



# COACHING EMERYTALNY – ANALIZA PORÓWNAWCZA OPINII OSÓB BĘDĄCYCH PRZED I NA EMERYTURZE

Łukasz Brzeziński

ORCID: 0000-0002-0804-3828

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

e-mail: trener@ukw.edu.pl

## RETIREMENT COACHING – A COMPARATIVE ANALYSIS OF THE OPINIONS OF PRE-RETIRES AND RETIREES

**Keywords:** retirement coaching, retirement planning, coaching

**Abstract.** The article is empirical in nature. The results presented fall within the research stream of positive psychology and focus on the period of late adulthood, more precisely, retirement. The author of the article planned three papers on the title issue. These texts are the result of two related social opinion surveys. The purpose of the first one (Brzeziński, 2022a) – was to enrich the knowledge about the approach to retirement of people who will be retiring in the next 5 years and the desire to plan it using coaching. The second text (Brzeziński, 2022b) dealt with the perspective of people who are already in retirement, but have been there for no more than 7 years. The respondents retrospectively referred to the questions in the survey questionnaire. The third – this one – concerns the correlation of the opinions of the two groups of respondents. A quantitative research course of action was adopted and the diagnostic survey method was used, including the survey technique, which was conducted on 210 people. The general spring of the research is that the Polish pensioner has a positive attitude to retirement wants to be active and enjoy it as long as possible. Not many of the retirees adequately prepare for this stage in their lives.

**Słowa kluczowe:** coaching emerytalny, planowanie emerytury, coaching

**Streszczenie.** Artykuł ma charakter empiryczny. Przedstawione wyniki mieszczą się w nurcie badań psychologii pozytywnej i koncentrują się na okresie późnej dorosłości, dokładniej przejściu na emeryturę. Autor artykułu zaplanował

trzy teksty dotyczące tytułowej problematyki. Teksty te są rezultatem dwóch powiązanych ze sobą badań opinii społecznych. Celem pierwszego (Brzeziński, 2022a) – było wzbogacenie wiedzy na temat podejścia do emerytury osób, które w ciągu najbliższych 5 lat będą na nią przechodzić i chęci jej planowania przy wykorzystaniu coachingu. Drugi tekst (Brzeziński, 2022b) dotyczył perspektywy osób, które już są na emeryturze, lecz trwa to nie dłużej niż 7 lat. Respondenci w sposób retrospektywny odnosili się do pytań zawartych w kwestionariuszu ankiety. Trzeci – niniejszy – dotyczy korelacji opinii obu grup badanych. Przyjęto ilościowy tok postępowania badawczego i zastosowano metodę sondażu diagnostycznego w tym technikę ankiety, która została przeprowadzona na 210 osobach. Ogólny wniosek z przeprowadzonych badań jest taki, że polski „przeszły” i obecny emeryt ma pozytywny stosunek do emerytury, chce być na niej jak najdłużej aktywnym i cieszyć się z niej. Niewielu emerytów odpowiednio przygotowuje się do tego etapu w życiu.

## Wprowadzenie

Część teoretyczną, tworzącą postawy badań, stanowią dwa poprzednie teksty autora. W niniejszej publikacji sygnalizowane są dodatkowe wątki teoretyczne oraz wyniki badań własnych.

Jak pisze Jan Szczepański, „[...] okrucieństwo emerytur polega na tym, że nagle z dnia na dzień wyrывa się człowieka z jego kontekstu działań, w który wrósł i przesuwa się go do sfery bezdziejstwa” (Szczepański, 1989, s. 291). Przejście na emeryturę może stanowić – w ocenie subiektywnej – krytyczne wydarzenie życiowe i wymagać odpowiedniego przystosowania, na które wpływ mają zasoby osobiste oraz zachowania proaktywne. Przystosowanie do emerytury definiowane jest jako „[...] psychologiczny komfort życia na emeryturze” (Wang i in., 2011, s. 204), co odnosi się do dobrostanu emeryta na etapie przed i po przejściu na emeryturę. Przystosowanie do emerytury jest procesem wydłużonym długotrwałym, podczas którego poziom adaptowania się emerytów może ulegać zmianie w zależności od indywidualnych zasobów i przekształceń w obszarze tych zasobów. Proces ten rozpoczyna się przed przejściem na emeryturę i trwa także po jej formalnym rozpoczęciu.

Analizując literaturę przedmiotu, wyróżnić można następujące modele starzenia się: *pomyślne starzenie się* (ang. *successful ageing*), *aktywne starzenie się* (ang. *active ageing*) czy *starzenie się w miejscu* (ang. *ageing in place*). Zgodnie z klasyczną koncepcją Johna Rowe’a i Roberta L. Kahna (1997, s. 433-440) *pomyślne starzenie się* definiuje się jako dobre funkcjonowanie fizyczne, psychiczne i społeczne w starszym wieku bez poważnych chorób. *Aktywne starzenie się* zostało przedstawione przez Światową Organizację Zdrowia (WHO, 2002)

jako „[...] proces optymalizacji możliwości w zakresie zdrowia, uczestnictwa i bezpieczeństwa w celu poprawy jakości życia w miarę starzenia się”. Natomiast *starzenie się w miejscu* zostało ujęte jako „[...] pozostawanie w społeczności, z pewnym poziomem niezależności, a nie w domu opieki” (Davey i in. 2004, s. 133). W swoim modelu Frederick L. Philippe zwraca się uwagę, że przejście na emeryturę nie należy rozpatrywać w kontekście krytycznego zdarzenia życiowego, gdyż ma ono charakter normatywny (Philippe 2009). W psychologii i gerontologii przejście na emeryturę rozumie się nie jako jednorazowe zdarzenie – jak np. uzyskanie statusu prawnego osoby fizycznej uzyskanego po osiągnięciu 18. roku życia – ale przede wszystkim jako proces, w którym osoba dostosowuje się do zmieniających się aspektów jej życia w tranzycji z pracy do emerytury (Wang, Shultz, 2010, s. 172-206).

Wang zaproponował dynamiczny, oparty na zasobach, model do opisu jakości przystosowania do emerytury w czasie. Zgodnie z nim przystosowanie do emerytury jest funkcją różnic w zakresie zasobów w procesie przejścia na emeryturę. Zasoby wpływają na zdolność do sprostania wyzwaniom pojawiającym się w tymże okresie (Wang i in., 2011, s. 204-213). Uwzględniając tę perspektywę, należy postrzegać zmiany poziomu przystosowania w okresie adaptacji do emerytury w kategoriach wyniku zmian zasobów. Jednym z takich zasobów może być właśnie przygotowanie się do emerytury poprzez zaplanowanie jej z coachem.

## **Założenia badawcze**

Zasygnalizowana problematyka stała się inspiracją do podjęcia badań własnych poświęconych metodzie coachingu oraz osobom, które już znajdują się na emeryturze, i tym, którzy w niedalekiej przyszłości również zostaną emerytami. Celem badania było wzbogacenie wiedzy na temat podejścia do emerytury i chęci jej planowania przy wykorzystaniu coachingu. Zaplanowano porównanie opinii na ten temat wśród dwóch grup badanych, które łącznie liczyły 210 osób. Pierwszą grupę stanowiły osoby pracujące, znajdujące się w okresie 5 lat do momentu przejścia na emeryturę. Były to 103 osoby i stanowiły one 49% badanych. Drugą grupę stanowiły osoby będące już na emeryturze, lecz nie dłużej niż 7 lat. Takich osób było 107 i stanowiły one 51% badanych.

W niniejszej publikacji prezentowane są wyniki obejmujące badania ilościowe przeprowadzone wśród respondentów z obszaru Polski. Badania przeprowadzono za pomocą kwestionariusza ankiety, do którego link został umieszczony na różnego rodzajach portalach internetowych.

Z przeprowadzonych badań wynika, że badana zbiorowość pod względem płci jest znacząco nierówna; w badaniu udział wzięły 173 kobiety (82,4%) i 37 mężczyzn (17,6%). Jest to informacja o tyle ważna, że z uwagi na większą reprezentację kobiet nie będzie istniała możliwość porównania poszczególnych odpowiedzi na pytania ze względu na płeć. Pod względem wykształcenia największą grupę (32,3%) stanowiły osoby z wykształceniem średnim zawodowym, następnie wyższym drugiego stopnia (22,9%), w dalszej kolejności: zasadniczym zawodowym (20,0%), średnim ogólnokształcącym (13,3%), wyższym pierwszego stopnia (6,7%). Najmniej było osób z wykształceniem podstawowym (4,8%). Znaczna liczba respondentów (70,5%) zamieszkiwała miasta, a 29,5% z nich obszary wiejskie. Największą grupę stanowiły osoby, które w trakcie badania były w związkach małżeńskich (63,8%), następnie osoby rozwiedzione (14,3%). Osoby owdowiałe stanowiły 13,3%, a 8,6% to osoby będące w stanie cywilnym wolnym.

## Stosunek do emerytury

Prezentację materiału empirycznego uzyskanego podczas przeprowadzonych badań własnych należy rozpocząć od ukazania ogólnego stosunku respondentów do emerytury. Jest to wątek interesujący z uwagi, że mamy grupę osób przygotowujących się do emerytury, jak i grupę tych, którzy już na niej są. Większość badanych (84,8%) w obu grupach ma – i w momencie przechodzenia miało – do niej stosunek pozytywny. Co pozwala wnioskować, że osoby w wieku okołoemerytalnym chcą przejść na zasłużoną emeryturę. Tylko 15,2% z nich miało odmienne zdanie i pragnęło nadal pozostać aktywnym zawodowo. Wśród nich 3,3% to osoby będące już na emeryturze, 11,9%, to te, które będą na niej w przyszłości.

Podczas badania grupę emerytów ( $N = 107$ ) zapytano, jakie emocje towarzyszyły im w pierwszych miesiącach emerytury. Uwzględniając możliwość zaznaczenia kilku odpowiedzi, zdecydowanie najczęściej podawane były dwa typy emocji – i to pozytywnych, a mianowicie *spokoju* – stan odczuwania równowagi psychicznej (taką odpowiedź wskazało 80,4% badanych) oraz *radości* z tego, że jest się już na emeryturze – tę odpowiedź wybrało 55% ankietowanych. Tylko 31,7% emerytów odczuwało emocje o zabarwieniu negatywnym, do których najczęściej należało uczucie *apatii* rozumianej jako stan zubożenia (7,5%) czy *ex aequo* – po 6,5% – uczucie *znudzenia* i *przygnębienia*. Tylko jedna osoba

wyjaśniła, że *choroba męża nie pozwoliła na wyżej wymienione emocje i cieszenie się emeryturą*.

Interesującym wątkiem niniejszych badań jest porównanie kwestii dotyczących obaw związanych z przejściem na emeryturę<sup>1</sup>. Czy te obawy, które towarzyszą badanym przed przejściem na emeryturę, rzeczywiście wystąpiły w momencie znalezienia się na niej? Jedną z najczęściej wskazywanych odpowiedzi – wśród osób pracujących ( $N = 103$ ) – była ta, że nie mają oni większych obaw związanych z tym okresem w życiu (36,9%). Jak deklarują emeryci (67,3% –  $N = 107$ ), rzeczywiście nie mieli oni znacznych problemów po przejściu na emeryturę. Zatem można wywnioskować, że większość osób po przejściu w stan spoczynku zawodowego radzi sobie dobrze. Co zatem z pozostałą grupą? I jakie obawy miały realnie miejsce? Niemalże na równi z *brakiem obaw* wśród osób pracujących znalazły się dwie odpowiedzi, a mianowicie: *pogorszenie poziomu życia* (36,9%), prawdopodobnie współwystępujące z *obawą o utratę wyższego dochodu* (35,9%). Ta obawa dla każdego przyszłego polskiego emeryta jest bardzo realna. Potwierdza się to w grupie osób na emeryturze i stanowi najwyżej wskazaną obawę, która się urzeczywistnia – odpowiedź tę wskazało 15,0%. Kolejną wśród wysokich wskazań obaw osób pracujących jest *poczucie bycia niepotrzebnym* (16,5%), *pojawienie się nudy w życiu* (13,6%) czy obawa, że *z czasem pojawi się apatia i brak chęci do aktywności* (10,7%). Według emerytów drugą najczęściej pojawiającą się obawą, która się ziściła, było *pojawienie się nudy w życiu* (8,4%) oraz *nieumiejętność organizowania sobie czasu* (6,5%). Są to zatem dwa realne problemy możliwe do rozwiązania dzięki pracy z coachem. Jak się okazało, wysokie wskazania wśród osób przed emeryturą dotyczące obawy *poczucia bycia niepotrzebnym* oraz obawy, że *z czasem pojawi się apatia i brak chęci do aktywności*, nie miały realnego odzwierciedlenia w życiu emerytów. Kolejna kwestia dotyczyła posiadania planu na emeryturę przez osoby badane ( $N = 210$ ). Większość osób przed emeryturą (29,6%) twierdzi, że taki plan *zdecydowanie i raczej* posiada. Z kolei 36,1% emerytów deklarowało, że taki plan posiadało w chwili przechodzenia na emeryturę. *Raczej nie i zdecydowanie nie* takiego planu nie ma 10,9% przyszłych emerytów oraz nie miało go wtedy 12,9% obecnych emerytów. Grupa osób niewiedzących, czy taki plan istnieje, czy istniał, wynosi 10,5%.

Posiadanie planu nie jest gwarantem jego realizacji, dlatego też zapytano w grupie emerytów ( $N = 107$ ), czy posiadany wcześniej plan został zrealizowany.

<sup>1</sup> Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź spośród podanych w kwestionariuszu ankiety.

Uzyskane dane ujawniły, że różnica między osobami posiadającymi plan a go realizującymi jest mała i wynosi 2,8%. Tak, więc większość badanych posiadających plan na emeryturę (68,2%) urzeczywistniła go. I odwrotnie, osoby, które takiego planu nie miały, nie mogły go zrealizować – 18,7% respondentów potwierdziło, że *raczej nie i zdecydowanie nie* takiego planu nie zrealizowały. Zwiększyła się jednak grupa osób, które nie wiedzą – lub nie umieją ocenić – czy plan ich został zrealizowany, czy też nie (13,1%).

Bardzo ciekawym wątkiem jest ten dotyczący porównana najistotniejszych celów, marzeń i działań, jakie badani<sup>2</sup> ( $N = 210$ ) chcą, a potem, jakie udaje im się zrealizować po przejściu na emeryturę. W obu grupach takim najczęściej wskazywanym celem jest *chęć poświęcenia czasu rodzinie* – tak wskazało 18,0% osób pracujących i 26,2% realizuje go na emeryturze. Kolejne wysokie wskazania w obu grupach są rozbieżne. Pracujący uważają, że *gdy przejdą na emeryturę, to zaczną podróżować* – tak planuje 15,7% respondentów. Okazuje się, że na emeryturze ten cel jest realizowany, ale znajduje się na 7. miejscu i robi to tylko 11,9% badanych. Pracujący planują również *skupić się na poprawie i utrzymaniu dobrego zdrowia* (15,2%) oraz *chcą nadal pracować zawodowo, ale tylko dorywczo* – taką odpowiedź zaznaczyło 14,8% badanych. Emerytom udaje się w znacznie mniejszym stopniu *skupić się na poprawie i utrzymaniu dobrego zdrowia* – tak robi tylko 10,0%. Pozostanie czynnym zawodowo udaje się też mniejszej liczbie osób – jest ich tylko 5,2%. Jak się okazuje, emerytura wpływa na zmianę celów w życiu. I tak, drugim najwyższym wskazaniem emerytów, jest fakt poświęcania większości swojego czasu na *pielęgnację ogrodu, działki* (21,4%). Cel ten w przyszłości jest zakładany przez pracujących tylko przez 11,9% badanych. Ciekawe jest to, że tylko 3,8% przyszłych emerytów zakłada, że na emeryturze poświęci czas *głównie na oglądanie telewizji i słuchanie radia*. Jednak dla 17,1% z nich jest to właśnie aktywność, której poświęcają najwięcej czasu i znajduje się ona na 3. miejscu spośród najczęściej podejmowanych działań przez emerytów. Dobrą informacją jest też to, że emeryci czytają książki, co czyni 16,2% badanych – na pewno ma to wpływ na ich kondycję umysłową.

---

<sup>2</sup> Badani mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź spośród podanych w ankiecie.

## Coachingowy wymiar planowania emerytury

Aby móc odpowiedzieć na pytanie, czy współczesny Polak w wieku przed – oraz emerytalnym jest zainteresowany korzystaniem z coachingu, by zaplanować ten etap w życiu, najpierw należy odpowiedzieć na pytanie, czy kiedykolwiek spotkał się on z pojęciem *coaching*. Łącznie ponad połowa (55,7%) badanych ( $N = 210$ ) twierdzi, że *zdecydowanie tak* i *raczej tak* – spotkała się z tym terminem. Respondenci, którzy nie byli tego pewni, stanowili 10,5%. Łącznie tych, którzy *raczej nie* i *zdecydowanie nie* spotkali się z tym pojęciem, było 33,8%.

W niniejszym badaniu autor nie weryfikował, czy respondenci w przeszłości korzystali z metody coachingu i czy to, co było im oferowane, było rzeczywiście profesjonalnym coachingiem. Swoista „moda” na coaching i mnogość form pracy z drugim człowiekiem powodują, że wiele osób używa nazwy *coaching* na to, co nim nie jest, a często jest zaś zaliczane do szkoleń, treningów czy mów motywacyjnych. Profesjonalni coache dbają, by klient, z którym pracują, wiedział, że mają do czynienia właśnie z tą metodą. Stosując skalę ocen szkolnych, znaczna grupa badanych (48,6%) potwierdziła, że w niedostatecznym stopniu wie, na czym polega profesjonalny coaching. Badanych, którzy uważają, że rozumieją coaching na poziomie dostatecznym, było 17,6%, na poziomie dobrym – 21,4%, a bardzo dobrym – tylko 12,4%.

Ważnym dla autora badań zagadnieniem było pytanie, czy osoba przed i na emeryturze ( $N = 210$ ) chciałby stworzyć przy współpracy z coachem przemyślany plan przejścia na ten etap, który uwzględniałby jej potrzeby i możliwości. *Raczej nie* i *zdecydowanie nie* skorzysta z coachingu 22,9% przyszłych i 21,0% obecnych emerytów. Mały odsetek (9,0%) osób pracujących jest zainteresowany możliwością stworzenia takiego planu. Znacznie większy odsetek (19,5%) należy do emerytów, którzy twierdzą, że jest to dobry pomysł, by przed przejściem na emeryturę stworzyć taki plan wraz z coachem. Może z perspektywy czasu zauważają oni w tym wartość i duże ułatwienie – w ten sposób można wyjaśnić wzrost wskaźnika o 10,5% między tymi grupami. Jak zostało rozpoznane, 17,1% pracujących oraz 10,5% emerytów nie wie, czy chciałoby skorzystać z coachingu. Biorąc pod uwagę, że 44,3% badanych *nie wie, czy i zdecydowanie nie spotkało się z coachingiem*, można wnioskować, że stanowi to realną przyczynę, dlatego nie widzą oni sensu opracowania takiego planu z coachem. Nie znając tej metody, trudno ocenić jej wartość i dostrzec korzyści z niej płynące. Wskazana grupa badanych (44,3%) to grupa „do pozyskania” przez coachów, którą warto

zapoznać z rzetelną wiedzą na temat coachingu, by mogła ona świadomie zdecydować w tej kwestii. Coache i organizacje zajmujące się coachingiem nadal powinny lobbować w kwestii jego upowszechniania. Badanych, którzy *raczej i zdecydowanie chcieliby skorzystać z coachingu*, pozwalającego na opracowanie profesjonalnego planu na emeryturę było 28,5%. Osoby te zapytano, jaki okres na emeryturze taki plan powinien uwzględniać. Odpowiedzi na to pytanie udzieliło również kilka osób, które nie były początkowo zainteresowane pracą z coachem. W badanej grupie ( $N = 88$ ) najczęściej wskazywaną odpowiedzią była, że *pierwszy rok na emeryturze* – taką odpowiedź wskazało 43,1%. Drugą najczęściej wybieraną opcją było twierdzenie, że *pierwsze tygodnie i miesiące na emeryturze* – tak uważało 30,7%; z kolei 23,9% respondentów stwierdziło, że okres ten powinien obejmować *kilka pierwszych lat*. Pozostałe odpowiedzi (2,3%) nie dają rozstrzygnięcia w tej kwestii. Jeden z badanych – prawdopodobnie pod wpływem tego pytania – zmienił zdanie i zainteresował się współpracą z coachem, co sugeruje jego wypowiedź: *nie było myśli o coachu emerytalnym, ale chyba warto*, inny stwierdził, że *nie każdy potrzebuje takiej pomocy, ale tym, którzy potrzebują, należy pomóc się odnaleźć*.

Uzyskane dane mogą stanowić odpowiedź dla coachów i ich klientów, by tworzyć plan w optymalnej perspektywie pierwszego roku na emeryturze. Jak wskazują badania, emerytura prowadzi do zmian w codziennym rytmie życia, więziach społecznych i celach. Często w sytuacji przejścia na emeryturę rola zawodowa zostaje osłabiona lub nawet utracona, a zaangażowanie w role związane z rodziną i społecznością zostają wzmocnione (Barnes-Farrell, 2003, s. 159-187). W przypadkach, gdy taka rola zawodowa, jest kluczowa dla tożsamości osoby i gdy ta jest silnie zaangażowana w swoją pracę, przejście na emeryturę staje się trudniejsze (Ebaugh, za: George, 1993, s. 353-373). To może powodować poczucie utraty, izolacji i depresji oraz może powodować problemy psychiczne seniorów. U emerytów, którzy odczuwają takie problemy – a dotyczą one początkowej fazy – trwają one do kilku miesięcy po przejściu w stan spoczynku zawodowego.

Warto w tym miejscu zasygnalizować rezultaty badań dotyczące bezpośrednio związku między satysfakcją z życia emerytów a stosowaniem przez nich perspektywy przyszłościowej (Timoszyk-Tomczak, Bugajska, 2013). Uzyskane dane wskazują na istotny związek pomiędzy satysfakcją z życia osób w późnej dorosłości a takimi czynnikami jak: dłuższa perspektywa czasowa, większa liczba planów realizacji dalekich celów przy zachowaniu koncentracji na teraźniejszości. Stanowi to ważny argument przemawiający za zasadnością zachęcania przyszłych i obecnych emerytów do wytyczania sobie celów oraz zapewniania



im potrzebnej edukacji i wsparcia w tym zakresie. Jak już wiadomo, optymalną opcją jest stworzenie planu na emeryturę obejmującego pierwszy rok jej trwania. Warto też zastanowić się, kiedy należy zacząć pracować z coachem nad tworzeniem takiego planu. Jak ujawniły zebrane dane empiryczne<sup>3</sup>, w grupie emerytów ( $N = 107$ ) 33,6% badanych wskazało, że dopiero *będąc na emeryturze, jak pojawi się taka potrzeba*. Innego zdania jest 39,1% respondentów; różnicuje ich tylko okres, w jakim ta praca powinna być rozpoczęta. W tym zakresie najwięcej badanych twierdzi, że powinien to być okres *jednego roku przed emeryturą* (19,6%). Z kolei 29,0% uważa, że *nie ma potrzeby tworzenia takiego planu*.

Istotnym wątkiem niniejszych badań było dowiedzenie się, czy gdyby instytucja, w której obecne pracują lub kiedyś pracowali badani, zaproponowała im możliwość korzystania z coachingu emerytalnego jako formy rozwoju, to czy skorzystaliby z takiej możliwości. Jak się okazało, 40,0% badanych zaznaczyło odpowiedź *zdecydowanie nie i raczej nie*. Grupę, która *zdecydowanie tak i raczej tak* chciałaby z tej opcji skorzystać, stanowiło 30,5% respondentów. Osoby, które nie wiedzą, czy skorzystałyby z takiej formy wsparcia to grupa 29,5% badanych.

Interesująca była też kwestia poznania opinii badanych na temat zasadności powstania – w ramach funduszy społecznych – programu, który umożliwiłby chętnym skorzystanie z usług coachingu emerytalnego. Znaczna większość badanych (52,9%) stwierdziła, że *raczej tak i zdecydowanie tak*. Tylko 12,8% badanych twierdziło, że *raczej nie i zdecydowanie nie* powinno być takiego programu społecznego. Z kolei 34,3% respondentów nie wie lub nie ma zdania na ten temat.

Jednym z istotniejszych wątków było dowiedzenie się od respondentów ( $N = 210$ ), co mogłoby stanowić zakres tematyczny w ramach spotkań z coachem<sup>4</sup>. Głównym tematem, którym chcieliby się zająć badani podczas spotkań z coachem, miałyby być to, *jak pożytecznie wykorzystać czas na emeryturze* – taką opcję wybrało 60,8% respondentów. W drugiej grupie wysoko punktowanych odpowiedzi znalazły się tematy: *jak odpowiednio nastawić się do starzenia się* (43,8%), *jak odnaleźć i realizować cel w życiu* (34,1%), *jak odnaleźć aktywność i działania, które zastąpią dotychczasową aktywność zawodową* (33,2%) oraz *jak rozwijać swoje hobby czy inne zainteresowania* (31,0%). Tu należy zasygnalizować, że wspomniane obszary mogą stanowić realne tematy do pracy z coachem.

Coache chcący skierować swoją ofertę do obecnych i przyszłych emerytów ( $N = 240$ ) nie mogą liczyć na wysokie wynagrodzenie za swoją usługę. Tylko

<sup>3</sup> Badani mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź spośród podanych w ankiecie.

<sup>4</sup> Jak wyżej.

nieliczni badani (tj. 43,9%) są w stanie zapłacić za pomoc coacha nie więcej niż 50 zł. Niemalże tyle samo badanych (40,4%) nie zapłaciłoby za taką sesję w ogóle, bowiem nie są nią realnie zainteresowani lub uważają, że usługa ta powinna być darmowa. Biorąc pod uwagę dane z Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń przeprowadzonego w styczniu 2023 r. przez firmę Sedlak&Sedlak (2023), rynkowa mediana miesięcznego wynagrodzenia coacha to 8500 zł. Według tego samego badania zrealizowanego na 280 praktykujących specjalistach coach prowadzący prywatną praktykę za pojedynczą, godzinną sesję otrzymuje średnią stawkę 204 zł. Niecałe 20% osób z tej grupy badanych za godzinę pracy otrzymuje 100 zł, a 25% z nich więcej od średniej, czyli 250 zł. Z badania autora wynika, że jedynie mały odsetek emerytów (15,7%) jest w stanie zapłacić coachowi więcej niż 50 zł. Sytuacja taka powoduje, że trudno jest znaleźć na rynku oferty skierowane do tej grupy odbiorców.

## Zakończenie

Przyszły polski emeryt nie dostrzega potencjału coachingu, który mógłby stanowić realne wsparcie w procesie przygotowania się do emerytury. Jej profesjonalne planowanie nie stanowi czynności, którą obecni i przyszli emeryci biorą pod uwagę. Ani jeden z respondentów nie wykorzystuje w tym celu profesjonalnych metod czy technik, a raczej w zamian tego skupiają się oni na planowaniu emerytury „w głowie”. Według specjalistów indywidualne wsparcie coacha powinno być kierowane do seniorów, a przede wszystkim osób u progu emerytury, w celu wzmocnienia i wydobycia swoich zasobów oraz stworzenia planu na przyszłość. Oczywiście, należałoby zastanowić się nad dostosowaniem metody coachingu do pracy z osobami starszymi. Tu możemy jednak czerpać z dobrych praktyk jak np. funkcjonujący na Zachodzie program Retirement 360. Natomiast coaching z całą pewnością mógłby wypełnić pewną lukę w opiece senioralnej.

Z badań nad szeroko pojmowaną jakością życia osób starszych wynika, że jedną z istotnych przyczyn lepszego samopoczucia, zdrowia, dłuższej aktywności psychofizycznej oraz społecznej seniorów, jest ich subiektywna ocena szczęścia, poczucie spełnienia i satysfakcji z życia (Maniecka-Bryła i in., 2010; Paskulin i in., 2010, s. 101-107; Finogenow, 2013, s. 143-158). Tu należy podkreślić, że zachęcanie do stawiania sobie celów – zwłaszcza w wieku podeszłym – jest niezmiernie istotne, gdyż, jak słusznie zauważa Andrzej Pryba, „[...] człowiek, który wyznacza sobie zadania i próbuje je podejmować, rozwiązując

jednocześnie napotkane trudności i problemy, nieustannie korzysta z zasobów, którymi dysponuje, a tym samym się rozwija” (Pryba, 2015, s. 186).

W związku z wysokimi – w ocenie emerytów – kosztami sesji coachingowych, rekomendować można indywidualne wsparcie coachingowe. Powinno być ono finansowane w części bądź w całości zewnętrznie – przez organizacje dbające o swoich najstarszych pracowników lub ze środków publicznych (szczególnie w przypadku osób już nieaktywnych zawodowo). Warto by zachęcać instytucje czy fundacje działające na rzecz osób starszych do uwzględniania indywidualnego wsparcia coachingowego w swoich budżetach, a także wspierać coachów w samodzielnych próbach pozyskania dofinansowania na tego typu działania.

Istotną rekomendacją płynącą z niniejszych badań jest uświadomienie instytucjom zatrudniającym, że działania coachingowe mogą ułatwić proces dezaktywizacji zawodowej osób w wieku przedemerytalnym. Zapewnienie indywidualnych procesów coachingowych może przełożyć się na realny zysk dla przedsiębiorstw, owocując opóźnieniem momentu wycofywania się przyszłych emerytów z rynku pracy lub wypracowaniem nowej relacji służbowej (wszak 15,2% osób w wieku przedemerytalnym deklaroowało chęć pozostania aktywnym zawodowo), utrzymywanej po przejściu pracownika na emeryturę (np. zatrudnienie w niewielkim wymiarze godzin w charakterze doradcy czy mentora lub korzystanie z ekspertyzy emerytowanego pracownika).

Kolejna rekomendacja jest związana z zasadnością powstania programu wsparcia w ramach funduszy społecznych. Za potrzebne powstanie tej inicjatywy uważa 52,9% badanych. Tylko 12,8% badanych twierdziło, że nie powinno być takiego programu społecznego. Zaufanie obecnych i przyszłych emerytów do nowej metody rozwoju, jaką jest coaching, najlepiej jest prowadzić w grupie, np. prowadząc otwarte warsztaty rozwojowe z elementami coachingu. Można wywnioskować, że coaching będzie efektywny w przypadku osób otwartych na nowe doświadczenia i zdobywanie wiedzy. Takimi osobami mogą być osoby aktywne, wykształcone oraz te, które nadal – mimo przejścia na emeryturę – się kształcą, np. są słuchaczami uniwersytetów trzeciego wieku.

Kiedy w 1889 r. kanclerz Otto Bismarck – któremu przypisuje się stworzenie koncepcji emerytury – ustanowił wypłacanie pracownikom świadczenia, było wiadomo, że do 65. roku życia dożyją tylko nieliczni, a jeżeli nawet dożyją tego wieku, to nie będą na emeryturze więcej niż kilka lat (takich osób wówczas było tylko 1,5%). Od tamtej pory średnia długość życia w Europie Zachodniej wzrosła o 20 lat i emeryci stanowią dziś przeciętnie 15,5% ogółu społeczeństwa (Mech, 2001). Można zatem stwierdzić, że przechodząc na emeryturę, senior

ma przed sobą jeszcze ok. ¼ życia! Co istotne, może to być czas, który wreszcie może wykorzystać „po swojemu”. Nawet jeżeli ma jakieś zobowiązania czy kłopoty zdrowotne, to warto, by zastanowił się, co i jak robić, aby przez te kilkanaście – dwadzieścia kilka – lat żyć ciekawie i z pasją. I w tym właśnie może pomóc coach emerytalny. Dobrze jednak, by sami emeryci zauważyli w tej formie wsparcia szansę dla swojego przyszłości przysłęgo rozwoju.

## Referencje

- Barnes-Farrell, J.L. (2003). *Beyond health and wealth: Attitudinal and other influences on retirement decision-making*. W: G.A. Adams, T.A. Beehr (red.), *Retirement: Reasons, processes and results*. New York: Springer.
- Brzeziński, Ł. *Coaching emerytalny – w perspektywie osób przed emeryturą*. Przegląd Pedagogiczny, 1 (2022a).
- Brzeziński, Ł. *Coaching emerytalny – w perspektywie osób na emeryturze*. Szkoła – Zawód – Praca, 24 (2022b).
- Davey, J., Nana, G., de Joux, V., Arcus, M. (2004). *Accommodation options for older people in Aotearoa/New Zealand*. Wellington: New Zealand Institute for Research on Ageing/ Business Economic Research Limited for Centre for Housing Research.
- Finogenow, M. *Psychologiczne wyznaczniki zadowolenia z życia osób w wieku emerytalnym*. Chowanna, 1 (2013).
- George, L.K. *Sociological perspectives on life transitions*. Annual Review of Sociology, 19 (1993).
- Maniecka-Bryła, I., Gajewska, O., Bryła, M. (2010). *Czynniki determinujące samoocenę stanu zdrowia uczestników zajęć Stowarzyszenia Uniwersytetu III Wieku w Płocku – wstępne wyniki badań*. W: D. Kaluza i P. Szukalski (red.), *Jakość życia seniorów w XXI wieku. Ku aktywności*. Łódź: Wydawnictwo Biblioteka.
- Mech, C. (2001). *Emerytura od Bismarcka*, Tygodnik Wprost, 7.01.2001 r., <https://www.wprost.pl/tygodnik/8889/emerytura-od-bismarcka.html> (24.01.2024).
- Paskulin, L.M.G., Cordova, F.P., da Costa, F.M., Vianna, L.A.C. *Elders perception of quality of life*. Acta Paulista de Enfermagem, 23(1) (2010).
- Philippe, F.L., Vallerand, R.J., Lavigne, G.L. *Passion does make a difference in people's lives: A look at well-being in passionate and non-passionate individuals*. Applied Psychology: Health and Well-Being, 1(1) (2009).
- Pryba, A. *Trzeci okres życia człowieka. Stagnacja czy szansa na rozwój?* Polonia Sacra, 19, 4(41) (2015).
- Rowe, J.W., Kahn, R.L. *Successful aging*. The Gerontologist, 37(4) (1997).
- Sedlak&Sedlak. (2023). *Ile zarabia coach?* Wynagrodzenia.pl, <https://wynagrodzenia.pl/moja-placa/ile-zarabia-coach> (25.01.2024).
- Szczepański, J. (1989). *Sprawy ludzkie*. Warszawa: Spółdzielnia Wydawnicza Czytelnik.
- Timoszyk-Tomczak, C., Bugajska, B. *Satysfakcja z życia a perspektywa przyszłościowa w starości*. Opuscula Sociologica, 2(4) (2013).
- Wang, M., Henkens, K., van Solinge, H. *Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements*. American Psychologist, 66(3) (2011).

Wang, M., Shultz, K.S. *Employee retirement: A review and recommendations for future investigation*. *Journal of Management*, 36(1) (2010).

WHO. (2002). *Active ageing: a policy framework*, [http://www.who.int/ageing/publications/active\\_ageing/en/](http://www.who.int/ageing/publications/active_ageing/en/) (25.01.2024).