

## Doradztwo zawodowe jako odpowiedź na psychologiczne problemy osób bezrobotnych

Vocational guidance as an answer to the unemployed persons' psychological problems

Kamilla Bargiel-Matusiewicz  
Wydział Psychologii  
Uniwersytet Warszawski

Agnieszka Wilczyńska-Kwiatek  
Wydział Pedagogiki i Psychologii  
Uniwersytet Śląski

### Cel pracy

Celem artykułu jest przedstawienie podstawowych założeń, jakie leżą u podstaw interwencji psychologicznej podejmowanej wśród bezrobotnych i świadczonej im pomocy.

W polskiej rzeczywistości nowego tysiąclecia 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 opiera się zarówno na bazie wiedzy o sposobie przeżywania i zachowania się osób bez pracy i jest bezpośrednio związany z umiejętną interpretacją analiz rynku pracy pod kątem wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia (Bargiel-Matusiewicz, Podbielski, Klasik, 2004; Dewilde 2008; Hayes, Nutman, 1981; Lippmann, 2008).

W niniejszym artykule przedstawiono psychologiczne aspekty funkcjonowania osób bezrobotnych oraz elementy Programów Aktywizacji Zawodowej realizowanych w naszym kraju, które miały na celu ułatwić wprowadzania korzystnych zmian do swojego życia przez osoby pozbawione pracy.

## Psychologiczne problemy osób bezrobotnych

Badania jednoznacznie wskazują, iż utrata pracy powoduje liczne problemy natury emocjonalnej: obniżenie nastroju, pesymizm, poczucie bezradności. Liczne są doniesienia o odczuwanych przez bezrobotnych: lęku, obawie o przyszłość, poczuciu wstydu (Hayes, Nutman, 1981; Kelvin, Jarrett, 1985; Kirchler, 1985; Platt, 1984; Shah, 2008).

W literaturze przedmiotu funkcjonuje kilka teorii wyjaśniających zachowanie człowieka w sytuacji utraty pracy i bezrobocia.

Klasyczny Fazowy Model Adaptacji do Bezrobocia autorstwa B. Zawadzkiego i P.F. Lazarsfelda (Zawadzki, Lazarsfeld, 1983), ukazuje związek pomiędzy upływającym czasem, a zmianami w zachowaniu i przeżyciach człowieka w sytuacji utraty pracy.

Wyróżnia się sześć następujących po sobie faz:

1. Pierwszą stanowi szok po utracie pracy, który następuje bezpośrednio po zwolnieniu. Mogą pojawiać się: poczucie klęski i porażki życiowej, pokrzywdzenia, przygnębienia oraz lęku przed przyszłością. Bywa, że w tym okresie porażka jest wypierana, a bezrobotny żywi nadzieje, że jego sprawy potoczą się satysfakcjonująco.
2. Jako etap drugi pojawiają się otępienie i apatia będące skutkiem przeżytego szoku. To swoisty etap konfrontacji z porażką.
3. Kolejna faza to pogodzenie się

z sytuacją bezrobocia i optymizm – w tym okresie następuje względne odzyskanie równowagi psychicznej, która pozwala osobie bezrobotnej przystosować się do nowych okoliczności i podjąć aktywne działania zaradcze. Wraca optymizm i wiara w siebie.

4. Jednak jeśli jednostka wciąż nie uzyskuje pracy, pojawiają się pesymizm i rezygnacja; w rezultacie bezskutecznych starań o pracę, a także wyczerpywania się oszczędności, bezrobotni doświadczają poczucia beznadziejności a nawet utraty sensu życia. Mogą pojawiać się kłopoty zdrowotne oraz ataki lęku.
5. Przedłużający się czas bez pracy pogłębia przygnębienie, które przeradza się w stan skrajnej depresji. Wyrazem tego są pojawiające się myśli samobójcze, dążenie do izolacji społecznej, redukcja oczekiwań i dążeń życiowych.
6. Ostatnia faza - dotyczy osób bardzo długo bezrobotnych, polega na incydentalnych momentach aktywności i bierności, wahaniach nastroju, oscylowaniu między nadzieją i beznadzieją.

Bardziej współczesne raporty, dotyczące porównań okresów funkcjonowania osób bezrobotnych po utracie pracy, opisują powyższe zależności w obrębie trzech szerszych etapów. W obrębie pierwszego z nich można zidentyfikować wstępną fazę szoku i unieruchomienia, po której następuje okres charakteryzujący się ponowną nadzieją, optymizmem i tendencją do minimalizacji

zmiany, jaka zaszła w życiu jednostki lub nawet wypierania faktu, że zaszła jakaś istotna zmiana. Drugi etap dotyczy myśli i emocji związanych z poczuciem, że i „tak sprawy jakoś potoczą się”, towarzyszą temu często stany eskapistyczne. Jednostka wówczas akceptuje fakt, że nastąpiła zmiana i zaczyna zdawać sobie sprawę z bezpowrotnego odcięcia się od przeszłości; poszukuje nowych relacji pomiędzy sobą a sytuacją, w której się znalazła. Jeśli bezrobocie przedłuży się i jeśli próby uzyskania pracy zawodzą, musi ona znaleźć swoją „nową tożsamość”. Ten proces charakteryzowany jest przez badaczy w trzecim etapie (Hayes, Nutman, 1981; Lippmann, 2008; Svarko, Galic, Sersic, Galesic, 2008).

Patrząc z perspektywy psychologicznej na bezrobocie, jako na wymuszony brak aktywności zawodowej człowieka, badacze podkreślają, że jest to sytuacja wielorakiej deprywacji oraz zagrożenia.

Na poziomie indywidualnym bezrobocie pociąga za sobą m.in.: brak zaufania we własne siły, wyuczoną bezradność, zanik gotowości i chęci do pracy. Do groźnych skutków psychologicznych należy utrata pozytywnej samooceny, zwrot w kierunku bardziej zewnętrznego umiejscowienia kontroli, depresja. Konsekwencje bezrobocia na poziomie społecznym to: dezintegracja rodziny, wzrost liczby konfliktów w rodzinie. Utrata pracy zwiększa ryzyko uzależnienia alkoholowego, pogorszenia się stanu zdrowia fizycznego, częstotliwość zachowań agresywnych, liczbę samobójstw i innych zachowań autodestrukcyjnych, powoduje rozkład małżeństw (Kelvin, Jarrett, 1985; Kirchler, 1985; Platt, 1984; Shah, 2008).

## **Pomoc psychologiczna**

Odkąd pojawiły się w naszym kraju unijne fundusze pomocowe, rozpoczął się nowy etap w zakresie pomocy świadczonej osobom bezrobotnym. Ważna stała się potrzeba wypracowania kompleksowych, ujednoliconych rozwiązań dotyczących pomocy osobom, które się znalazły w sytuacji utraty pracy.

Interwencja psychologiczna jest realizowana głównie przez psychologów i terapeutów odpowiednio do niej przygotowanych. Ma ona na celu pomoc w przezwyciężeniu kryzysu, a nawet wykorzystywania go dla rozwoju jednostki. Jest ona często formą profilaktyki zaburzeń o charakterze wtórnym - zapobiega możliwości wystąpienia zaburzeń, przez co chroni przed utrwaleniem się kryzysu. Istotnym elementem interwencji kryzysowej jest szybkość działania i jego kompleksowy charakter, a w odróżnieniu od psychoterapii ma zwykle bardziej ograniczony charakter i musi odbywać się w krótkim czasie (Dewilde, 2008; Sverko, Galic, Sersic, Galesic, 2008). Jest pomocą ukierunkowaną na podtrzymanie emocjonalne, poprawę zrozumienia sytuacji lub też na przekazanie gotowych sposobów rozwiązania problemu.

Bezrobocie jest trudnym wyzwaniem dla psychologów ze względu na towarzyszące mu efekty psychologiczne, takie jak depresja, czy zewnętrzne poczucie kontroli, które bezpośrednio wpływają na zmniejszenie wysiłku wkładanego w poszukiwanie pracy, stąd bierze się konieczność podjęcia działań interwencyjnych zaraz po wystąpieniu krytycznego wydarzenia, jakim jest utrata pracy. Programy interwencji wspiera-

## Doradztwo zawodowe jako odpowiedź na psychologiczne problemy osób bezrobotnych

jące bezrobotnych i pracowników zagrożonych utratą pracy powstają w wielu krajach. Pomagają one zapobiegać depresji i innym negatywnym stanom emocjonalnym zmniejszającym szanse na ponowne zatrudnienie, ale przede wszystkim mają na celu promocję wysokiej jakości zatrudnienia (jakości ekonomicznej, psychologicznej i społecznej).

Głównym założeniem tak rozumianej interwencji psychologicznej jest przekonanie, że to umiejętność adaptacji do zmieniającego się środowiska przesądza o przyszłości jednostki, a strategią adaptacyjną, którą należy wspierać, jest aktywne poszukiwanie pracy.

Takie właśnie cele realizowane są w ramach Projektu Aktywizacji Zawodowej. Przeznaczony jest on dla osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy oraz osób zagrożonych bezrobociem. Oferowana pomoc składa się z czterech etapów:

### **Etap I - Rozmowa indywidualna**

Pomoc psychologiczna kierowana jest do osób, które w pierwszym etapie doradztwa prezentują najniższy poziom poczucia własnej skuteczności (*self-efficacy*) i zaradności, a najwyższy wskaźnik bezradności i depresyjności przy równoczesnej wysokiej motywacji i chęci uczestniczenia w projekcie.

Celem indywidualnego spotkania z doradcą zawodowym jest wstępna ocena funkcjonowania psychospołecznego, preferencji zawodowych oraz poziomu motywacji. Kwestionariusz selekcyjny, którym posługuje się psycholog lub doradca zawodowy bada przede wszystkim motywację kandydata do uczestnictwa w zróżnicowanych komponentach

projektu. 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 wyboru, które badają umiejętności kandydata, rodzaj urządzeń które potrafi obsługiwać, obszary uzdolnień i zainteresowań, znajomość języków obcych, odniesione i spostrzegane sukcesy. Rozmowa z psychologiem pozwala ocenić styl autoprezentacji oraz komunikowania się. Kwestionariusz jest przygotowany z myślą o dającym równe szanse, ujednoliconym systemie selekcji kandydatów. Pomoc świadczona na tym etapie ma na celu identyfikację oraz docenienie własnych możliwości, wzrost poczucia własnej wartości poprzez budowanie dalszego planu działań.

### **Etap II - Warsztaty oceny grupowej**

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 osobowościowych.

Celem tego etapu jest umożliwienie uczestnikom programu poznania własnego stylu funkcjonowania w grupie. Podczas zajęć prowadzonych przez doradcę zawodowego, osoby bezrobotne analizują obszary życia, z którymi wiążą się ich dotychczasowe sukcesy lub ewentualne porażki. Zastanawiają się, jak w przyszłości wykorzystywać swoje

mocne strony oraz w jaki sposób zapobiegać niepowodzeniom. Konstruuja psychologiczny autoportret, w oparciu o który staraja się zaplanować swój dalszy rozwój.

Obraz własnej osoby jest wciąż aktywowany i zmienia się w zależności od przeobrażeń świata jednostki. Utrata pracy zmienia połozenie jednostki w jej dotychczasowej konstelacji zależności społecznych i zawodowych. Zmiana sytuacji zawodowej zmienia sposób widzenia siebie w nowym układzie. W przypadku osoby bezrobotnej istotne jest jaką wartość przypisywała ona dotychczasowej pracy, czy traktowała ją wyłącznie jako źródło dochodów, czy też wiązała z nią możliwość swojej aktywności lub samorealizacji.

Liczne ćwiczenia grupowe pozwalają na ocenę przywiązania jednostki do dotychczasowego wzorca funkcjonowania, pokazują sposób pracy danej osoby w zespole i możliwości zmian. Poprzez zastosowanie dostosowanego do potrzeb grupy zestawu ćwiczeń i gier symulacyjnych u uczestników zajęć jest osiągnany dodatkowy cel - zwiększenie poczucia własnej wartości, kształtowanie umiejętności nawiązywania prawidłowych relacji międzyludzkich oraz obniżenie poziomu lęku społecznego. Warsztaty oceny są prowadzone w atmosferze wsparcia i twórczych poszukiwań.

Podsumowaniem etapu oceny jest zebranie oczekiwań i potrzeb szkoleniowych kandydatów, zestawienie posiadanych przez nich umiejętności, wiedzy i doświadczeń zawodowych. Identyfikacja predyspozycji, preferencji i sposobu funkcjonowania uczestników stanowi podstawę wyboru dalszej drogi szkoleniowej i zawodowej, jak również istot-

ną wskazówkę w procesie indywidualnego pośrednictwa pracy. Poprzez trafność doboru odpowiedniego szkolenia i odpowiedniej drogi zawodowej zapewnia wysoką skuteczność projektu.

### **Etap III - Kurs tematyczny**

W oparciu o wyniki dwóch pierwszych etapów, uczestnicy programu kierowani są na odpowiadający ich predyspozycjom oraz preferencjom kurs tematyczny. Szeroka oferta szkoleń zawiera liczne kursy zawodowe, umożliwiające zdobycie nowych kwalifikacji oraz kursy tematyczne. Szkolenia są przygotowywane z intencją zmiany lub podniesienia dotychczasowych kwalifikacji uczestników. Oferta kursów jest oparta na metodzie modułowej, pozwala na dobór właściwych dla danej osoby przedmiotów praktycznych i teoretycznych. Struktura i zawartość tematyczna jest adekwatna do potrzeb rynku pracy. Nieodłącznym elementem wszystkich szkoleń jest moduł „Aktywny na rynku pracy”, przygotowujący do efektywnego poszukiwania zatrudnienia i poruszania się na rynku pracy.

### **Etap IV - Doradztwo indywidualne**

Kolejny etap związany jest z motywowaniem osób bezrobotnych do poszukiwań pracy, w oparciu o zdobyte przez nich kompetencje zawodowe, interpersonalne oraz intrapsychiczne. W trakcie doradztwa indywidualnego beneficjent wraz z doradcą analizują dotychczasowe doświadczenia związane z uczestnictwem w projekcie. Sporządzona zostaje szczegółowa charakterystyka kandydata w różnych obszarach jego funkcjonowania, m.in. w zakresie potencjału intelektualnego, konstruktów osobowości (pragmatyzm versus pryncypializm,

## Doradztwo zawodowe jako odpowiedź na psychologiczne problemy osób bezrobotnych

wewnątrz/zewnątrzsterowność), stylu komunikowania się, doświadczanych sukcesów i porażek, ważnych dotychczasowych doświadczeń (metoda zaczerpnięta z francuskich ośrodków aktywizacji - Pracownia Dziejów Życia) oraz bilansu zawodowego.

Wsparcie doradcy zawodowego umożliwia ugruntowanie pozytywnych przekonań na temat własnej osoby, przełożenie ich na poziom działań poprzez stosowanie konstruktywnych sposobów autoprezentacji oraz radzenia sobie ze stresem.

### **Podsumowanie**

Systematycznie gromadzone informacje o dalszych losach uczestników programu pozwalają na wyciągnięcie prezentowanych poniżej wniosków. Udział w Programie Aktywizacji Zawodowej przyczynia się do podniesienia samooceny. Osoby uczestniczące w programie stają się bardziej świadome swoich mocnych stron. Stabilność samooceny czyni je w większym stopniu niezależnymi od opinii innych osób, ułatwia radzenie sobie w trudnych sytuacjach. Umożliwia planowanie rozwoju, w oparciu o pełną świadomość swych predyspozycji. Poczucie własnej wartości ułatwia również budowanie prawidłowych, satysfakcjonujących relacji międzyludzkich, co wiąże się z umiejętnością przejawiania postawy asertywnej oraz konstruktywnego wyrażania własnych uczuć.

Udział w Programie ułatwia przezwyciężenie kryzysu, jakim jest sytuacja utraty pracy. Pomoc, jaką osoby bezrobotne otrzymują w ramach projektu może przyczynić się do przewartościowania tej trudnej

sytuacji, postrzegania jej nie tylko jako kryzysu, ale również jako szansy rozwoju. Sytuacja ta wymusza bowiem podjęcie wysiłku zmierzającego do poszerzenia wiedzy oraz repertuaru umiejętności. Sprzyja odkrywaniu oraz wykorzystywaniu wewnętrznych zasobów, jakimi dysponuje jednostka (Bargiel-Matusiewicz, Podbielski, Klasik, 2004; Kelvin, Jarrett, 1981; Sverko, Galic, Sersic, Galesic, 2008). 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. Sposób pracy i rodzaj wykorzystywanych narzędzi służy stworzeniu uczestnikom programu klimatu bezpieczeństwa i profesjonalnego oparcia, unikając kreowania iluzji nieodzownego sukcesu.

### **Streszczenie**

W niniejszym artykule prezentowane są psychologiczne aspekty funkcjonowania osób bezrobotnych oraz Program Aktywizacji Zawodowej. Można stwierdzić, iż udział w tym programie przyczynia się do podniesienia samooceny. Osoby uczestniczące w programie stają się bardziej świadome swoich mocnych stron. Stabilność samooceny czyni je w większym stopniu niezależnymi od opinii innych osób, ułatwia radzenie sobie w trudnych sytuacjach. Umożliwia planowanie rozwoju, w oparciu o pełną świadomość swych predyspozycji. Poczucie własnej wartości ułatwia również budowanie prawidłowo-

wych, satysfakcjonujących relacji międzyludzkich, co wiąże się z umiejętnością przejawiania postawy asertywnej oraz konstruktywnego wyrażania własnych uczuć. Udział w Programie Aktywizacji Zawodowej może zatem ułatwiać przezwycięzenie kryzysu, jakim jest sytuacja utraty pracy. Pomoc, jaką osoby bezrobotne otrzymują w ramach projektu może przyczyniać się do przewartościowania tej trudnej sytuacji, postrzegania jej nie tylko jako kryzysu, ale również jako szansy rozwoju. Sytuacja ta wymusza bowiem podjęcie wysiłku zmierzającego do poszerzenia wiedzy oraz repertuaru umiejętności. Sprzyja odkrywaniu oraz wykorzystywaniu wewnętrznych zasobów, jakimi dysponuje jednostka. W dłuższej perspektywie możemy więc mówić o wielowymiarowych zmianach w zakresie obrazu własnej osoby.

**Słowa kluczowe:** doradztwo zawodowe, osoby bezrobotne

### Summary

Psychological aspects of the unemployed persons' functioning and the Professional Activation Project are presented in the hereby article. Participating in the project contributes to an increase of self esteem. The persons taking part in the project become more aware of their strengths. Their grounded self esteem makes them more independent from other peoples' opinions and makes it easier to cope with difficult situations. It enables them to plan development on the basis of full awareness of their skills. The feeling of their own value also eases starting correct, satisfactory human relations, what is

connected with an ability to be assertive and to constructively express one's emotions. Participation in the Professional Activation Project may then make it easier to overcome a crisis, which is connected with a loss of job. The help that is given to the unemployed persons may contribute to a reevaluation of that difficult situation and to perceiving it not only as a crisis but also as a chance for development. The situation enforces one to make an effort aiming at broadening one's knowledge and skills. It helps discovering and using internal resources being at an individual's disposal. In a longer perspective we may thus talk about multidimensional changes in perceiving oneself.

**Key words:** vocational guidance, unemployed persons

### Bibliografia

1. Bargiel-Matusiewicz K., Podbielski Z., Klasik A. (2004). Współczesne rozumienie stresu. *Wiadomości Lekarskie*, 57(3-4), 188-192.
2. Dewilde C. (2008). Individual and institutional determinants of multidimensional poverty: a European comparison. *Social Indicators Research*, 86(2), 233-256.
3. Hayes J., Nutman, P. (1981). *Understanding the Unemployment. The psychological effects of unemployment*. London & New York: Tavistock Publications.
4. Kelvin P., Jarrett J.E. (1985). *Unemployment: Its social psychological effects*. London (etc.): Cambridge University Press.

5. Kirchler E. (1985). Job loss and mood. *Journal of Economic Psychology*, 6, 9-25.
6. Lippmann S. (2008). Rethinking risk in the new economy: age and cohort effects on unemployment and reemployment. *Human Relations*, 61(9), 1259-1292.
7. Platt S. (1984). Unemployment and suicidal behavior. A review of the literature. *Social Science and Medicine*, 19, 93-115.
8. Shah A. (2008). Possible relationship of elderly suicide rates with unemployment in society: a cross-national study. *Psychological Reports*, 102(2), 398-400.
9. Sverko B., Galic Z., Sersic D., Galesic M. (2008). Unemployed people in search of job: Reconsidering the role of search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 415-428.
10. Zawadzki B., Lazarsfel P.F. (1993). Psychologiczne konsekwencje bezrobocia. *Kultura i Społeczeństwo*, 2, 101-120.

**Adres do korespondencji:**

Dr Kamilla Bargiel-Matusiewicz  
Wydział Psychologii  
Uniwersytet Warszawski  
ul. Stawki 5/7, 00-183 Warszawa  
tel. +48 22 5549743, email: [k.matusiewicz@op.pl](mailto:k.matusiewicz@op.pl)

mgr Agnieszka Wilczyńska-Kwiatek  
Wydział Pedagogiki i Psychologii  
Uniwersytet Śląski  
ul. Grażyńskiego 53, Katowice