

mgr ANDRZEJ NAJMIEC (ORCID: 0000-0002-7712-4488)

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Kontakt: [annaj@ciop.pl](mailto:annaj@ciop.pl)

DOI: 10.5604/01.3001.0013.8129

# Jak pomagać?

## – program wsparcia adaptacyjnego do celów reintegracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami i starszych

Fot. DamienGeso / Bigstockphoto



W artykule opisano rodzaje, założenia i formy pomocy w programach wsparcia, opracowanych do celów reintegracji zawodowej. Na wykluczenie zawodowe szczególnie narażone są osoby niepełnosprawne oraz starsze, w przypadku których zdobywanie nowych umiejętności i kompetencji może być utrudniane przez bariery zdrowotne, środowiskowe, logistyczne lub materialne. Zwrócono uwagę na różnorodność form pomocy uwarunkowaną fazą radzenia sobie z utratą sprawności. Współpraca różnych specjalistów wspierających wymaga ujednoliconego i kompleksowego systemu klasyfikacyjnego – Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia ICF. W procesie wsparcia adaptacyjnego ważną rolę i postawę psychologa. Przedstawiono model kompleksowej oceny zdolności do pracy opracowany w CIOP-PIB.

*Słowa kluczowe: reintegracja zawodowa, programy wsparcia, osoby z niepełnosprawnościami, osoby starsze*

### How to help? – an adaptive support program for vocational reintegration for persons with disabilities and the elderly

The paper describes types, assumptions and forms of help of support's programs in purpose of vocational reintegration. Attention is paid to various forms of help conditioned by the phase of dealing with loss of efficiency. The cooperation of various supporting specialists requires an unified and exhaustive classification system - the International classification of functioning, disability and health (ICF). The role and attitude of psychologists are important in the process of adaptive support. There is a model of an exhaustive assessment of work capacity developed in CIOP-PIB.

*Keywords: Vocational reintegration, support programs, the elderly, the persons with disabilities*

### Wstęp

Radzenie sobie z sytuacją utraty pracy poprzez poszukiwanie nowej to postawa szczególnie, związana z podstawową formą aktywności życiowej osoby dorosłej. Działania osób, które znalazły się „na bezrobociu” podporządkowane są jednemu celowi, ale ich sposób i skuteczność uwarunkowane są czynnikami osobowościowymi [1] i sytuacyjnymi [2]. Poszukiwanie pracy jest często procesem długofalowym, w związku z czym zmienia się adekwatnie do sytuacji zewnętrznej oraz szeroko pojętych uwarunkowań indywidualnych osoby bezrobotnej [3]. W Polsce podejmowano wiele prób opisanie zagadnień uczestnictwa osób z niepełnosprawnością na rynku pracy oraz form wsparcia w obszarze poradnictwa zawodowego [4,5].

Dane dotyczące aktywności ekonomicznej osób z niepełnosprawnościami (OzN) w wieku produkcyjnym w III kwartale 2019 r. pokazują, że cała populacja OzN aktywnych zawodowo liczyła 465 tys., w tym bezrobotnych 25 tys. Natomiast OzN biernych zawodowo było 1124 tys. (wg BAEL), [6]. Działania wspierające i dla osób bezrobotnych, i promujące zatrudnienie, odnoszą się nie tylko do zarejestrowanych bezrobotnych, ale również do dużej większej grupy osób biernych zawodowo.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określa zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, m.in. klientów urzędów pracy oraz wprowadza różnego rodzaju formy wsparcia [7]. Można wśród nich wyróżnić np.: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, formy wspierające podnoszenie kwalifikacji, świadczenia pieniężne oraz refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy. W ramach poradnictwa zawodowego

osoby bezrobotne mogą uzyskać pomoc m.in. w zakresie: wyboru lub zmiany zawodu, zaplanowania kariery zawodowej, uzupełnienia kwalifikacji zawodowych, określenia swoich kompetencji i zainteresowań, zaplanowania rozwoju zawodowego.

Ważne jest, aby działania wspierające były zgodne z aktualnym stanem prawnym, który determinuje różne formy i sposoby realizacji działań wspierających. Jedną z ostatnich zmian była ustawa z dnia 26 kwietnia 2019 r. (art. 34a) o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [8]. Wprowadza ona zapisy uszczegóławiające działania wspierające, np. dotyczące tworzenia indywidualnych planów działania (IPD): „*Pomoc udzielana przez powiatowy urząd pracy w ramach indywidualnego planu działania jest dostosowana do indywidualnych potrzeb i możliwości bezrobotnego lub poszukującego pracy, z uwzględnieniem jego wykształcenia, doświadczenia zawodowego oraz możliwości podjęcia pracy lub działalności gospodarczej.*” (...) „*Indywidualny plan działania podlega modyfikacji stosownie do zmieniającej się sytuacji bezrobotnego lub poszukującego pracy*”.

W IPD zawarte są m.in.: działania, które urząd pracy może zastosować w ramach pomocy określonej w ustawie, np. pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia; działania planowane do samodzielnej realizacji przez bezrobotnego lub poszukującego pracy w celu znalezienia pracy (np. przeglądanie ofert pracy, planowane terminy realizacji poszczególnych działań, formy, planowaną liczbę i terminy kontaktów z doradcą klienta itd.). W przypadku oddziaływań obejmujących OzN, osoby po wypadkach, chorobach i poddające się rehabilitacji kompleksowej realizowanej przez zintegrowane działania podmiotów kompetentnych (placówek medycznych, badawczych, ośrodków rehabilitacji medycznej, zawodowej i psychospołecznej) możemy mówić o tzw. indywidualnych programach rehabilitacji (IPR), realizowanych poza urzędami pracy.

Wykluczenie zawodowe jest częścią wykluczenia społecznego i oznacza niezdolność lub niemożność uczestnictwa jednostki lub grupy w rynku pracy [9]. Na wykluczenie zawodowe szczególnie narażone są OzN oraz osoby starsze, w przypadku których zdobywanie nowych umiejętności może być utrudniane przez bariery zdrowotne, środowiskowe, logistyczne lub materialne. W projekcie realizowanym w CIOP-PIB uwzględniono te dwie grupy w celu zdiagnozowania zarówno specyfiki przyczyn wykluczenia z rynku pracy, jak i oceny skuteczności oddziaływań wspierających.

Celem artykułu jest przedstawienie założeń diagnozy psychologicznej i programu wsparcia adaptacyjnego do celów reintegracji zawodowej osób starszych (50+) oraz OzN czasowo wykluczonych z rynku pracy.

## Program wsparcia adaptacyjnego

Tytułowy program uwzględnia sytuację indywidualną osób poszukujących pracy, w tym m.in. następujące etapy działań:

- wzmocnienie samooceny (podkreślenie mocnych stron wynikających z części diagnostycznej, retrospekcja sukcesów i osiągnięć z dotychczasowej aktywności zawodowej)
- działania przygotowawcze do aktywnego poszukiwania pracy (spotkania przygotowujące do rozmów kwalifikacyjnych, warsztaty radzenia sobie ze stresem i kształtowanie umiejętności komunikacji interpersonalnej)
- działania zwiększające i podtrzymujące aktywność ukierunkowaną na podjęcie pracy (stworzenie indywidualnej sieci informacji, prowadzenie dzienników aktywności).

Formy wsparcia na różnych etapach mogą obejmować m.in.:

- udzielanie informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia, umiejętnościach niezbędnych przy aktywnym poszukiwaniu pracy i samozatrudnieniu (np. wykorzystaniu Kart zawodów dostosowanych do potrzeb i możliwości OzN, CIOP-PIB, 2015)
- udzielanie porad z wykorzystaniem standardyzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie pracy
- inicjowanie, organizowanie i prowadzenie indywidualnych porad zawodowych dla osób poszukujących pracy
- organizowanie i prowadzone szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, przeznaczonych głównie dla tych osób, które nie posiadają doświadczenia w poszukiwaniu pracy, bądź utraciły motywację do jej poszukiwania lub chcą powrócić na rynek pracy po długim okresie braku aktywności zawodowej.

Program wsparcia adaptacyjnego wymaga ujednoliconego systemu narzędzi i sposobów oceny sytuacji osoby bezrobotnej (umiejętności, zainteresowania, cechy indywidualne, potrzeby i preferencje, sytuacja prywatna, rodzinna i zawodowa przed wykluczeniem zawodowym) oraz zindywidualizowanego podejścia, dopasowanego do ocenianej sytuacji.

Program wsparcia adaptacyjnego obejmuje etap poszukiwania i doboru pracy, jak i monitoring zadowolenia, problemów adaptacyjnych, wymagań dotyczących fizycznych i psychospołecznych aspektów stanowiska pracy w pierwszym okresie po podjęciu pracy. Bardzo ważne jest zdiagnozowanie wymienionych elementów, zarówno wśród osób z niepełnosprawnościami, jak i osób starszych chcących podjąć aktywność zawodową, które również odczuwają trudności, wynikające z obniżenia sprawności lub doświadczania dolegliwości i chorób.

## Rodzaje pomocy a faza radzenia sobie z utratą sprawności

Specjaliści zajmujący się analizą skuteczności wsparcia w procesie aktywizacji zawodowych OzN i osób starszych wyróżniają najczęściej trzy fazy radzenia sobie z utratą sprawności [10]: zmagania się, depresji i akceptacji. W odniesieniu do tych etapów formułowane są różne cele indywidualnych działań psychologicznych.

Na przykład celem poradnictwa psychologicznego w fazie *zmagania się* jest ukierunkowanie działań na długofalowy proces, koncentracja na określeniu mocnych i słabych stron, dobór metod terapeutycznych niwelujących skutki przeżyć traumatycznych, powolne wygaszanie nieadaptacyjnych przekonań, irracjonalnych zachowań i mechanizmów obronnych (np. zaprzeczania), pozwolenie na ujście emocji w kontrolowanych warunkach terapeutycznych, wzmocnienie zachowań, których celem jest pokonywanie barier oraz wygaszanie stereotypowych przekonań o niepełnosprawności.

Cele poradnictwa psychologicznego przewidziane w fazie *depresji* obejmują m.in.: nastawienie na aktywne słuchanie i wsparcie na poziomie emocjonalnym, wzmacnianie motywacji do wyznaczania celów i nadawania sensu kolejnym działaniom, wygaszanie myśli deprecjonujących, przewycięzanie lęku społecznego.

Cele poradnictwa psychologicznego w fazie *akceptacji choroby lub niepełnosprawności* obejmują: wzmacnianie samooceny, nastawienie na wyznaczenie i osiągnięcie nowych celów zawodowych i rozwojowych, określenie szans osiągnięcia celu – podjęcia satysfakcjonującej pracy zgodnej z preferencjami, predyspozycjami i możliwościami osoby jej poszukującej, określenie realnego planu osiągnięcia celu ujętego w konkretnej perspektywie czasowej [10].

## ICF jako narzędzie wspomagające ocenę możliwości i proces powrotu do pracy

Jednym z problemów, na który natrafiają zarówno osoby szukające pracy, jak i specjaliści działający w instytucjach wspierających, jest rozdrobnienie działań oraz posługiwanie się różnymi narzędziami, a nawet różną terminologią, co wynika z celów realizowanych w różnych instytucjach zajmujących się orzecznictwem, diagnozą zdolności do pracy i poradnictwem zawodowym.

Działania podejmowane w procesie oceny zdolności do pracy wymagają współpracy pomiędzy lekarzami, psychologami, doradcami zawodowymi i innymi specjalistami, wspierającymi powrót do pracy OzN lub osoby starszej. Podczas przeprowadzania oceny możliwe jest wykorzystanie kompleksowego systemu



klasyfikacyjnego – Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia ICF, opracowanej przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) i stosowanej do opisu różnych aspektów zdrowia [11]. Właśnie od kompleksowej oceny zdolności do pracy wg ICF zaczyna się proces wsparcia. Klasyfikacja ICF obejmuje wszystkie aspekty ludzkiego zdrowia i główne elementy dobrostanu (samopoczucia fizycznego i psychicznego) mające znaczenie dla zdrowia.

Główne cele, które przyświecały twórcom ICF, to:

- stworzenie naukowych podstaw ku zrozumieniu i badaniu kwestii zdrowia i związanych z nim stanów, wyników i wyznaczników
- ustalenie wspólnego języka stosowanego do opisu zdrowia i stanów związanych ze zdrowiem, w celu usprawnienia porozumiewania się różnych użytkowników, jak np. pracowników służby zdrowia, pracowników naukowych, decydentów i społeczeństwa, z uwzględnieniem OzN
- umożliwienie porównywania danych z różnych krajów, z wielu dziedzin opieki zdrowotnej, usług i przedziałów czasu
- stworzenie usystematyzowanego schematu kodowania dla systemów informatycznych w dziedzinie zdrowia [11].

Omawiając problematykę powrotu do pracy OzN i osób starszych trzeba uwzględnić cały kontekst fizjologiczny i anatomiczny, społeczny i osobowy poszukujących. Klasyfikacja ICF obejmuje i kategoryzuje wszystkie te obszary. Pomaga w ocenie zarówno ułatwień, jak i barier w indywidualnej sytuacji, z uwzględnieniem dynamiki zmian, np. przed i po rehabilitacji, przed i po terapii, przed i po szkoleniach, przed i po programie wsparcia. Wartością „wspierającą” klasyfikację ICF jest kompleksowość diagnozy, w tym również zidentyfikowanie potencjalnych możliwości osoby, które zachowała, pomimo swojej niepełnosprawności lub dysfunkcji związanych z wiekiem.

Osoby poddawane kompleksowej ocenie zdolności do pracy z wykorzystaniem klasyfikacji ICF często twierdzą, że nikt ich dotychczas nie pytał o tak wszechstronne i szczegółowe aspekty życia, składające się na codzienne funkcjonowanie.

### Rola i postawy psychologa w procesie wsparcia adaptacyjnego do celów reintegracji zawodowej

Rola psychologa we wsparciu osób w procesie podejmowania lub zmiany aktywności zawodowej łączy cztery formy pomocy psychologicznej: wspieranie samorealizacji ukierunkowane na rozwój jednostki, poradnictwo psychologiczne, interwencję kryzysową oraz rehabilitację psychologiczną [12].

Wspieraniu rozwoju jednostki służą takie działania, jak: trening interpersonalny, trening kompetencji społecznych, trening asertywności lub warsztaty przygotowujące do rozmów kwalifikacyjnych. Poradnictwo psychologiczne ma na celu wsparcie osób doświadczających różnych trudności w realizacji celów, np. w podjęciu pracy. Może być to pomoc w przekwalifikowaniu zawodowym, odnalezieniu ścieżki samorealizacji zawodowej zgodnej z predyspozycjami, cechami osobowościowymi i temperamentalnymi na bazie zainteresowań i umiejętności.

Interwencja kryzysowa jest skierowana do osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji i ma im pomóc w odzyskaniu lub ukształtowaniu zdolności do samodzielnego wyjścia z sytuacji kryzysowej, np. nagłej utraty pracy. Dominującą formą pomocy jest wsparcie emocjonalne. Działania nie ograniczają się wtedy jedynie do osób z objawami lub diagnozą zespołu stresu pourazowego. Rehabilitacja psychologiczna jest ukierunkowana głównie na OzN i jej podstawowym zadaniem jest zarówno akceptacja ograniczeń życiowych, przystosowanie do życia z nimi, jak też wsparcie w procesie integracji społecznej i zawodowej i, na ile to możliwe – stopniowe uniezależnienie od pomocy innych. Ten rodzaj wsparcia wymaga od psychologów wiedzy na temat specyfiki ograniczeń w określonych rodzajach niepełnosprawności, współpracy z zespołem interdyscyplinarnym (np. ortopedami, biomechanikami, geriatrami) oraz z osobą zainteresowaną powrotem do pracy lub jej rozpoczęciem.

Wojtasik wyróżniła pięć typów postaw doradcy zawodowego, ze względu na zasoby, działania oraz zakotwiczenie odpowiedzialności za konsekwencje porad: eksperta, informatora, spolegliwego opiekuna oraz leseferystę (*fr. laissez faire* – pozwólcie czynić; osoba dająca wolność wyboru, pozwalająca działać), [13].

#### Ekspert

Doradcę w tym modelu musi charakteryzować duża wiedza, doświadczenie, wewnętrzne przekonanie, że wie, co jest najlepsze dla klienta. Stosując odpowiednie nagrody i kary (np. pochwały vs. wskazania na niedostatki czy braki), pomaga osobie radzącej się w podjęciu takiej decyzji, którą on sam uważa za najlepszą. Najbardziej charakterystyczne działania to: nakłanianie, przekonywanie, udzielanie instrukcji, wskazówek i poleceń. Odpowiedzialność za udzieloną poradę leży po stronie doradcy, a radzący się jest z założenia bierny.

#### Informator

Doradca udziela tu głównie informacji o możliwości zatrudnienia, zawodach, oraz

propaguje, jego zdaniem, najlepsze dla radzącego się rozwiązania problemu. Porady przekazywane są tu w łagodniejszej formie, za pomocą pośrednich metod wywierania wpływu.

#### Konsultant

Doradca jest partnerem radzącego się, obydwoj są badaczami, ale doradca ma większe kompetencje i doświadczenie. Model współpracy polega na współdziałaniu dwóch aktywnych podmiotów: doradcy i osoby radzącej się. Konsultant nie narzuca nic z góry, ale stara się doprowadzić do podjęcia samodzielnej decyzji i pomaga w tym procesie. Porada nabiera charakteru dialogu i sprzyja rozwojowi osoby radzącej się, jej pracy nad sobą, poszukiwaniu informacji. Najbardziej charakterystyczne działania doradcy w tym modelu to: pokazywanie nowych aspektów działania; inspirowanie do stawiania nowych celów, stymulowanie, informowanie, wszechstronne analizowanie problemu, zdobywanie nowych informacji, eksperymentowanie. Odpowiedzialność za podjęte decyzje i wybór rozwiązania leży po obu stronach.

#### Spolegliwy opiekun

Doradca jest ciepły, otwarty i akceptujący, stymuluje on klienta do aktywności, podsuwa nowe propozycje, ale nie narzuca swojego zdania. Jego praca polega przede wszystkim na wywieraniu wpływu na rozwój osobisty i, tym samym, na zmianę sytuacji. Pobudza i stymuluje, ale przoszony – nie odmawia wygórowania swojej opinii. Daje klientowi potrzebne mu oparcie, jest życzliwy, pomaga w rozładowaniu spiętrzonych uczuć i w obiektywnym rozważeniu problemu. Radzący się w takim modelu sam podejmuje decyzję zawodową przy akceptacji spolegliwego opiekuna. Odpowiedzialność za dokonywane wybory jest większa po stronie osoby radzącej się.

#### Leseferysta

Doradca taki zostawia dużą swobodę, nie określa dyrektyw, nie formułuje i nie realizuje działań naprawczych. Chce razem z klientem określić drogę rozwoju zawodowego, ale niekoniecznie zamykać ją jednym wyborem. Postępuje według trzech reguł: całkowitej akceptacji osoby współpracującej, empatii oraz zgodności emocjonalnej, czyli autentycznie okazuje przeżywane emocje. Najbardziej typowe działania doradcy w tym modelu to: aktywne słuchanie, streszczanie wypowiedzi, pobudzanie do ponownej analizy doznań, umożliwienie wypowiedzenia się, stwarzanie przyjaznego klimatu, powstrzymywanie się od rad i wskazówek. Odpowiedzialność za decyzje leży po stronie klienta.

Ostatni z opisywanych typów postaw doradcy zawodowego jest najbardziej zbieżny z zasadami dialogu motywacyjnego [14].

### Problemy etyczne psychologów i wymagania przy diagnozie i udzielania pomocy

Trudność polega na tym, że klient zgłaszając się po pomoc, pośrednio przyznaje się do bezradności i potrzeby wsparcia, zgadza się na ujawnienie trudnych doświadczeń osobistych, poddaje się oddziaływaniom lub otwiera na porady drugiego człowieka [15]. Bardzo ważne, aby w tej wymagającej dla obu stron sytuacji nie przekraczać wzajemnej autonomii. Podstawowe zasady prowadzenia diagnozy i wsparcia osób poszukujących pracy można zawrzeć w kilku podstawowych wymaganiach dotyczących badań diagnozy psychologicznej.

- Badanie powinno odbywać się wyłącznie w warunkach zapewniających możliwość wykonania diagnozy rzetelnej (mając do dyspozycji odpowiednie narzędzia psychologiczne, warunki lokalowe, odpowiednio długi czas) i bezstronnej (bez nacisków ze strony osób trzecich lub instytucji).

- Warunki przeprowadzania badania powinny zapewniać: zachowanie prawa osoby badanej do godności, autonomii, intymności oraz poufności, przestrzeganie tajemnicy zawodowej.

- Badanie należy prowadzić w warunkach standardowych, przy użyciu wskazywanych w podręcznikach narzędzi diagnostycznych, umożliwiających porównywanie uzyskanych wyników. Konieczne jest przestrzeganie zaleceń dotyczących instrukcji przeprowadzania poszczególnych testów, zawartych w podręcznikach testowych.

- Badanie powinno mieć charakter indywidualny. W przypadku konieczności obecności osoby trzeciej może się to odbywać za zgodą klienta. Należy zapewnić warunki właściwego przechowywania dokumentacji związanej z prowadzonymi badaniami oraz arkuszy narzędzi użytych w badaniu (bez dostępu osób nieupoważnionych), [15].

### Model kompleksowej oceny kompetencji zawodowych – koncepcja CIOP-PIB

Rozdrobnienie koncepcji oraz specyfiki działań w obszarze wsparcia osób poszukujących pracy powoduje, że wciąż brakuje ogólnopolskiego, skoordynowanego systemu wsparcia dla osób bezrobotnych, w połączeniu z pośrednictwem pracy i pilotowaniem osób nowo zatrudnionych, oraz wsparcia informacyjnego dla pracodawców.

W modelu kompleksowej oceny kompetencji zawodowych zakłada się, że poza

oceną psychologicznych i fizycznych kompetencji zawodowych uwzględnione zostanie zarówno doradztwo zawodowe, jak i wiele działań wspierających, z obszaru rehabilitacji medycznej, psychospołecznej i zawodowej. Elementy doradztwa zawodowego składają się z następujących działań:

- przygotowanie indywidualnego kompleksowego profilu zdolności do pracy o różnym zakresie diagnozowanych obszarów (np. szerszym z wykorzystaniem klasyfikacji ICF lub węższym z wykorzystaniem wskaźnika WAI),
- przekazanie informacji zwrotnej o „mocnych” i „słabych” stronach osobie zagrożonej wykluczeniem społecznym i poszukującej pracy,
- określenie wskazówek odnośnie do kierunku szkoleń, rehabilitacji zawodowej, możliwych obszarów reorientacji zawodowej, itp.,
- określenie wskazówek odnośnie do niezbędnych konsultacji medycznych.

Te wszystkie informacje mogą być zawarte w „Paszporcie do pracy” – dokumencie zawierającym kompleksową ocenę zdolności do pracy OzN lub osoby starszej z sugestiami dla doradcy zawodowego w projektowaniu ścieżki kariery zawodowej klienta oraz zaleceniami dla pracodawcy. Te informacje mogą zawierać się w zależności od celu i umiejscowienia działań w Indywidualnym Planie Działań (IPD) lub w Indywidualnym Programie Rehabilitacji (IPR).

### Podsumowanie

Odpowiadając na pytanie, jak pomagać OzN i starszym, poszukującym pracy, a jednocześnie im nie szkodzić swoimi działaniami trzeba zaznaczyć, że każda z nich, znajdując się w tej trudnej sytuacji, ma inne możliwości i kompetencje, ale i różne potrzeby i preferencje. W celu poznania zarówno tych umiejętności, jak i potrzeb oraz preferencji konieczna jest kompleksowa i ukierunkowana indywidualnie ocena zdolności do pracy, przeprowadzana przez współpracujących z „klientem” specjalistów o wysokich kompetencjach i doświadczeniem w pomocy innym.

Pomoc tego typu powinna obejmować różne etapy: rozbudowywania zasobów, aktywnego poszukiwania oraz asysty w początkowych etapach pracy. Specjaliści zaangażowani w pomoc osobom poszukującym pracy powinni również dbać o swoje zasoby, aby nie popaść w działania rutynowe. Dzięki temu będą mogli jak najdłużej utrzymywać się w przeświadczeniu, że nawet jedna diagnoza, rozmowa czy sugestia może zmienić czyjeś życie na lepsze.

W latach 2018-2019 w CIOP-PIB przeprowadzono badania pilotażowe, których celem była weryfikacja skuteczności systemu diagnozy psychologicznej i programu wsparcia adaptacyjnego. Uczestniczyło w nich 20 osób starszych (50+) oraz 40 osób z niepełnosprawnościami. Ich wyniki zostaną opublikowane na łamach miesięcznika w tym roku.

### BIBLIOGRAFIA

- [1] SANSALE, R., DE LOACH, S.B., KURT, M. Hide Unemployment duration and the personalities of young adults workers. *Journal of Behavioral and Experimental Economics* 2019, Volume 79, April 2019.
- [2] VINOKUR, A. CAPLAN, R.D. Attitudes and Social Support: Determinants of Job-Seeking Behavior and Well-Being among the Unemployed. *Journal of Applied Social Psychology* 1987, 17:1007-1024. doi: 10.1111/j.1559-1816.1987.tb02345.x.
- [3] CHIRKOWSKA-SMOLAK, T. Aktywność bezrobotnych w świetle psychologicznych modeli poszukiwania pracy [Activity of the unemployed in the light of psychological models of seeking employment]. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 2000, 4:147-166.
- [4] KUKLA, D., DUDA, W., CZERW-BAJER, M. Osoby niepełnosprawne w systemie edukacji i poradnictwa zawodowego [Persons with disabilities within the system of occupational guidance]. Wyd. Difin SA, Warszawa 2011.
- [5] BRZEZIŃSKA, A. I., KACZAN, R. PIOTROWSKI, K., RYCIELSKI, P. Aktywność osób z ograniczeniem sprawności na rynku pracy – czynniki wspomagające i ryzyka [Activity on labor market of persons with limited dexterity – risks and supporting factors]. *Akademia Wydawnictwo SWPS, Warszawa* 2008.
- [6] Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych. Dane na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Internet: <http://www.niepelnospawni.gov.pl/p,81,bael>.
- [7] Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. (Dz. U. 2004 nr 99 poz. 1001).
- [8] Ustawa z dnia 26 kwietnia 2019 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. (Dz. U. 2019 poz. 986).
- [9] NIEWIADOMSKA, A. Wykluczenie zawodowe osób starszych w Polsce – próba oceny [Occupational exclusion of the elderly in Poland – an endeavor of evaluation]. *Facta Ficta Journal of Narrative, Theory & Media* 2018, 1 (1):154-164.
- [10] WOLSKI, P. Utrata sprawności – radzenie sobie z niepełnosprawnością nabytą a aktywizacja zawodowa [The loss of efficiency – ways of coping with acquired disability v. occupational activation]. *Wydawnictwo Naukowe Scholar* 2010.
- [11] Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia, Światowa Organizacja Zdrowia, Centrum Systemów Informacyjnych Ochrony Zdrowia 2012.
- [12] TOEPLITZ-WIŚNIEWSKA, M. Udzielanie pomocy psychologicznej [Providing psychological help]. (red. ): Brzeziński i in., *Etyka zawodu psychologa*. Wydanie nowe. Warszawa, PWN 2017.
- [13] WOJTASIK, B. Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa [Vocational trainer. Theoretical approach to guidance studies]. Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego 1993.
- [14] NAJMIEC, A. Dialog motywujący w procesie zmiany postaw w reintegracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami i osób starszych [The motivational interviews as support tool in the vocational reintegration of the elderly and the disabled persons]. *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka* 2019, 10(577):16-18.
- [15] FILIPIAK, M., PALUCHOWSKI, W.J., ZALEWSKI, B., TARNOWSKA, M. Diagnoza psychologiczna: kompetencje i standardy. Wybrane zagadnienia [Psychological diagnosis: competences and standards. Chosen aspects.]. *Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa* 2015.

*Publikacja opracowana na podstawie wyników IV etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, sfinansowanego w latach 2017-2019 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.*