

„Chowanna”	Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego	Katowice 2004 [2005]	R. XLVIII (LXI)	T. 2 (23) Cz. I	s. 42–53
------------	--	-------------------------	--------------------	-----------------------	----------

Agnieszka WILCZYŃSKA-KWIATEK

Rynek pracy i rynek pomocy

W polskiej rzeczywistości XXI wieku, gdy bezrobocie nabrało trwałego charakteru, stabilizując się na dosyć wysokim poziomie, znaczące stało się tworzenie i rozwijanie narzędzi pomocy psychologicznej, wspierających psychofizyczną kondycję osób na rynku zatrudnienia.

Doświadczenia krajów wysoko rozwiniętych i naszych unijnych sąsiadów pokazały, że stosowanie kompleksowych, nowoczesnych programów wsparcia i aktywizacji wzmacnia skuteczność pomocy udzielanej osobom zagrożonym bezrobociem i wykluczeniem społecznym.

Dobór narzędzi do skutecznej pomocy wynika zarówno z wiedzy o sposobie przeżywania i zachowania się osób bez pracy, jak i bezpośrednio jest związany z umiejętną interpretacją analiz rynku pracy pod kątem wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia. Pomoc psychologa, dysponującego szeroką wiedzą o zmieniającej się rzeczywistości społeczno-ekonomicznej, jest tym bardziej efektywna, im sprawniej posługuje się nią do monitorowania głównych trendów zmian w strukturze bezrobocia, wyodrębnienia i nazywania najistotniejszych grup ryzyka, doboru adekwatnych narzędzi doradczych, budowania spójnych programów działania i pomiaru efektywności, a przede wszystkim umiejętnego doboru sposobów pomocy do charakteru różnicowanych grup docelowych.

Analizę struktury bezrobocia przeprowadza się na podstawie kryteriów: długotrwałości bezrobocia, płci, wieku, wykształcenia, prawa do zasiłku, stażu pracy oraz według regionu.

Rynek pracy i struktura bezrobocia

Województwo śląskie jest jednym z przykładów regionu, w którym w ciągu ostatnich 4 lat struktura bezrobotnych pod względem czasu poszukiwania pracy uległa zdecydowanemu pogorszeniu. Spośród osób bezrobotnych w województwie śląskim ponad 50% to bezrobotni, którzy przez długi czas (ponad 12 miesięcy) pozostają bez pracy. Prawie 30% to bezrobotni szukający pracy ponad 2 lata. Jedynie 6,6% bezrobotnych w tym województwie szuka pracy krócej niż przez 30 dni. Zjawisko długookresowości bezrobocia jest niekorzystne zarówno z punktu widzenia problemu walki z bezrobociem, jak i z powodu psychologicznych skutków długotrwałej dezaktywacji. Długie pozostawanie bez pracy powoduje deprecjację zgromadzonego wcześniej (w procesie edukacji i dotychczasowego zatrudnienia) kapitału ludzkiego, ale także w dłuższej perspektywie niesie zagrożenie patologii społecznej (Boni, 2003). Deprecjacja ta następuje szczególnie szybko po dwunastu miesiącach bezrobocia. Badacze psychologicznych konsekwencji bezrobocia podają, że tak długie bezskuteczne poszukiwanie pracy ma przede wszystkim negatywne skutki psychologiczne i społeczne: spada zaangażowanie w poszukiwanie pracy i oczekiwanie sukcesu, następuje zamknięcie się w sobie, bierne przystosowanie się do bezrobocia, inercja (Kelvin, Jarrett, 1985; Wilczyńska-Kwiatek, 1996). W przypadku znalezienia zatrudnienia szanse na jego utrzymanie są mniejsze w przypadku osób długo niepracujących niż u osób o krótkim stażu bezrobotnego. Długotrwałe poszukiwania pracy powodują izolację społeczną, uzależnienie od innych, upokorzenie, poczucie niskiego statusu i zamknięcia w domu, pogarszają równocześnie samopoczucie psychiczne, nasilając zaburzenia w sferze intra- i interpersonalnej (Kelvin, Jarrett, 1985).

W ciągu ostatnich kilku lat liczba bezrobotnych zarejestrowanych w województwie śląskim wzrosła o 83%, przy czym nastąpił zdecydowany wzrost liczby bezrobotnych mężczyzn. Wyrównywanie się poziomu bezrobocia ze względu na płeć i wzrost bezrobocia wśród mężczyzn ma swoją główną przyczynę w restrukturyzacji gałęzi przemysłu ciężkiego. Zauważa się jednak niższy stopień mobilności zawodowej kobiet i mniejsze zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem kobiet. Kobiety są spostrzegane jako mniej mobilne przestrzennie – niechętnie podejmujące pracę związaną z dojazdami, nadgodziny lub pracę związaną z przebywaniem poza miejscem zamieszkania. Wciąż zauważa się znaczną lukę pomiędzy wynagradzaniem kobiet i mężczyzn z wyższym wykształceniem – pensje mężczyzn są średnio wyższe o 43% od płac kobiet. Wynik ten jest podobny w wielu krajach Unii Europejskiej (Boni, 2003). W takiej sytuacji najbardziej zagrożonymi dezaktywacją i jej konsekwencjami są kobiety będące gospodyniami domowymi, nie mające żadnego

stażu pracy lub z niewielkim stażem pracy, wychowujące dzieci, przez długi czas bezrobotne.

Liczba bezrobotnych wzrosła we wszystkich grupach wiekowych, za wyjątkiem osób w wieku 15–17 lat (spadek o 28,6%). Natomiast wzrósł udział osób bezrobotnych w przedziale wiekowym 18–24 lata i 35–44 lata. Zaobserwowano także wzrost udziału pozostałych grup wieku, zwłaszcza osób starszych 55–59 lat. Obecnie największą wiekową grupą ryzyka zagrożoną brakiem pracy jest grupa osób młodych – do 24. roku życia (por. tabela 1).

Tabela 1

Bezrobotni w województwie śląskim, stan na 30.06. Dane według badań GUS, BAEL

Bezrobotni		Rok				
		1999	2000	2001	2002	2003
Wiek	15–17	133	106	145	96	95
	18–24	56 230	71 299	89 729	9 319	8 856
	25–34	45 522	58 219	73 148	8 251	8 846
	35–44	46 880	59 106	69 450	7 441	7 352
	45–54	26 996	38 987	52 074	6 322	6 928
	55–59	2 843	3 537	4 634	6 257	7 798
	60–64	584	790	1 060	1 224	1 415
Wykształcenie	wyższe	3 209	5 142	7 846	1 033	1 309
	policealne	38 207	49 901	63 123	6 931	7 188
	średnie	11 139	14 208	17 073	1 771	1 898
	zasadnicze zawodowe	66 114	83 967	101 456	1 149	11 598
	podstawowe	60 519	78 826	100 742	1 086	10 920
Służba pracy ogółem	do roku	21 962	30 603	47 085	4 995	4 635
	1–5	31 915	38 474	46 329	5 014	5 211
	5–10	27 854	33 154	37 442	4 106	4 300
	10–20	39 608	47 889	51 814	5 616	5 640
	20–30	18 476	26 032	31 260	3 638	3 803
	30	1 064	1 507	1 970	3 049	3 974
	bez stażu	38 309	54 385	74 340	8 416	8 926
Ogółem		179 188	232 044	290 240	3 209	32 914

Wyodrębnienie grup ryzyka staje się podstawą do przeprowadzania badań psychologicznych i formułowania programów pomocy dla osób najbardziej zagrożonych wykluczeniem społecznym. Ludzie młodzi są aktualnie w centrum uwagi wielu programów międzynarodowych i unijnych, m.in.: Phare 2000/2001, Program „Pierwsza praca”, projekty finansowane z funduszy strukturalnych.

W ostatnich latach najsilniej, bo czterokrotnie, wzrosła liczba bezrobotnych posiadających wysokie kwalifikacje i wykształcenie wyższe. Do tej pory

wykształcenie wyższe w znacznym stopniu chroniło przed utratą pracy i zwiększało szanse na jej znalezienie. Obecnie bezrobocie osób z wyższym wykształceniem jest dwukrotnie wyższe w dużych miastach niż w całej populacji. Jednak jeśli przyjmiemy założenie, iż wyższe wykształcenie sprzyja większej zdolności adaptacji do zmieniających się warunków w otoczeniu (teoria signallingu), obserwowana zmiana struktury bezrobotnych może być szansą na poprawę sytuacji na rynku pracy w przyszłości.

Między rokiem 1999 a 2003 wzrosła także liczba bezrobotnych o najdłuższym stażu pracy (30 lat i więcej) – o 273,5%. Podobnie o 133% wzrosła liczba bezrobotnych bez doświadczenia zawodowego. Zmniejszył się zaś udział osób ze stażem od 10–20 lat i krótszym. Z punktu widzenia dostosowania podaży pracy do zmiany popytu, taka zmiana struktury bezrobotnych jest szczególnie niekorzystna. Osoby o najdłuższym stażu pracy charakteryzują się bowiem znikomą mobilnością przestrzenną i zawodową, co znacznie ogranicza ich zdolności adaptacyjne. Podobnie niekorzystne skutki ma wzrost znaczenia osób bez stażu pracy w populacji bezrobotnych. Wielu pracodawców wskazuje na doświadczenie zawodowe jako podstawowe wymaganie wobec kandydatów do pracy, z kolei długie pozostawanie w stanie bezrobocia absolwentów ma bardzo negatywne skutki dla już zdobytego w procesie kształcenia kapitału intelektualnego.

Psychologiczna charakterystyka grup osób zagrożonych wykluczeniem społecznym podkreśla powszechność zjawiska bezrobocia, dotyczącego ludzi młodych i dobrze wykształconych. Długookresowość i niski udział osób bezrobotnych pobierających zasiłki powoduje narastającą pauperyzację tego środowiska, marginalizację oraz wzrost patologii społecznych. Z definicji projektów i programów przeciwdziałania bezrobociu zaczerpnięte zostało określenie „grupy ryzyka” lub „zagrożenie wykluczeniem społecznym” obrazujące problem osób zagrożonych długotrwałym brakiem pracy.

Do grup ryzyka zaliczane są osoby z tzw. długim stażem bezrobotnego (powyżej 12 miesięcy), kobiety z krótkim stażem pracy, absolwenci i osoby młode – do 24. roku życia, osoby powyżej 50. roku życia, osoby z krótkim stażem pracy, mieszkańcy wsi, a w szczególności więźniowie opuszczający zakłady karne i osoby, które podlegały leczeniu w zakładach odwykowych i psychiatrycznych.

Płaszczyzny pomocy psychologicznej

Specyfika polskiego bezrobocia wymaga stosowania adekwatnych, efektywnych i funkcjonalnych sposobów radzenia sobie z zagrożeniami, które są

ich konsekwencją (R a t a j c z a k, 1998). Ze względu na wielość zagrożeń wymagany jest kompleksowy i zunifikowany charakter profesjonalnych działań, możliwych do monitorowania i ewaluacji na wszystkich etapach pomocy.

Wśród stosowanych form pomocy najpopularniejsze są: subsydiowane zatrudnienia, doradztwo zawodowe grupowe i indywidualne, przekwalifikowania, restarting zawodowy, aktywizacja, pośrednictwo pracy, praca tymczasowa, zatrudnienie socjalne, kluby wsparcia i grupy wsparcia oraz *outplacement* klasyczny i środowiskowy. W każdej z wymienionych procedur psychologiczny aspekt pomocy ma inny wymiar.

Najmniej wykorzystywanym narzędziem – jednakże o wysokiej skuteczności, pozwalającym na dostarczenie pomocy już na etapie antycypacji bezrobocia – jest *outplacement*¹.

Podstawowym celem stosowania tego narzędzia jest łagodzenie skutków restrukturyzacji zatrudnienia i związanych z tym skutków zwolnień pracowników. Metoda ta daje osobom zagrożonym brakiem pracy szansę uzyskania wsparcia i zdobycia zatrudnienia poprzez łączenie zróżnicowanych działań doradczych, przekwalifikujących, pośredniczących w zatrudnieniu i udzielaniu pomocy psychologicznej, jeszcze na etapie wypowiedzenia umowy o pracę.

Pomysł na pierwsze podobne projekty zrodził się w USA w 1945 roku wobec demobilizowanych żołnierzy. Metoda została opracowana przez Haldane'a i nazywała się wówczas „System to Identify Motivated Skills” (System Identyfikacji Umiejętności Motywacyjnych) (B o n i, Ż a k - R o s i a k, 2002). Praca psychologów i doradców polegała na identyfikacji najmocniejszych stron i domen rozwoju żołnierzy oraz ocenie ich predyspozycji i preferencji zawodowych pod kątem potrzeb rynku pracy. Podstawowym celem działań była ponowna reintegracja społeczna i zawodowa osób. Sukces tego programu spowodował jego rozpowszechnienie i komercjalizację przez firmy doradcze. Początkowo wykorzystywano go jako indywidualną metodę stosowaną wobec elitarnych grup wyższej kadry menedżerskiej, jednak postępujące zmiany restrukturyzacyjne sprawiły, że w niektórych krajach Unii Europejskiej programy *outplacementowe* są realizowane obligatoryjnie w ramach porządku prawnego.

W Polsce *outplacement* rozwija się stopniowo, staje się jednak coraz bardziej popularny wraz z nabywaniem coraz większej wiedzy przez menedżerów i pracodawców oraz rozwoju nowoczesnych narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi. Zwolnienia monitorowane są realizowane w przedsiębiorstwach z kapitałem zagranicznym, dla których najważniejszy w procesie redukcji kadr jest sposób, w jaki pracodawca rozstaje się z pracownikami. Obecnie,

¹ Metoda *outplacementu* otrzymała w konkursie na polskie odpowiedniki angielskich nazw określenie „zwolnienia monitorowane” („Personel” 1999, lipiec-sierpień, s. 51), chociaż nazwa oryginalna wydaje się bardziej popularna i częściej stosowana.

znacznie bardziej niż kilka lat wcześniej, opinia o firmie wpływa na jej kondycję finansową, dlatego też pracodawcy coraz staranniejszy przygotowują się do zwolnień (L e n a r t, 1998). Niekorzystny wizerunek pracodawcy powoduje wyraźny spadek wydajności pracy u tych pracowników, którzy pozostali w miejscu pracy, pogłębiając ich brak wiary w siebie i utratę poczucia własnej wartości (H e n d l e r, 1998).

Uczestnictwo w programach zwolnień monitorowanych jest jednym z trudniejszych elementów pracy psychologów specjalistów do spraw zarządzania zasobami ludzkimi, których zadaniem jest wdrożenie informacji o zwolnieniu, pokierowanie potencjałem pracownika w celu jak najmniej kosztownej zmiany, osłabienie stresów i udzielanie wsparcia w zależności od indywidualnych potrzeb. Z zastosowaniem ouplacementu może wiązać się niebezpieczeństwo pojawienia się u osób zwalnianych społecznego poczucia porażki i poczucia „bycia przedmiotem manipulacji”. Pomimo tych rozterek program zwolnień monitorowanych stwarza szanse dla pracownika, przygotowując go do kontynuacji kariery poza firmą, pozwala sporządzić mu dalszy plan indywidualnej kariery i opracować sposoby jego realizacji.

Rodzaje pomocy

Jak pokazują doświadczenia psychologów praktyków, proces osvajania „redukowanych” pracowników z nowymi regułami rynku pracy jest bardzo złożony. Trudno bowiem nawiązać kontakt ze zlekniezionymi, nastawionymi nieufnie do zmian osobami (H e n d l e r, 1998). Tymczasem nawiązanie kontaktu to jedynie część wstępna, ponieważ końcowym celem współpracy jest uzyskanie przez osobę zwalnianą nowego zatrudnienia, poprzez własną aktywność poszukiwawczą.

A. Bandura zaznaczał, że trudność w aktywnej realizacji zadań wynika przede wszystkim z braku wiary w swoją skuteczność (B a n d u r a, 1982). Może być ona jednak kształtowana poprzez ustalenie i konsekwentną realizację odpowiednich kroków postępowania. Podobnie procedura pomocy polega m.in. na stawianiu możliwych do osiągnięcia celów i przygotowywaniu realistycznych strategii ich osiągnięcia adekwatnych do zidentyfikowanych przez osoby cech własnych.

Powszechnie stosowane sposoby aktywizacji osób bezrobotnych opierają się także na metodach wzbudzania motywacji do zmiany oraz umacnianiu poczucia własnej wartości i pewności siebie (programy klubów pracy, program R. Bollesa).

Standardowy *outplacement* zwany też *corporate placement* (co znaczy: „urządzenie się na zewnątrz”) jest trójfazowy (L e n a r t, 1998). Pierwszy etap to pierwszy miesiąc wypowiedzenia, a zarazem ostatni – pracy w danym zakładzie. Polega on na przekazaniu pracownikowi informacji o utracie pracy. Jest to etap poznawczej i emocjonalnej adaptacji pracownika do sytuacji antycypowanej utraty pracy. Drugi etap to poszukiwanie nowej pracy, w którym pracodawca pomaga znaleźć pracownikowi nową pracę i ułatwia proces reintegracji w nowym miejscu. Faza ta stwarza możliwości przekwalifikowania się, a także otrzymywania porad psychologa lub doradcy zawodowego.

Pracownicy informowani są w kompleksowym procesie szkoleniowo-doradczym o możliwościach podjęcia działań pozwalających na pozyskanie środków do życia, np. korzystania z banków informacji, obserwatoriów rynku pracy, funduszu pożyczek itd. Trzecia faza obejmuje osoby, którym nie udało się otrzymać pracy w ramach dotychczasowego *outplacementu*, które przygotowywane są do samodzielnego poszukiwania pracy. Ten rodzaj pomocy bywa określany mianem podstawowego (klasycznego) zestawu działań, służącego realokacji pracowników.

W naszym kraju system ten okazał się niewystarczający chociażby ze względu na uwarunkowania rynkowe i społeczne, wysokie bezrobocie i jego długotrwały charakter, a także ze względu na ograniczone zapotrzebowanie na pracę, niskie kwalifikacje osób tracących pracę, wysoki koszt pracy oraz brak kompleksowego systemu pomocy. Sytuacja ta zrodziła potrzeby na dostosowywanie programów do specyfiki lokalnej poprzez pobudzanie aktywności w tworzeniu i rozwoju przedsiębiorczości (nazywany *outplacementem* zaadaptowanym, por. B o n i, Ż a k - R o s i ń s k a, 2002), a także w inicjowaniu aktywności środowiskowej.

Ze względu na zagrożenie marginalizacją społeczną grup ryzyka oraz stagnację gospodarczą, skutkującą zmniejszaniem zapotrzebowania na pracę, powstał model pomocy ukierunkowany na promowanie działań i postaw prospołecznych, zwłaszcza w środowiskach o wysokiej stopie bezrobocia. W tym zakresie realizator programu oddziałuje nie tylko na beneficjentów projektu, ale także na lokalne środowisko. Budowane są wówczas środowiskowe grupy wsparcia i samopomocy, prowadzone przez uczestników aktywności i animatora działań. W programach środowiskowych, ze względu na trudne warunki prowadzenia działań, duży nacisk kładziony jest na predyspozycje psychologów i doradców, na ich doborze pod kątem wybranych predyspozycji, motywacji i zaangażowania.

Poza *corporate* istnieje też rodzaj usługi zwany *retail placement* (w dosłownym tłumaczeniu: „urządzenie się na własną rękę”), w ramach której pracownik sam korzysta z wybranych przez siebie form pomocy firmy doradczej (W o s e k, 2000).

Podobnie funkcjonują w naszym kraju programy sektorowe i regionalne, realizowane i finansowane z funduszy Unii Europejskiej, Phare 2000, Phare 2001, Phare Inicjatywa II, Program „Nowa praca” i inne, z których korzystać mogą dobrowolnie osoby zagrożone brakiem pracy.

Identyfikacja kandydatów

Omawiane projekty mają na celu pomoc uczestnikom we wzmocnieniu ich konkurencyjności na rynku pracy, dostosowaniu umiejętności do aktualnego i przewidywanego zapotrzebowania na rynku zatrudnienia oraz rozwijaniu tych umiejętności i wiedzy, które są niezbędne do rozpoczęcia i efektywnego prowadzenia działalności gospodarczej. W ramach aktualnie realizowanych projektów świadczone są m.in. usługi dla następujących grup uczestników:

- dla osób bezrobotnych zgodnie z definicją ustawy z 14 grudnia 1994 *O zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu* (Dz.U. 2001, nr 6, poz. 56 z późn. zm.),
- dla osób zagrożonych bezrobociem (które zostały powiadomione o tym fakcie przez pracodawcę zgodnie z ustawą z dnia 28 grudnia 1989 roku o szczególnych zasadach dotyczących rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładów pracy), a w szczególności dla górników, hutników, pracowników zakładów przemysłu lekkiego, pracowników zakładów przemysłu zbrojeniowego, kolei, osób zatrudnionych w rolnictwie, zakładach opieki zdrowotnej i szkolnictwie.

Projekty finansowane z budżetu państwa i środków unijnych ukierunkowane są na pomoc w podjęciu nowej pracy lub założeniu własnej działalności gospodarczej. W ramach procesu wyboru uczestników stosowane są selekcyjne kryteria naboru. Do udziału w projekcie dopuszczani są przede wszystkim kandydaci, którzy spełnią przynajmniej niektóre z poniższych kryteriów:

- realistyczne szanse na rynku pracy;
- motywacja do poszukiwania pracy;
- mentalność / „duch” przedsiębiorczości;
- umiejętność bycia kandydatem, który odniesie sukces;
- chętny i gotowy na to, aby spowodować rzeczywistą zmianę.

Weryfikacja psychologiczna realizowana jest na kilku etapach:

- nabór i selekcja kandydatów pod względem formalnej oceny (spełnienie kryteriów formalnych – wyodrębnienie „grup ryzyka”);
- określenie motywacji, predyspozycji zawodowych i preferencji szkoleniowych na podstawie kwestionariusza selekcyjnego;
- warsztaty oceny predyspozycji społecznych;
- analiza danych, włączenie ich do teczki kwalifikacji.

Analiza jakościowa stosowanych narzędzi doradczych pozwoliła opisać kilka cech kandydata, istotnych dla jego efektywnego udziału w projekcie, weryfikowanych na poszczególnych etapach kwalifikacji. Po spełnieniu przez kandydata formalnych wymogów kwalifikujących go do „grupy ryzyka” (wymogi sporządzane na podstawie analizy rynku pracy) bierze on udział w pierwszym etapie doładztwa indywidualnego, spełniającego także dodatkowo funkcję selekcyjną. Kwestionariusz selekcyjny, którym posługuje się psycholog lub doradca zawodowy, bada przede wszystkim motywację kandydata do uczestnictwa w zróżnicowanych komponentach projektu (ma to duże znaczenie na dalszych etapach projektu i osiągnięciu założeń końcowych). Narzędzie to pozwala także ocenić dyspozycyjność kandydata, jego gotowość do wprowadzenia zmian, ocenę twórczego myślenia w zakresie własnej autoprezentacji oraz realną ocenę zakresu zainteresowań. Znajdują się tam pytania otwarte i twierdzenia wyboru, których celem jest zbadanie umiejętności kandydata, określenie rodzaju urządzeń, które potrafi obsługiwać, obszary uzdolnień i zainteresowań, znajomość języków obcych, odniesione i spostrzegane sukcesy. Rozmowa z psychologiem pozwala ocenić sposób i styl autoprezentacji i komunikowania się. Kwestionariusz jest przygotowany z myślą o dającym równe szanse, ujednoliconym systemie selekcji kandydatów, pozwala także na zaprezentowanie wyników uczestnikowi rozmowy.

Wszyscy kandydaci, którzy zostali zakwalifikowani w procedurze rozmowy selekcyjnej (uzyskali najwyższą liczbę punktów i spełniają formalne wymogi udziału w projekcie), biorą udział w jednodniowym procesie oceny ich predyspozycji – tzw. warsztatach oceny.

Etap oceny stanowi podstawę podziału kandydatów na grupy docelowe o zróżnicowanych potencjałach zawodowych, społecznych i osobowych.

Jednodniowa ocena kandydatów ma charakter pogłębionej analizy kompetencji i potrzeb uczestników przy pomocy grupowych metod pracy. Zastosowana metoda warsztatowa z wykorzystaniem psychodramy Moreno, burzy mózgów, analizy przypadków, rozwiązywania zadań pozwala na ocenę uczestników pod kątem ich funkcjonowania w grupie, prezentacji rezultatów na forum i umiejętności kierowniczych. Stosowana metoda ma także wysoki walor psychoedukacyjny – integruje grupę, wprowadza nowy rodzaj aktywności, buduje wzajemne zaufanie, powoduje pogłębiony wgląd w siebie, identyfikację potencjałów, a także stymuluje motywację uczestników do podnoszenia kwalifikacji i nastawia pozytywnie do zmian. Warsztaty oceny są prowadzone w atmosferze wsparcia i twórczego poszukiwania.

Podsumowaniem etapu oceny jest zebranie oczekiwań i potrzeb szkoleniowych kandydatów, zestawienie posiadanych przez nich umiejętności, wiedzy i doświadczeń zawodowych. Dokonany zostaje opis każdego kandydata i włączony do osobistego dossier uczestnika –teczki kwalifikacji (pomysł

zastosowania teczek zawierających dokumenty potwierdzające kwalifikacje uczestników został zaczerpnięty z Niemiec) (Terms of Referens, Phare 2001).

Identyfikacja predyspozycji, preferencji i sposobu funkcjonowania uczestników stanowi podstawę wyboru dalszej drogi szkoleniowej i zawodowej, jak również istotną wskazówkę w procesie indywidualnego pośrednictwa pracy. Poprzez trafność doboru odpowiedniego szkolenia i odpowiedniej drogi zawodowej zapewnia optymalną skuteczność projektu.

Przewidywane rezultaty

Pozytywne przejście etapów kwalifikacji pozwala na kompleksowy udział osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem w szkoleniach, doradztwie zawodowym i indywidualnej pomocy psychologicznej. Zakres indywidualnej lub grupowej pomocy psychologicznej w projektach powinno doprowadzić do następujących rezultatów:

- zmiana postaw z bierno-rozszczeniowych na postawy prewencyjne i aktywne
 - wytrwałe w dążeniu do realizacji celów;
- wzrost poczucia samoskuteczności i umiejętności funkcjonowania w sytuacjach trudnych;
- podniesienie poziomu samooceny i samoakceptacji beneficjentów;
- nabycie umiejętności psychospołecznych zwiększających efektywność kontaktów społecznych;
- wykształcenie pozytywnego wizerunku, umiejętności autoprezentacji i autopromocji;
- wykorzystanie posiadanych umiejętności organizowania życia prywatnego jako atutów w aspekcie efektywnego pracownika i przedsiębiorcy.

Podstawowym założeniem metodologicznym projektów jest trafność i planowość działań, uwzględniająca podmiotowość jednostki, jej potrzeby i domeny rozwoju w aspekcie lokalnego środowiska społecznego i zawodowego oraz spostrzeganego wizerunku własnego. Oznacza to spersonalizowane wsparcie każdego z uczestników w procesie integracji społeczno-zawodowej poprzez stworzenie indywidualnej strategii działań i rozwiązywania problemów.

Projekty mają za zadanie poprawienie sposobów radzenia sobie w sytuacji bezrobocia poprzez:

- podniesienie możliwości realnego zatrudnienia lub/i samozatrudnienia;
- przekazanie możliwości zastępczych form aktywizacji pozazawodowej – realizowanie formy wolontariatu, praktyk zawodowych, itp.;

- zwiększenie kompetencji uczestników poprzez przekwalifikowanie (uzupełnienie lub/i aktualizację kwalifikacji zawodowych);
- zwiększenie kompetencji w zakresie przedsiębiorczego i efektywnego poszukiwania pracy – nabycie umiejętności psychospołecznych, przygotowanie teczki kwalifikacji;
- wyszukanie dla uczestników miejsca pracy, włączając ich w proces pośrednictwa pracy;
- powodowanie zmiany i wpływanie na psychospołeczny rozwój indywidualny uczestników, np. poprzez prowadzenie w ciągu całego procesu pomocy psychologicznej „pamiętnika zmian” (Chruden, Sherman, 1984; Hendler, 1998);
- wytworzenie nawyku samokształcenia i podnoszenia kwalifikacji w tradycji rodziny;
- wykształcanie w uczestnikach trwałej gotowości do zmian i adaptacji do nich;
- zwiększanie konkurencyjności beneficjentów na rynku pracy poprzez ich rozwój osobowościowy, społeczny i zawodowy;
- wyrównanie szans niepełnych rodzin i przeciwdziałanie niekorzystnym zjawiskom w rodzinie poprzez modelowanie pożądaných społecznie wzorców zawodowych, społecznych i podmiotowych w trakcie pracy z psychologiem;
- wykształcanie umiejętności korzystania z różnych form zatrudnienia: tradycyjnych i elastycznych form zarobkowania.

Podsumowanie

Programy pomocy nie są traktowane jako panaceum na trudności ze znalezieniem zatrudnienia. W wielu przypadkach koncentrują się przede wszystkim na zaangażowaniu uczestników w aktywność społeczną i przygotowaniu ich do zmian. Wymagają rzetelnego przygotowania i profesjonalnego postępowania. Nie zapewniają dostarczenia uczestnikom wymiernych korzyści, lecz stwarzają takie warunki udzielanego wsparcia, które pomogą rozwiązywać problem, także w przyszłości. W czasie udziału w projekcie uczestnicy otrzymują zwrot kosztów przejazdu, bezpłatny posiłek i opiekę nad małymi dziećmi. Sposób pracy i rodzaj wykorzystywanych narzędzi służy stworzeniu uczestnikom programu klimatu bezpieczeństwa i profesjonalnego oparcia oraz uniknięciu kreowania iluzji nieodzownego sukcesu.

Projekty unijne i program zwolnień monitorowanych nie doczekały się standaryzacji. Są metodą specyficzną dla firm doradczych i przedsiębiorstw, które go współrealizują. Jednak jedną z największych ich zalet, a także cechą

wspólną projektów planowanych do wdrożenia w perspektywie kilku następnych lat jest stosowanie takich rozwiązań, które będą odzwierciedleniem specyfiki naszej rzeczywistości.

Bibliografia

- Bandura A., 1982: *Self-efficacy mechanism in human agency*. „American Psychologist”, No. 37, s. 122–147.
- Bolles R.N., 1993: *Spadochron. Praktyczny podręcznik dla osób planujących karierę, szukających pracy i zmieniających zawód*. Gdańsk.
- Boni M., Żak-Rosiak E., 2002: *Bezrobocie – co robić? Poradnik outplacementu*. Warszawa.
- Boni M., 2003: *Analizy rynku pracy. Materiał szkoleniowy „Akademii Outplacementu”*. Suwałki.
- Chruden H.J., Sherman A.W., 1984: *Managing Human Resources* South-Western Publishing Co. Cincinnati, s. 210.
- Hendler A., 1998: *Outplacement, czyli troskliwe pa pa*. „Businessman Magazine”, No. 84.
- Kelvin P., Jarrett J.E., 1985: *Unemployment. Its social psychological effects*. London–New York–Rochelle–Melbourne–Sydney.
- Lenart M., 1998: *Zwalnianym pomagać*. „Personel”, nr 50.
- Ratajczak Z., 1998: *Psychologiczne koszty pracy a podmiotowość człowieka*. W: *Psychologiczne i społeczne koszty aktywności człowieka*. Red. Z. Ratajczak. Katowice.
- Wilczyńska-Kwiatek A., 1996: *Przeciwdziałanie bezrobociu w Polsce i we Francji na przykładzie województwa katowickiego i regionu Owernia*. „Rynek Pracy”, nr 1/49.
- Wosek M., 2000: *Outplacement jako usługa realizowana przez doradcę zawodu*. „Biuletyn Informacyjny”, nr 1.