r.

272 <http://lodz.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/inne-opracowania/raport-o-sytuacji-spoeczno-gospodarczej-województwa-lodzkiego-w-2017-r-,6,10.html>, dostęp 14.05.2018 r. <https://www.mpips.gov.pl/download/gfx/mpips/pl/defaultopisy/10263/1/1/BEZROBOCIE%20REJESTROWANE%20W%20POLSCE%20-%20pazdziernik%202017.pdf>, dostęp 14.05.2018 r.

Podobne zmiany, czyli spadek liczby bezrobotnych obserwowano w skali całego kraju (Tabela 3) – na koniec 2017 r. liczba bezrobotnych (1081,7 tys.), była o 19,0% niższa niż rok wcześniej (wobec spadku o 14,6% w 2016 r.). W stosunku do 2010 r. liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w kraju zmniejszyła się o 44,7%. Spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych, po kilkuletnim okresie wzrostu, obserwowany jest od 2014 r.²⁷³

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych i stopa bezrobocia w latach 2003-2017



źródło: <https://www.mpips.gov.pl/download/gfx/mpips/pl/defaultopisy/10263/1/1/BEZROBOCIE%20REJESTROWANE%20W%20POLSCE%20-%20pazdziernik%202017.pdf> – dostęp 14.05.2018 r.

Bezrobocie w grupie osób 50+

Podobnie jak w poprzednich latach starsze grupy wiekowe charakteryzowały mniej korzystne zmiany sytuacji na rynku pracy niż młodszych bezrobotnych.

W końcu 2016 r. liczba bezrobotnych w wieku 50 lat i więcej zmniejszyła się o 52,8 tys. osób, tj. o 12,3% do 376,9 tys. osób. Zatem spadek był słabszy niż ogólny spadek bezrobocia zanotowany w tym okresie. Przełożyło się to na wzrost odsetka osób powyżej 50 roku życia w ogólnej liczbie zarejestrowanych z 27,5% w końcu 2015 r. do 28,2% w końcu 2016 r. Warto podkreślić, że osoby w wieku 50 lat i więcej jeszcze w końcu 2005 r. stanowiły niecałe 16% zarejestrowanych bezrobotnych, czyli na przestrzeni kilku lat udział ten

273 <https://www.mpips.gov.pl/download/gfx/mpips/pl/defaultopisy/10263/1/1/BEZROBOCIE%20REJESTROWANE%20W%20POLSCE%20-%20pazdziernik%202017.pdf>, dostęp 14.05.2018 r.

zwiększył się o ponad 12 punktów procentowych (Tabela 5). Proces ten związany jest m. in. ze starzeniem się społeczeństwa. Jednocześnie prognozy demograficzne wskazują na dalsze niekorzystne zmiany demograficzne²⁷⁴.

Wykres 4. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia i ich udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych w latach 2005 -2016



źródło: <https://psz.praca.gov.pl> – dostęp 14.05.2018 r.

W dalszej części artykułu zaprezentowano wskaźniki obrazujące kształtowanie się bezrobocia osób powyżej 50 roku życia z uwzględnieniem: miejsca zamieszkania (miasto/wieś), płci, poziomu wykształcenia, stażu pracy, czasu poszukiwania pracy oraz wskaźniki aktywności zawodowej tej grupy bezrobotnych.

W strukturze bezrobotnych powyżej 50 roku życia w końcu 2016 r. zdecydowanie bardziej niż w przypadku bezrobotnych ogółem **dominowały osoby zamieszkałe w mieście**, które stanowiły 60,9% bezrobotnych powyżej 50 roku życia (54,8% wśród bezrobotnych ogółem). Na 100 bezrobotnych powyżej 50 roku życia zamieszkałych w mieście przypadało 64 mieszkańców wsi.

W przeciwieństwie do bezrobotnych ogółem, wśród osób powyżej 50 roku życia zdecydowanie **dominowali mężczyźni**, którzy stanowili 60,6% bezrobotnych w grupie powyżej 50 roku życia (46,7% w liczbie ogółem zarejestrowanych).

274 <https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/4803132/Osoby%20powy%20C5%BCej%2050%20roku%20C5%BCyca%20na%20rynku%20pracy%20w%202016%20roku.pdf/76524193-e831-4f11-a49c-05be7285c5e9?t=1495455478629>, dostęp 14.05.2018 r.

Najwięcej osób powyżej 50 roku życia zarejestrowanych jako bezrobotne posiadało **wykształcenie gimnazjalne i poniżej** – 137,3 tys. osób, co stanowiło 36,4% bezrobotnych w tej grupie. Warto zauważyć, że w liczbie bezrobotnych ogółem udział ten był zdecydowanie niższy i wyniósł 27,9%. Najniższa liczba bezrobotnych

w omawianej kategorii legitymowała się dyplomami wyższych uczelni – 19,4 tys. osób, co stanowiło 5,1% bezrobotnych w tej grupie, wobec 13,3% bezrobotnych z wyższym wykształceniem wśród ogółem zarejestrowanych²⁷⁵.

Spośród zarejestrowanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia najliczniejszą populację stanowiły osoby ze **stażem 20 - 30 lat** – 111,6 tys. osób, tj. 29,6% bezrobotnych w omawianej grupie. Zatem co trzeci bezrobotny w tej grupie legitymował się takim stażem. Jednak podkreślenia wymaga fakt, że w liczbie bezrobotnych powyżej 50 roku życia aż 4,9% nie posiadało stażu pracy, a kolejne 8,3% legitymowało się stażem do 1 roku, co jest zjawiskiem niepokojącym w kontekście wypracowania stażu niezbędnego do nabycia praw do emerytury.

Ze względu na czas poszukiwania pracy wśród bezrobotnych powyżej 50 roku życia dominowały osoby **poszukujące pracy powyżej 24 miesięcy** (131,1 tys. osób, czyli 34,8%) oraz od 12 do 24 miesięcy (62,7 tys. osób, tj. 16,6%). Oznacza to, że osoby starsze jeśli już trafiają do rejestrów urzędów pracy, to dłużej w nich pozostają. Średni czas pozostawania bez pracy bezrobotnych powyżej 50 roku życia wzrósł, tj. zwiększył się z 15,4 miesiąca w końcu 2015 r. do 15,6 miesiąca w końcu 2016 r. Był zatem o prawie 3 miesiące dłuższy niż średni czas pozostawania bez pracy bezrobotnych ogółem i 2 razy dłuższy od średniego czasu pozostawania bez pracy osób do 25 roku życia. Najczęstszą przyczyną wyłączenia starszych bezrobotnych ze statystyki urzędów pracy były podjęcia pracy (43,6% odpływu tej subpopulacji) oraz niepotwierdzenie gotowości do pracy (15,5%).

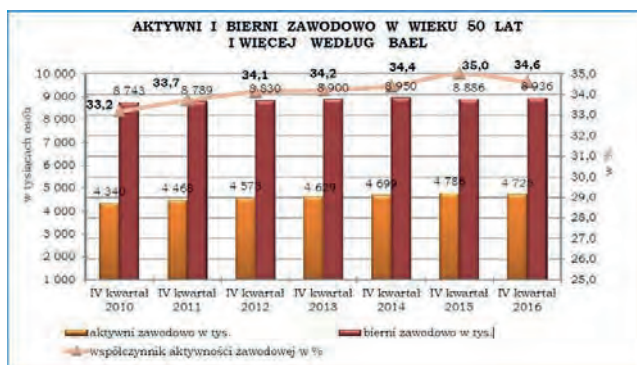
Wskaźniki obrazujące kształtowanie się **aktywności zawodowej, zatrudnienia i bezrobocia** są silnie skorelowane z wiekiem²⁷⁶. Najkorzystniejsze wartości przyjmują dla osób w wieku 35-44 lata, natomiast najgorsze wartości dotyczą osób młodych oraz w wieku przedemerytalnym. Wśród ludności w wieku 50 lat i więcej (Wykres 5) w IV kwartale 2016 r. aktywnymi zawodowo było 4 725 tys. osób, czyli o 61 tys. osób mniej niż rok wcześniej, spadek o 1,3%. Osoby aktywne zawodowo w omawianej grupie wiekowej stanowiły 27,3%

275 <https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/4803132/Osoby%20powy%C5%BCej%2050%20roku%20%C5%BCyca%20na%20rynku%20pracy%20w%202016%20roku.pdf/76524193-e831-4f11-a49c-05be7285c5e9?t=1495455478629>, dostęp 14.05.2018 r.

276 <https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/4803132/Osoby%20powy%C5%BCej%2050%20roku%20%C5%BCyca%20na%20rynku%20pracy%20w%202016%20roku.pdf/76524193-e831-4f11-a49c-05be7285c5e9?t=1495455478629>, dostęp 14.05.2018 r.

aktywnych zawodowo. Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 50 lat i więcej wyniósł w ostatnim kwartale 2016 r. 34,6% (w porównaniu do zeszłego roku spadł o 0,4 p. p.), czyli wciąż aktywna pozostawała zaledwie co trzecia osoba w omawianej grupie, a co więcej po raz pierwszy od kilku lat zanotowano spadek wartości tego wskaźnika.

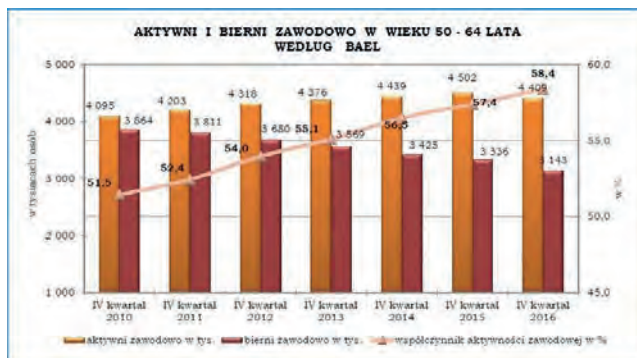
Wykres 5. Aktywni i bierni zawodowo w wieku powyżej 50 roku życia



źródło: <https://psz.praca.gov.pl>, dostęp 14.05.2018 r.

Zdecydowanie lepiej wygląda sytuacja osób w wieku 50-64 lata (Wykres 6) - aktywna zawodowo była co druga osoba w tej grupie wiekowej, a co więcej aktywność zawodowa tej grupy systematycznie wzrasta – z 51,5% w IV kwartale 2010 r. do 58,4% w IV kwartale 2016 r.

Wykres 6. Aktywni i bierni zawodowo w wieku 50 – 64 lata



źródło: <https://psz.praca.gov.pl> – dostęp 14.05.2018 r.

Podsumowując należy stwierdzić, że wskaźniki dotyczące aktywności zawodowej i zatrudnienia osób w wieku 50-64 lata ulegają systematycznej poprawie, choć nadal w zestawieniu ze średnią w UE(28) wiele pozostaje do zrobienia. Nasz dystans do średniej w UE(28) w zakresie współczynnika aktywności zawodowej w omawianej grupie wiekowej wyniósł w IV kwartale 2016 r. 9,8 p. proc., natomiast w zakresie wskaźnika zatrudnienia 8,0 p. proc. Nadal pracuje tylko co druga osoba w wieku 50-64 lata (55,9%) i tylko 47,7% w wieku 55-64 lata.



Sytuacja bezrobotnych powyżej 50 roku życia jakkolwiek poprawia się, to tempo spadku liczby bezrobotnych w tej grupie jest wolniejsze niż pozostałych bezrobotnych. Tym samym systematycznie zwiększa się odsetek bezrobotnych z tej grupy wśród bezrobotnych ogółem – z 15,9% w końcu 2005 r. do 28,2% w końcu 2016 r. Niestety udział osób powyżej 50 roku życia wśród ogólnej liczby **aktywizowanych bezrobotnych** pozostaje zdecydowanie niższy, choć on również na przestrzeni lat zwiększył się z 7,7% w 2005 r. do 15,3% w 2016 r. **Uzasadnia to konieczność położenia nacisku na większą pomoc dla tej grupy bezrobotnych, szczególnie zważywszy na duże jej problemy z powrotem na rynek pracy**²⁷⁷.

²⁷⁷ <https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/4803132/Osoby%20powy%C5%BCej%2050%20roku%20C5%BCyca%20na%20rynku%20pracy%20w%202016%20roku.pdf/76524193-e831-4f11-a49c-05be7285c5e9?t=1495455478629>, dostęp 14.05.2018 r.

Bezrobocie pojawiło się w Polsce w roku 1990. Rozpoczynający się proces transformacji spowodował ogromne zmiany organizacyjne istniejących przedsiębiorstw. Przedsiębiorstwa rozpoczęły dostosowywanie się do nowych standardów - zachodnioeuropejskich – zaczęły unowocześniać swoją technologię produkcyjną i zmieniać personel. W wielkich zakładach państwowych nastąpiły zwolnienia grupowe. W kolejnych latach doszło do likwidacji wielu zakładów „zaczofanych” technologicznie i zadłużonych. W efekcie tych zmian wystąpiło masowe, wzrastające bezrobocie.

Bezrobocie w grupie osób powyżej 50 roku życia jest czymś, co wiele osób przyjmowało i przyjmuje za naturalne i powszechne zjawisko. Wynika to z rozpropagowanego w latach 90 przekonania, że dezaktywizacja zawodowa tej grupy ludzi to bardzo dobry sposób na



walkę z bezrobociem, (zwalnianie miejsc dla młodych osób), a także metoda oszczędzania zdrowia tych osób.

Ostatnie lata pokazały, że było to błędne przekonanie gdyż zwalniane miejsca pracy najczęściej były likwidowane, a nie proponowane młodym osobom, dodatkowo spadek aktywności zawodowej osób powyżej 50 roku życia nie przełożył się na zmniejszenie bezrobocia, za to powiększył wydatki budżetowe (wzrost wypłat rent i emerytur)²⁷⁸.

²⁷⁸ <http://www.monsterpolska.pl/poradnik/artukul/bezrobocie-wsrod-osob-powyzej-50-roku-zycia>, dostęp 06.05.2018 r.

W społeczeństwie powszechne są negatywne stereotypy dotyczące zatrudniania osób 50+. Tymczasem ta grupa pracowników charakteryzuje się licznymi cechami, które decydują o ich wartości na rynku pracy. Do najważniejszych z nich należą²⁷⁹:

- **doświadczenie** – wiedza, umiejętności i kwalifikacje zdobywane przez lata pracy zawodowej stanowią niezwykle cenny zasób dla firmy,
- **lojalność** wobec pracodawcy – starsi pracownicy doceniają stabilizację i niechętnie zmieniają miejsce pracy,
- **dyspozycyjność** – osoby dojrzałe mają zazwyczaj ustabilizowaną sytuację rodzinną,
- **stabilizacja emocjonalna** – doświadczenie życiowe i zawodowe ma decydujący wpływ na to, że są one bardziej opanowane i rozważniej podejmują decyzje.

Każdy pracownik ma swoje mocne strony – warto je wykorzystywać w sposób odpowiedni. U młodych – to często umiejętności związane z nowoczesnymi technologiami, szybkość działania. U starszych – umiejętność radzenia sobie w nietypowych sytuacjach, wynikająca między innymi ze zgromadzonych doświadczeń życiowych²⁸⁰. To co jest najważniejsze to kompetencje i umiejętności, a nie wiek.

Aby pokazać, że można łączyć pokolenia młodych i starszych pracowników z korzyścią dla pracodawcy i rozwoju przedsiębiorstwa, poniżej przedstawiam wywiad „**Skuteczne zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie**” przeprowadzony z Martą Dobrowolską, dyrektorką ds. marketingu firmy AGED (skrót) oraz opinię eksperta rynku pracy z Instytutu Statystyki i Demografii SGH w Warszawie²⁸¹ podkreślającego istotną rolę i znaczenie zarządzania pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.

Głosem pracodawcy

1. Pani Marto, jak długo Państwo działają na rynku i czym się zajmują?

Firma AGED istnieje od 1 września 1992 roku, nasza siedziba mieści się w Pruszkowie pod Warszawą. Od ponad dwudziestu lat zajmujemy się importem i dystrybucją na terenie całej Polski wysokiej klasy sprzętu elektrycznego dla gospodarstw domowych... (...). Jesteśmy firmą stabilną, mamy dobrze ugruntowaną pozycję na rynku AGD i ciągle się rozwijamy.

²⁷⁹ *Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+*, Broszura współfinansowana ze środków UE w ramach EFS.
²⁸⁰ <http://50plus.gov.pl/> Agnieszka Chłoń-Domińczak, Instytut Statystyki i Demografii SGH w Warszawie, dostęp 14.05.2018 r.

²⁸¹ Tamże.

2. Ilu pracowników zatrudnia AGED i jaka jest ich struktura wieku?

W naszej firmie ogółem pracuje 60 osób. Najmłodsza osoba w zespole ma 26 lat, a najstarsza 60.

3. W jaki sposób wykorzystujecie potencjał osób 50+?

To, co dla nas najważniejsze, to nie wiek, a kompetencje i umiejętności. Niezależnie od tego, czy jest to pracownik po pięćdziesiątce, czy świeżo upieczony absolwent – każdy posiada unikalne umiejętności i to one właśnie, a nie średnia wieku zespołu, wpływają na dobre działanie i rozwój firmy. Do wszystkich naszych pracowników podchodzimy indywidualnie, a ich zakres pracy dostosowujemy tak, aby jak najlepiej wykorzystać ich potencjał...(....). Dbamy również o to, by nasi pracownicy, niezależnie od wieku, byli ze wszystkim na bieżąco – przekazujemy im wiedzę o nowościach i produktach, szkolimy i dbamy o ich rozwój.

4. Gdyby miała Pani wymienić kilka zalet pracownika 50+ to co by to było?

Nasi pracownicy 50+ są z nami od wielu lat – zdecydowanie mogę powiedzieć, że są lojalni, odpowiedzialni i bardzo zaangażowani w swoją pracę. Posiadają ogromną wiedzę praktyczną, znajomość rynku i doświadczenie, którym dzielą się z młodszymi osobami, pracującymi krócej lub dopiero zaczynającymi pracę zawodową. W wielu sytuacjach ich doświadczenie i wiedza okazały się dla nas niezastąpione. To, że w naszych zespołach pracują osoby w różnym wieku, to tylko same plusy.

Głosem eksperta

„Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie to przede wszystkim wykorzystanie różnorodności, jaką oferują pracownicy posiadający różne kwalifikacje, kompetencje oraz doświadczenie. Są to kompetencje które wzajemnie się uzupełniają. Jedni i drudzy mogą się wzajemnie od siebie uczyć, pracując w zróżnicowanych pod względem wieku zespołach. Warto również zauważyć, że różne generacje w różny sposób się komunikują, co warto wykorzystywać w relacjach z klientami. Osoby dojrzałe często lepiej komunikują się werbalnie, łatwiej nawiązują kontakt z klientami w swoim wieku (których jest coraz więcej), młodszy korzystają z innych form komunikacji, w tym mediów społecznościowych – wykorzystanie tych różnorodnych umiejętności daje większe możliwości kontaktów i relacji z różnego typu odbiorcami produktów i usług.”

Opracowanie:

Krystyna Depczyńska,
ChPKZ w Łodzi

Oddział w Piotrkowie Trybunalskim

Bibliografia

1. „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, Broszura współfinansowana ze środków UE w ramach EFS.

Netografia

1. <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20160000645/U/D20160645Lj.pdf>, dostęp 07.05.2018 r.
2. <https://pl.wikipedia.org/wiki/Bezrobocie>, dostęp 07.05.2018 r.
3. <https://rynekpracy.pl/monitory/bezrobocie-w-krajach-ue-w-2017-roku>, dostęp 07.05.2018 r.
4. <http://lodz.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/inne-opracowania/raport-o-sytuacji-spoeczno-gospodarczej-województwa-lodzkiego-w-2017-r-,6,10.html>, dostęp 14.05.2018 r.
5. <https://www.mpips.gov.pl/download/gfx/mpips/pl/defaultopisy/10263/1/1/BEZROBOCIE%20REJESTROWANE%20W%20POLSCE%20-20pazdziernik%202017.pdf>, dostęp 14.05.2018 r.
6. <https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/4803132/Osoby%20powy%C5%BCej%2050%20roku%20%C5%BCycia%20na%20rynku%20pracy%20w%202016%20roku.pdf/76524193-e831-4f11-a49c-05be7285c5e9?t=1495455478629>, dostęp 07.05.2018 r.
7. <https://www.stat.gov.pl>, dostęp 14.05.2018 r.
8. <http://50plus.gov.pl/>, dostęp 14.05.2018 r.
9. <http://50plus.gov.pl/> Agnieszka Chłoń-Domińczak, Instytut Statystyki i Demografii SGH w Warszawie, dostęp 14.05.2018 r.
10. <http://sciaga.pl/tekst/113781-114-bezrobocie-jako-kategoria-ekonomiczna-i-problem-spoeczny>, dostęp 23.05.2018 r.
11. <https://www.monsterpolska.pl/poradnik/artkul/bezrobocie-wsrod-osob-powyzej-50-roku-zycia>, dostęp 23.05.2018 r.



Jednostka organizacyjna
Samorządu
Województwa Łódzkiego

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W ŁÓDZI

90-608 Łódź
ul. Wólczańska 49
tel.: 42 632 01 12, 42 633 49 09
fax: 42 636 77 97
www.wup.lodz.pl
e-mail: lowu@praca.gov.pl