

**Łukasz Brzeziński**

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

ORCID: 0000-0002-0804-3828

## Coaching emerytalny – w perspektywie osób przed emeryturą

Artykuł ma charakter empiryczny. Celem badania było poszerzenie wiedzy na temat podejścia do emerytury i chęci jej planowania z wykorzystaniem coachingu. Do badania zaproszono osoby pracujące, znajdujące się w okresie pięciu lat do emerytury. Przyjęto ilościowy tok postępowania badawczego i zastosowano metodę sondażu diagnostycznego, w tym technikę ankiety, która została przeprowadzona na 103 osobach. Ogólny wniosek z przeprowadzonych badań jest taki, że przeważająca część badanych posiada pozytywny stosunek do emerytury i wykazuje chęć przejścia na nią. Duża grupa odczuwa jednak obawy związane z faktem przejścia w stan spoczynku zawodowego. Przyszły emeryt nie dostrzega jednak potencjału coachingu, który mógłby stanowić realne wsparcie w procesie przygotowania się do emerytury.

**Słowa kluczowe:** przejście na emeryturę, planowanie emerytury, coaching, coaching emerytalny

### Retirement coaching – in the perspective of pre-retirees

The article is empirical in nature. The aim of the study was to broaden knowledge about the approach to retirement and the willingness to plan it with the use of coaching. Working people within five years of retirement were invited to take part in the study. A quantitative research procedure was adopted and the diagnostic survey method was used, including the questionnaire technique, which was carried out on 103 people. The general conclusion from the conducted research is that the majority of respondents have a positive attitude towards retirement and are willing to retire. However, a large group is concerned about the fact of retiring from work. However, the future retiree does not see the potential of coaching, which could provide real support in the process of preparing for retirement.

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

## Wprowadzenie

Wyobraź sobie, że wczoraj przeszedłeś na emeryturę. Wstajesz o poranku pierwszego dnia i... no właśnie. Co zamierzasz zrobić? Wiele osób nie ma pojęcia, czym wypełnić wolne godziny i dni. Zamiast radować się spokojem i zasłużonym odpoczynkiem, stają się zdezorientowane i niespokojne. Według badań psychologów nadmiar wolnego czasu po przejściu na emeryturę może stanowić problem. Mechanizmy adaptacji do starości często opisywane są za pomocą teorii aktywności oraz teorii wycofania się. Teoria aktywności (*activity theory* – Neugarten, Havighurst i Tobin, 1968) zakłada wysoki poziom zaangażowania życiowego jednostki. Warunkiem owocnej starości jest długotrwała aktywność, a jej brak może być przyczyną problemów zdrowotnych i gorszego samopoczucia psychicznego (Straś-Romanowska, 2000, s. 267–269). Aktywność „jest potrzebą psychiczną i społeczną w każdym wieku, nie wyłączając późnych lat człowieka. Tak więc, ludzie starzejący się są zadowoleni z siebie, jeśli ich zachowaniu towarzyszy działanie zastępcze po utracie roli pierwotnej” (Rembowski, 1984, s. 64). Za jedną z najbardziej zauważalnych cech starzenia się, której objawem jest przejście na emeryturę, uznaje się brak aktywności potwierdzającej wartość społeczną człowieka starszego (Chabior, 2005, s. 72). Zgodnie z teorią wycofania się (*disengagement theory* – Cumming i Henry, 1961) wyłączenie się z życia społecznego stanowi naturalną potrzebę rozwojową człowieka w późnej dorosłości. Przyjęcie tak zwanego stylu „bujanego fotela” (*rocking chair style*) objawia się ratalnym wyzbywaniem się pełnionych ról, odchodzeniem od wcześniejszych form aktywności oraz izolowaniem od szerszego otoczenia (Chabior, 2005, s. 72). A zatem szczególnego znaczenia nabiera aktywność z biegiem lat i staje się ważnym elementem, o który powinna zadbać każda osoba przechodząca na emeryturę i będąca na niej. Dla coachów teoria aktywności stanowi punkt wyjścia w celu poszukiwania nowych sposobów aktywizacji osób udających się na emeryturę i będących na niej. Jak się okazuje, dobrego samopoczucia czy zdrowia nie uzyskuje się wyłącznie dzięki zaspokojeniu podstawowych potrzeb, jak: snu, pożywienia czy bezpieczeństwa, a istotne staje się pozostanie aktywnym oraz poszukiwanie nowych form aktywności. Aby utrzymać dobre samopoczucie, konieczne staje się zastąpienie ról, które zostały utracone. Aktywność w tym znaczeniu polegać może na odnajdywaniu odmiennych form działalności, gdy dotychczasowe życie i to, co się w nim robiło, nie jest już możliwe z różnych powodów. Źródłem satysfakcji dla osoby starzejącej się powinny stać się nowo określone cele i pełnione role społeczne.

Celem autora było zbadanie, czy polski emeryt to osoba świadoma znaczenia zachowania aktywności. Czy przed przejściem na emeryturę myśli nad nią i ją planuje? A jeśli tak, to czy zna metodę coachingu i czy byłby gotowy sko-

rzystać z usług coacha emerytalnego w celu zaplanowania tego ważnego etapu w życiu? Inspiracją do podjęcia badań był funkcjonujący na zachodzie program *Retirement 360*. Program ten skupia się na trzech głównych aspektach: emocjonalnym, psychologicznym i społecznym.

Twórcy programu stawiają przed coachem trzy główne cele jego oddziaływań: Ukazanie przyszłemu emerytowi, że zakończenie kariery zawodowej nie determinuje końca jego życia, ale jest raczej początkiem nowego etapu – potrzebnego etapu – który może być źródłem wielu pozytywnych doznań i przeżyć. Przelamywanie stereotypu emeryta jako osoby nic nie robiącej, schorowanej, biernej, nieoczekującej nic pozytywnego od życia. Skupienie się na stworzeniu akceptowalnego i wyrosłego z potrzeb i oczekiwań strategicznego planu na dalsze życie – najbardziej wymierny aspekt pracy Klienta z coachem (Brzeziński, 2015, s. 170).

Dzisiejsi pięćdziesięcio- czy sześćdziesięciolatkowie są, rzecz biorąc, zdrowsi niż ci sprzed dekady. Rozwój medycyny, boom na zdrowy styl życia sprawiają, że dzisiejsi dwudziestolatkowie prawdopodobnie dożyją sędziwszego wieku niż ich rodzice czy dziadkowie. Normą staje się, że osoby starsze odchodzą z pracy zawodowej w momencie dysponowania pełną sprawnością, a kolejne lata chcą wykorzystać do samodzielnego kształtowania dalszego życia (Dzięgielewska, 2005, s. 33). Już teraz mamy emerytów, którzy żyją aktywnie, w zadowalającym stanie zdrowia, który umożliwia im rozwijanie zainteresowań czy permanentną edukację. Warto jednak zadbać, by ta grupa świadomych ludzi z roku na rok powiększała i rozrastała się, a pomoc w tym może idea coachingu emerytalnego.

## **Założenia badawcze**

Zasygnalizowana problematyka stała się inspiracją do podjęcia badań własnych poświęconych metodzie coachingu oraz osobom, które w niedalekiej przyszłości będą udawać się na emeryturę. Celem badania było wzbogacenie wiedzy na temat podejścia do emerytury osób, które w niedalekiej przyszłości udadzą się na nią i chęci jej planowania przy wykorzystaniu coachingu. Grupę badawczą stanowiły osoby pracujące, znajdujące się w okresie pięciu lat do emerytury. W niniejszej publikacji prezentowane są wybrane wyniki obejmujące przede wszystkim badania ilościowe przeprowadzone wśród respondentów z obszaru Polski. Badania przeprowadzono za pomocą kwestionariusza ankiety, do którego link umieszczono na różnych rodzajach portalach internetowych. Czas zbierania odpowiedzi

wynosił 69 dni. Ilość wizyt dotycząca podglądu kwestionariusza wynosiła 881 (88,3%), a jego pełne wypełnienie zostało zrealizowane przez 103 osoby (11,7%).

Z przeprowadzonych badań wynika, że badana zbiorowość pod względem płci jest znacząco nierówna (stosunek 93 [90,3%] kobiet do 10 [9,7%] mężczyzn). Jest to informacja o tyle ważna, że nie będzie istniała możliwość porównania poszczególnych pytań ze względu na płeć z uwagi na nadreprezentację kobiet. Pod względem wykształcenia największą grupę – 30% – stanowiły osoby z wykształceniem średnim zawodowym, następnie wyższym drugiego stopnia (27,2%), w dalszej kolejności: zasadniczym zawodowym (20,4%), średnim ogólnokształcącym (13,7%), wyższym pierwszego stopnia (6,8%). Najmniej było osób z wykształceniem podstawowym (1,9%). Znaczna ilość respondentów – 68,9% – zamieszkiwała miasta, a 31,1% – obszary wiejskie. Największą grupę stanowiły osoby, które w trakcie badania były w związkach małżeńskich – 52,5%, następnie osoby rozwiedzione – 22,3%. Tyle samo (12,6%) stanowiły osoby owdowiałe, jak i 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 zbliżającego się przejścia na emeryturę. Znaczna większość badanych (75,7%) deklaruje stosunek pozytywny i chęć przejścia na emeryturę. Stosunek negatywny i chęć pozostania nadal aktywnym zawodowo zadeklarowało 24,3% badanych. W badaniu zapytano respondentów: *Czy, a jeśli tak, to jakie posiadają obawy związane z przejściem na emeryturę?* Badanym zaproponowano kafeterię, z której mogli zaznaczyć kilka odpowiedzi. 65 osób (63%) wskazało jedną lub więcej odpowiedzi, a 38 osób (37%) zaznaczyło, że nie ma obaw związanych z faktem przejścia na emeryturę. Uwzględniono możliwość zaznaczenia kilku odpowiedzi. Zdecydowanie na czoło wysuwają się dwie obawy, a mianowicie *pogorszenie poziomu życia* (36,9%) prawdopodobnie ząębające się z *obawą o utratę wyższego dochodu* (35,9%). Ta obawa dla każdego przyszłego polskiego emeryta jest bardzo realna. Do wysoko punktowanych obaw należą również: *obawa pojawienia się poczucia 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%). Do średnio punktowanych obaw należą: *nieumiejętność odnalezienia się w nowej sytuacji* czy *nieumiejętność zorganizowania sobie czasu* – każda z tych odpowiedzi uzyskała 6,8%. W dalszej kolejności znalazły się również dwie odpowiedzi z taką samą wartością procentową (5,8%), należą do nich obawa: *odczuwania braku odpowiedzialnego zadania* i *pojawienia się uczucia samotności*. Dla kilku respondentów

istotne wydały się również obawy związane z *utrata znajomych z pracy* czy *nieumiejętnością funkcjonowania przez 24h na dobę z domownikami* – każda z tych odpowiedzi uzyskała 4,9%. Najmniej wskazywana była obawa związana z *utrata uznania jako specjalisty* (3,9%). Trzech respondentów zwerbalizowało dodatkowo następujące obawy: „*Że tej emerytury nie doczekam*”; „*Nie będę miała z kim rozmawiać i o czym*”; „*W czasie pracy jestem wśród ludzi, a emerytura – nowa sytuacja, jak się odnaleźć?*”. Co istotne, a czego prawdopodobnie nie wiedzieli badani, wszystkie te obawy mogą stanowić realne tematy do pracy na sesjach coachingowych. Tak więc domniemywać można, że praca z coachem pomogłaby „rozwiązać” obawy 63% badanych. Zestawione dane zostały zaprezentowane w tabeli 1.

Tabela 1.

*Największe obawy związane z przejściem na emeryturę (N = 103)*

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział %
1.	Brak obaw z tym związanych	38	36,9
2.	Nieumiejętność odnalezienia się w nowej sytuacji	7	6,8
3.	Nieumiejętność zorganizowania sobie czasu	7	6,8
4.	Pojawienie się nudy	14	13,6
5.	Poczucie bycia niepotrzebnym	17	16,5
6.	Utrata uznania jako specjalisty	4	3,9
7.	Utrata znajomych z pracy	5	4,9
8.	Pogorszenie poziomu życia	38	36,9
9.	Obawa o utratę wyższego dochodu	37	35,9
10.	Obawa, że z czasem pojawi się apatia i brak chęci do aktywności	11	10,7
11.	Odczuwanie braku odpowiedzialnego zadania	6	5,8
12.	Nieumiejętność funkcjonowania przez 24h na dobę z domownikami	5	4,9
13.	Samotność	6	5,8
14.	Inne, jakie?	3	2,9

Źródło: opracowanie własne.

Badani mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź spośród podanych w kwestionariuszu ankiety.

Zespół, na którego czele stała Pani Profesor Teresa Amabile z Harvard Business School, przeprowadził badanie wśród 120 osób przebywających na emeryturze lub mających się na nią wkrótce udać. Poproszono ich o opowiedzenie, jak przygotowawali/przygotowują się do przejścia na emeryturę, jak się na niej czują i czy czegoś żałują. Okazało się, że bardzo duża część emerytów żałuje, iż nie zdawała sobie sprawy, że przygotowanie się do tego okresu powinno obejmować

znacznie więcej niż tylko oszczędzanie pieniędzy oraz dbanie o zdrowie. Wielu z nich przyznało, że bardzo istotne jest dokładne rozplanowywanie każdego dnia, ponieważ nadmiar wolnego czasu na emeryturze może przytłoczyć. Autora niniejszego badania również interesowało, czy Polacy udający się na emeryturę posiadają plan na to, jak ją spędzić. Znaczna większość badanych (60,2%) zadeklarowała, że *raczej tak* i *zdecydowanie tak* taki plan posiada. *Zdecydowanie nie* i *raczej nie* posiadało takiego planu (22,3%), z kolei 17,5% nie wiedziało, czy ma wizję takiego planu. Bardzo istotna informacja została ujawniona na dalszym etapie badania, a mianowicie żaden z respondentów deklarujących, że posiada taki plan, nie opracował go przy wykorzystaniu profesjonalnych metod czy technik do tego przeznaczonych.

W tym miejscu warto zasygnalizować, że do ustalania celów odnosi się kilka metod, które bardzo często przybierają formę akronimów, wskazujących kroki niezbędne do sformułowania wyraźnego celu. W coachingu najlepiej sprawdzają się akronimy SMART, PURE i CLEAR – ale jest ich znacznie więcej. W pewnym stopniu zazębiają się one, ale warto je stosować łącznie, ponieważ dotyczą różnych dziedzin. SMART jest prawdopodobnie najpopularniejszym kryterium ustalania celu dlatego zostanie sumarycznie omówiony.

Twórcą metody SMART (dosł. „sprytny”) jest Georg T. Doran (Doran, 1981, s. 35–36). Słowo to jest akronimem ang. *Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time bound*. Dobrze postawiony cel powinien charakteryzować się wymienionymi poniżej cechami.

**Cel jest skonkretyzowany** – czyli taki, który jest dobrze zdefiniowany. Klient [przyszły emeryt] ma większe szanse zrealizować cel określony niż ogólny. Ustalając cel, klient kieruje swoją uwagę na konkretne działania. Człowiek osiąga to, na czym się koncentruje, nie to, co pozostaje poza jego zasięgiem uwagi. Coach w procesie konkretyzowania celu pracuje z klientem, szukając odpowiedzi na poniższe pytania:

„Co? – chcesz osiągnąć. »Co« określa w tym kontekście również konkretne powody, chęci, zamierzenia lub wynikające z realizacji korzyści.

Kto? – jest zaangażowany. Czy oprócz ciebie uczestniczą jeszcze inne osoby?

Gdzie? – kontekst ma znaczenie, ponieważ zachowania, które były wymagane w pracy nie zawsze są pożądane w domu.

Kiedy? – istotne jest określenie ram czasowych, które wywrą presję na natychmiastową realizację i pośpiech.

Jakie? – pytanie o zasoby i ograniczenia, które wchodzi w grę przy realizacji celu”.

**Cel jest mierzalny** – oznacza to, że istnieją konkretne kryteria pomiaru postępów realizacji celu. Regularny pomiar postępów klienta powoduje, że ma on

świadomość, że jest na dobrej drodze i to, że widzi cel coraz bliżej, dodaje mu to zapału do kontynuowania wysiłków.

**Cel jest osiągalny** – czyli musi być tak sformułowany, by można było go osiągnąć, wkładając w to nieco wysiłku.

**Cel jest realistyczny** – czyli możliwy (realny) do zrealizowania. Cele zbyt ambitne – przerastające możliwości klienta – podświadomie przerażają go. Wewnętrznie klient czuje, że nie podoła wyzwaniu, co prowadzi do tego, że niechętnie podejmuje się realizacji jakichkolwiek działań na rzecz realizowania celu. „Klient jest jedyną osobą, która decyduje o tym, jak ambitny ma być jego cel”. [...]

**Cel jest terminowy** – czyli posiada ramy czasowe, które wytyczą momenty krytyczne – tak zwane kamienie milowe. Klient może osiągnąć realistyczny cel, jeżeli mądrze zaplanuje kolejne fazy działania i określi jednostkę czasu na ich realizację.

W myśl rozszerzonej wersji rozważanej zasady cel może być wzbogacony o kolejne dwa kryteria (SMARTER):

„Ekscytujący (*exciting*) – zachęcający, mobilizujący do działania, nawet poprzez samo sformułowanie;

Sformalizowany (*recorded*) – sformułowanie i zlecenie celu do realizacji na piśmie ułatwia jego percepcję i zapamiętanie oraz określenie odpowiedzialności za jego realizację, a także umożliwi rozliczenie wykonawcy z jego osiągnięcia” [...]. (Brzeziński, 2022, s. 125–126).

Jak uzmysławiają realia życia codziennego, planowanie „w głowie” nie daje gwarancji na efektywną realizację pomysłów. Można zatem postawić stwierdzenie, że brak profesjonalnego planowania to planowanie potencjalnej porażki, a żaden z badanych nie posiadał profesjonalnego planu na emeryturę. Planowanie emerytury oprócz wielu korzyści pełni także kilka istotnych funkcji. Wśród najważniejszych można wymienić:

- możliwość wpływania na kreowanie przyszłości – do pewnego stopnia – zamiast akceptacji tego, co przyniesie kolejny dzień;
- możliwość jasnego określania celów na emeryturę, wraz z kierunkami rozwoju, do którego będzie się zmierzało;
- wpływ na regulowanie poziomu niepewności – co przyniesie kolejny dzień;
- harmonizację działalności, która pozwala skupić uwagę na oszczędnym gospodarowaniu zasobami przyszłego emeryta;
- łatwość w orientacji wśród celów przyszłego emeryta, ich hierarchii i powiązań;
- możliwość przygotowania przyszłego emeryta do przetrwania ewentualnych kryzysów.

Do najistotniejszych celów, marzeń, działań, jakie badani chcą podjąć po przejściu na emeryturę, można zaliczyć: chęć *poświęcenia czasu rodzinie* (36,9%), chęć *podróżowania* (32%), *skupienia się na poprawie i utrzymaniu dobrego zdrowia* (31,1%). Również wśród najwyższej punktowanych odpowiedzi znalazła się chęć bycia *aktywnym zawodowo, ale tylko dorywczo* – taką odpowiedź zaznaczyło 30,1% badanych. Nadal wysoko punktowanymi odpowiedziami były te dotyczące chęci *rozwijania hobby* (27,2%), następnie *czytania książek* (26,2%) oraz *poświęcenia większości wolnego czasu na opiekę nad wnukami* (25,2%). Część badanych pragnie zająć się również *pielęgnacją swojego ogrodu czy działki* (24,3%). Wśród średnio punktowanych odpowiedzi znalazły się takie, które można zaliczyć do kategorii edukacji permanentnej. Znajdują się tu deklaracje chęci *uczestnictwa w wydarzeniach kulturalnych* oferowanych między innymi przez teatry, opery, kina czy muzea – taką odpowiedź wskazało 17,5%; następnie chęci *uczestniczenia w edukacji* w ramach zajęć oferowanych przez uniwersytety III wieku – taką odpowiedź wskazało 14,6%. Następnie znalazły się dwie odpowiedzi, uzyskując *ex aequo* po 12,6% i są nimi chęć *zajęcia się własnym rozwojem* poprzez uczestnictwo w różnego rodzaju kursach i szkoleniach oraz chęć *udzielania się społecznie*. Na końcu tego podziału znalazła się deklaracja *zajęcia się nauką języków obcych* – taką odpowiedź wskazało 9,7% respondentów. Do trzeciego podziału – najrzadziej punktowanych odpowiedzi – należą: *chęć oglądania telewizji i słuchania radia* (7,8%), *pozostanie nadal aktywnym zawodowo w organizacji, w której obecnie respondent się znajduje* (6,8%), oraz *bycie aktywnym zawodowo, ale w innej organizacji niż obecnie* (2,9%). Jedna osoba w rubryce *inne* zadeklarowała, że „Chcę realizować pomysły, które mam w głowie, ale nie mam czasu teraz, pracując”. Uzyskane dane zostały zestawione w tabeli 2.

Tabela 2.

*Aktywności po przejściu na emeryturę (N = 103)*

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział %
1.	Nadal pracować w organizacji, w której obecnie się znajduję	7	6,8
2.	Pracować w innej organizacji	3	2,9
3.	Pracować, ale tylko dorywczo	31	30,1
4.	Poświęcić czas rodzinie	38	36,9
5.	Poświęcić większość swojego czasu opiece nad wnukami	26	25,2
6.	Zająć się rozwijaniem hobby	28	27,2
7.	Zająć się swoim rozwojem (kursy, warsztaty)	13	12,6
8.	Zająć się nauką języków obcych	10	9,7
9.	Zająć się pielęgnacją ogrodu, działki	25	24,3



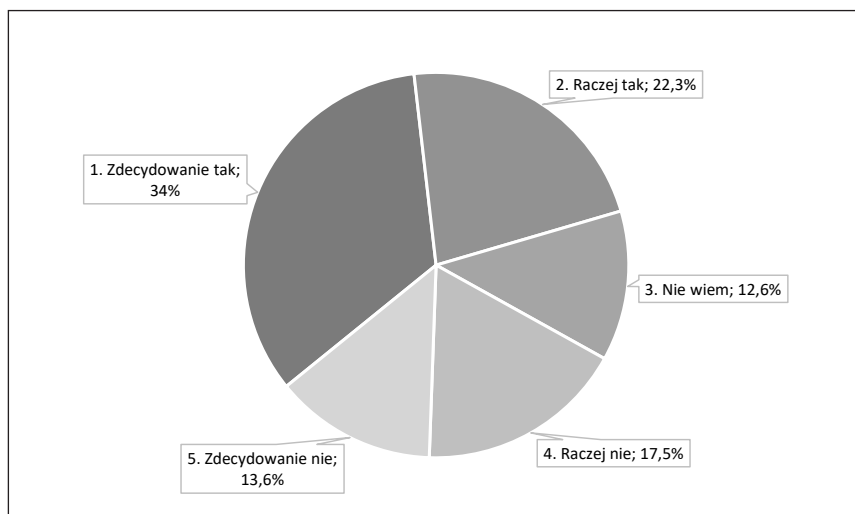
10.	Podróżować	33	32,0
11.	Udzielać się społecznie	13	12,6
12.	Uczestniczyć w zajęciach uniwersytetu III wieku	15	14,6
13.	Skupić się na poprawie i utrzymaniu dobrego zdrowia	32	31,1
14.	Uczestniczyć w wydarzeniach kulturalnych (teatr, opera, koncert, kino, muzeum)	18	17,5
15.	Głównie oglądać telewizję i słuchać radia	8	7,8
16.	Czytać książki	27	26,2
17.	Inne, jakie?	1	1,0

Źródło: opracowanie własne.

Badani mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź spośród podanych w kwestionariuszu ankiety.

## Coachingowy wymiar planowania emerytury

Aby móc odpowiedzieć na pytanie: *Czy współczesny Polak, który za jakiś czas będzie odchodził na emeryturę, 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 badanych (56,3%) twierdzi, że zdecydowanie tak. Respondentów, którzy nie wiedzą, czy spotkali się z coachingiem, było 12,6%. Łącznie tych, którzy raczej nie i zdecydowanie nie spotkało się z coachingiem, było 31,1%. Uzyskane dane zostały zaprezentowane na wykresie 1.



Wykres 1. Znajomość pojęcia coaching (N = 103)

Źródło: opracowanie własne.

Należy zasygnalizować, że niniejsze badanie nie weryfikowało, czy respondenci w przeszłości korzystali z metody coachingu i czy to, co było im oferowane, było rzeczywiście profesjonalnym coachingiem. Z uwagi na panujący swoisty „boom na coaching” wiele form pracy z drugim człowiekiem jest określanych tą nazwą, choć niewiele z nim mają wspólnego. Wiele osób nazywa coachingiem to, co nim nie jest, a można to bezpośrednio zaliczyć do szkoleń, treningów czy mów motywacyjnych. Niewłaściwe kategoryzowanie innej formy jako coaching wpływa na tworzenie chaosu i pojmowanie go w opaczny sposób. Stosując skalę ocen szkolnych, znaczna grupa badanych (45,6%) potwierdziła, że w niedostatecznym stopniu wie, na czym polega profesjonalny coaching. Badanych, którzy uważają, że rozumieją coaching na poziomie dostatecznym, było 14,6%, na poziomie dobrym – 23,3%, a bardzo dobrym – 16,5%. Szczegółowe dane zostały zaprezentowane w tabeli poniżej.

Tabela 3.

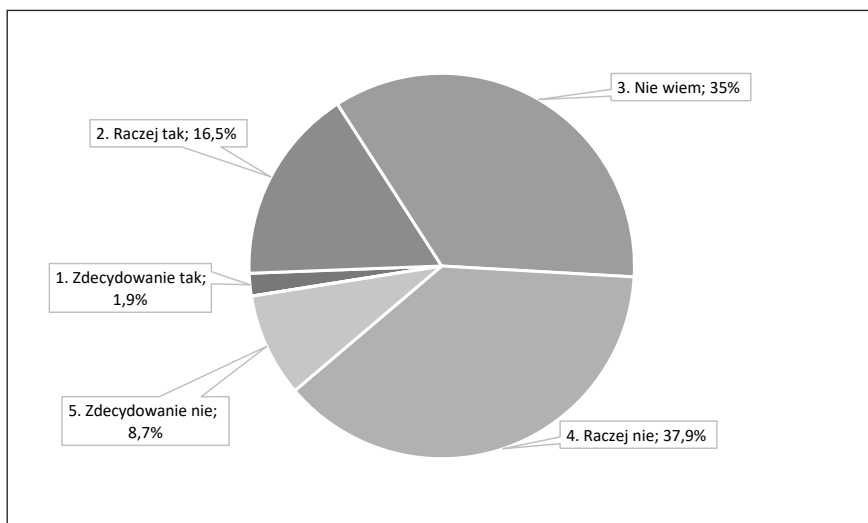
Deklarowany poziom wiedzy na temat profesjonalnego coachingu (N = 103)

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział %
1.	1/5 ★	34	33,0
2.	2/5 ★ ★	13	12,6
3.	3/5 ★ ★ ★	15	14,6
4.	4/5 ★ ★ ★ ★	24	23,3
5.	5/5 ★ ★ ★ ★ ★	17	16,5

Źródło: opracowanie własne.

Istotnym dla niniejszych badań zagadnieniem było pytanie, czy przyszły emeryt chciałby stworzyć przy współpracy z coachem przemyślany plan na emeryturę uwzględniający jego potrzeby i możliwości. *Raczej nie* i *zdecydowanie nie* skorzysta z coachingu przedemerytalnego 46,6% respondentów. Wnioskować można, że decyzja ta wynika z przedstawionych powyżej danych wskazujących, że respondenci nie znają i nie rozumieją samej metody coachingu i nie dysponują rzetelną wiedzą, co dzięki zastosowaniu tej metody mogą osiągnąć. Jak zostało rozpoznane, 43,7% badanych *nie wie, raczej nie, zdecydowanie nie* – spotkała się z pojęciem *coaching*, a co za tym stoi – nie dziwi fakt, że 45,6% oceniło jego znajomość na poziomie niedostatecznym. Spory odsetek (35%) badanych *nie wie*, czy chciałoby skorzystać z coachingu. Jest to grupa, którą warto zapoznać z rzetelną wiedzą na temat tej metody, by mogła świadomie zdecydować w tej kwestii. Coachowie i organizacje zajmujące się coachingiem nadal powinny lob-

bować w kwestii jego upowszechniania. Potencjalnie bowiem odsetek ten może stanowić grupę ich przyszłych klientów. Badanych, którzy *raczej i zdecydowanie* chcieliby skorzystać z coachingu przedemerytalnego, pozwalającego na opracowanie profesjonalnego planu na emeryturę było 18,4%. Dane empiryczne dotyczące tego wątku zostały przedstawione za pomocą poniższego wykresu.



Wykres 2. Deklaracja chęci współpracy z coachem (N = 103)

Źródło: opracowanie własne.

Badanych, którzy zadeklarowali, że *zdecydowanie tak* i *raczej tak* (18,4%) chcieliby skorzystać z pomocy coacha w tworzeniu planu na emeryturę, zapytano: *jaki okres na emeryturze taki plan powinien uwzględnić?* Jak się okazało, odpowiedzi na to pytanie udzieliły również osoby, które nie były początkowo zainteresowane pracą z coachem. Największa grupa respondentów twierdziła, że taki plan powinien obejmować *pierwszy rok na emeryturze* – taką odpowiedź wskazało 42,9%. Drugą najczęściej wybieraną opcją było twierdzenie, że *pierwsze tygodnie i miesiące na emeryturze* – tak uważało 34,3%, z kolei 20% respondentów stwierdziło, że okres ten powinien obejmować *kilka pierwszych lat*. Jeden z badanych prawdopodobnie pod wpływem tego pytania zmienił zdanie i zainteresował się współpracą z coachem, sugeruje to jego wypowiedź „nie było myśli o coachu emerytalnym, ale chyba warto”. Uzyskane dane zostały przedstawione w tabeli 4.

Tabela 4.

*Optymalny okres obejmujący plan na emeryturę (N = 35)*

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział %
1.	Pierwsze tygodnie i miesiące na emeryturze	12	34,3
2.	Pierwszy rok na emeryturze	15	42,9
3.	Kilka pierwszych lat	7	20,0
4.	Inne, jakie?	1	2,9

Źródło: opracowanie własne.

Liczba N się zmieniała. Do analizy powyższego pytania uwzględniono odpowiedzi badanych, którzy zadeklarowali chęć współpracy z coachem, oraz te osoby, które początkowo nie były zainteresowane pracą z nim.

Jak już wiadomo, że najbardziej optymalną opcją jest stworzenie planu na emeryturę obejmującego pierwszy rok jej trwania, to warto też zastanowić się, kiedy należy zacząć pracować z coachem nad tworzeniem takiego planu. Jak ujawniły zebrane dane empiryczne, 31,5% badanych stwierdziło, że dopiero *będąc na emeryturze, jak pojawi się taka potrzeba*, to taki plan należy zacząć tworzyć. Innego zdania jest 68,5% respondentów, różnicuje ich tylko okres, w którym ta praca powinna być rozpoczęta. W tym zakresie jednak najwięcej badanych twierdzi, że powinien to być okres *pół roku przed emeryturą* (23,7%) lub *jeden rok przed emeryturą* (21,1%). Szczegółowe dane dotyczące tego wątku zawarto w tabeli 5.

Tabela 5.

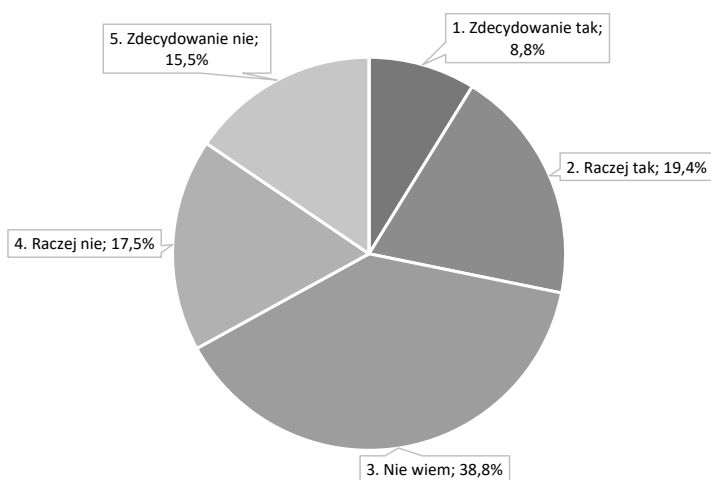
*Okres rozpoczęcia pracy z coachem nad planem emerytalnym (N = 38)*

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział %
1.	3 lata przed emeryturą	3	7,9
2.	2 lata przed emeryturą	2	5,3
3.	1 rok przed emeryturą	8	21,1
4.	Pół roku przed emeryturą	9	23,7
5.	W pierwszych miesiącach emerytury	4	10,5
6.	Będąc na emeryturze, jeśli pojawi się taka potrzeba	12	31,5

Źródło: opracowanie własne.

Liczba N się zmieniała. Do analizy powyższego pytania uwzględniono odpowiedzi badanych, którzy zadeklarowali chęć współpracy z coachem, oraz te osoby, które początkowo nie były zainteresowane pracą z nim.

Ważnym zagadnieniem niniejszych badań było dowiedzenie się, czy gdyby instytucja, w której obecne pracują badani, zaproponowała im możliwość korzystania z coachingu emerytalnego jako formy rozwoju, to czy skorzystaliby z takiej możliwości? Niestety uzyskane dane nie dają miarodajnego rozstrzygnięcia tej kwestii. Jak się okazało, 33% badanych *zdecydowanie nie i raczej nie* skorzystałoby z takiej możliwości. Największą grupę (38,8%) stanowią osoby, które nie wiedzą, czy taka opcja byłaby przez nich wykorzystana, natomiast *zdecydowanie tak i raczej tak* chcieliby z tej opcji skorzystać 28,2% respondentów. Uzyskane dane zostały zaprezentowane na poniższym wykresie.



Wykres 3. Deklaracja chęci współpracy z coachem (N = 103)

Źródło: opracowanie własne.

W niniejszym badaniu pytano już respondentów, czy chcieliby stworzyć przy współpracy z coachem przemyślany plan na emeryturę, wówczas 18,4% *raczej tak* i *zdecydowanie tak* skorzystałoby z takiej możliwości. Gdyby jednak taka możliwość była zaproponowana przez instytucje zatrudniające badanych – jako forma ich rozwoju – to grupa chętnych osób wzrosłaby do 28,2%. Co za tym idzie – grupa badanych, która twierdziła, że *raczej nie* i *zdecydowanie nie* skorzystałoby z tej opcji, zmniejszyłaby się z 46,6% do 33%. Grupa osób, która nadal nie wiedziała, czy skorzystać z takiej możliwości, wzrosłaby z 35% na 38,8%.

Interesującym wątkiem była kwestia poznania opinii badanych na temat zasadności powstania programu społecznego – w ramach funduszy społecznych – który umożliwiłby chętnym korzystanie z usług coachingu emerytalnego. Znaczna większość badanych (58,3%) stwierdziła, że *raczej tak* i *zdecydowanie tak*, taki

pomysł jest zasadny. Tylko 11,7% badanych twierdziło, że *raczej nie* i *zdecydowanie nie* powinno być takiego programu społecznego. Z kolei 30% respondentów *nie wie* lub nie ma wyrobionego zdania na ten temat. Uzyskane dane dotyczące tej kwestii zostały zaprezentowane w tabeli 6.

Tabela 6.

*Zasadność powołania programu społecznego dotyczącego coachingu emerytalnego*  
(N = 103)

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział %
1.	Zdecydowanie tak	14	13,6
2.	Raczej tak	46	44,7
3.	Nie wiem	31	30,0
4.	Raczej nie	8	7,8
5.	Zdecydowanie nie	4	3,9

Źródło: opracowanie własne.

Niezależnie od tego, czy coaching emerytalny byłby programem finansowanym przez fundusze społeczne czy też instytucje zatrudniające samych badanych, istotny staje się zakres tematyczny, jaki mógłby być realizowany w ramach tych działań. I tak sztandarowym tematem, którym chcieliby się zająć badani podczas spotkania z coachem, jest wątek, *jak pożytecznie wykorzystać czas na emeryturze* – taką opcję wybrało 43% respondentów. W drugiej grupie wysoko punktowanych odpowiedzi znalazły się tematy: *jak odpowiednio nastawić się do starzenia się* (27%), *jak odnaleźć aktywność i działania, które zastąpią dotychczasową aktywność zawodową* (22%), następnie *jak odnaleźć i realizować cel w życiu* (21%) oraz *jak zlikwidować stres związany z nową sytuacją życiową i obawami o przyszłość* (20%). Do trzeciej grupy – średnio punktowanych – tematów zaliczyć można te, które dotyczą: *planowania dnia (tygodnia), gdy nie trzeba chodzić do pracy* (17%) czy *jak rozwijać swoje hobby czy inne zainteresowania* (17%). 15% respondentów chciałoby dowiedzieć się, *jak pogodzić się z myślą „jestem emerytem”*, a 11% – *jak wykorzystać czas w celu doskonalenia i rozwijania cech i predyspozycji osobowościowych*. W ostatniej grupie tematów cieszącej się najmniejszym zainteresowaniem znalazły się takie, jak: *w jaki sposób odnowić i wzmocnić więzi partnerskie i/lub rodzinne* (9%), *jak lepiej zrozumieć i przystosować się do nowej sytuacji rodzinnej i społecznej* (6%) czy *jak poradzić sobie z utratą pracy* (5%). Należy tu zasygnalizować, że 30% badanych uważa, że nie potrzebuje pracować z coachem. Uzyskane dane dotyczące tego wątku zostały zaprezentowane w następnym tabeli.

Tabela 7.

*Realne tematy pracy z coachem (N = 103)*

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział %
1.	Nie potrzebuję pracować z coachem	30	30
2.	Jak zaplanować sobie dzień (tydzień), nie musząc chodzić do pracy	17	17
3.	Jak odnaleźć i realizować cel w życiu	21	21
4.	Jak pożytecznie wykorzystać czas na emeryturze	43	43
5.	Odnalezienie aktywności i działań, które zastąpią dotychczasową aktywność zawodową	22	22
6.	Jak rozwijać swoje hobby lub inne zainteresowania	17	17
7.	Jak pogodzić się z myślą „jestem emerytem”	15	15
8.	Jak lepiej zrozumieć i przystosować się do nowej sytuacji rodzinnej i społecznej	6	6
9.	Jak poradzić sobie z utratą pracy	5	5
10.	Jak odnowić i wzmocnić więzi partnerskie i/lub rodzinne	9	9
11.	Jak wykorzystać czas w celu doskonalenia i rozwijania cech i predyspozycji osobowościowych	11	11
12.	Jak zlikwidować stres związany z nową sytuacją życiową i obawami o przyszłość	20	20
13.	Jak powinno nastawić się do „starzenia się”	27	27
14.	Inne, jakie?	0	0

Źródło: opracowanie własne.

Badani mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź spośród podanych w kwestionariuszu ankiety.

Coachowie chcący skierować swoją usługę do przyszłych emerytów nie mają co liczyć na wysokie wynagrodzenie za swoją pracę, bowiem niemalże połowa badanych (49,5%) byłaby w stanie za takie spotkanie zapłacić nie więcej jak do 50 zł. Mały odsetek (13,6%) respondentów byłby w stanie zapłacić kwotę między 51 a 100 zł. Jednakże spora część badanych – bo aż 36,9% – nie zapłaciłaby za taką sesję w ogóle, nie jest nią bowiem realnie zainteresowana lub uważa, że usługa ta powinna być darmowa. Żaden z przyszłych emerytów za taką usługę nie jest w stanie zapłacić średniej kwoty rynkowej za sesję z coachem kwoty między 101–150 zł. Materiał na ten temat zawiera tabela 8.

Tabela 8.

Deklaracja płatności za pojedynczą sesję z coachem (N = 103)

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział %
1.	0 zł za sesję	38	36,9
2.	1–50 zł za sesję	51	49,5
3.	51–100 zł za sesję	14	13,6
4.	101–150 zł za sesję	0	0
5.	Inne, ile?	0	0

Źródło: opracowanie własne.

## Wnioski i zakończenie

Przyszły polski emeryt nie dostrzega potencjału coachingu, który mógłby stanowić realne wsparcie w procesie przygotowania się do emerytury. Dla większości osób profesjonalne planowanie emerytury nie jest na porządku dziennym i stanowi czynność, której w ogóle nie biorą pod uwagę. Jak potwierdziły niniejsze badania, żaden z respondentów nie wykorzystuje w tym celu profesjonalnych metod i technik, w zamian tego skupia się na planowaniu „w głowie”. To sprawia, że niektóre osoby mogą mieć trudności w dostosowywaniu się do nowego etapu w ich życiu. W rezultacie prowadzić może to do „utruty” nawet kilkunastu pierwszych miesięcy emerytury, zanim zaczną przyzwyczajać się do nowej rzeczywistości i odkrywać, co tak naprawdę chcą robić i co ich uszczęśliwi. Prawdopodobnie jest to spowodowane tym, że badani nie znają wystarczająco metody coachingu – 45,6% badanych potwierdziło, że w niedostatecznym stopniu orientuje się, na czym polega profesjonalny coaching, i nie wie, na czym konkretnie ta pomoc może polegać i jak ona może się przełożyć na późniejsze rezultaty.

Przeważająca część badanych (75,7%) posiada pozytywny stosunek do emerytury i wykazuje chęć przejścia na nią. Niespełna 2/3 respondentów odczuwa jednak obawy związane z faktem przejścia w stan spoczynku zawodowego. Największymi obawami przyszłych emerytów są *pogorszenie poziomu życia* oraz *lęk o utratę wyższego dochodu*. Jak można przypuszczać, te obawy staną się faktem, a coach raczej nie pomoże w ich rozwiązaniu, gdyż w jego kompetencjach nie leży zajmowanie się kwestiami finansowymi. Pozostałe deklarowane obawy mogą jednak stanowić temat do sesji coachingowych, po których większość z nich prawdopodobnie zostałyby rozwiązana. Najistotniejszymi celami czy działaniami, jakie badani chcą podjąć po przejściu na emeryturę, są *chęć poświęcenia cza-*



*su rodzinie, urealnienie pragnienia podróżowania oraz skupienie się na poprawie i utrzymaniu dobrego zdrowia.*

Jak wynika z deklaracji badanych, którzy *raczej i zdecydowanie* chcieliby skorzystać z coachingu przedemerytalnego, było ich tylko 18,4%. Jednakże ponad połowa badanych (58,3%) widzi zasadność powstania rodzimego programu coachingu emerytalnego – w ramach funduszy społecznych – który umożliwiłby chętnym korzystanie z tego typu usług. Utworzenie takiego programu prawdopodobnie przyczyniłoby się do zwiększenia liczby osób chętnych do skorzystania z niego. W tym momencie niemalże połowa badanych (49,5%) jest w stanie za takie spotkanie zapłacić nie więcej jak do 50 zł. Wynagrodzenie takie jednak dla coacha nie jest zbyt atrakcyjne, więc nie można liczyć, że większość z nich zechce się zająć tą niszą. Gdyby jednak instytucje zatrudniające zechciały do swoich programów rozwojowych wprowadzić coaching emerytalny, wówczas grupa osób nimi zainteresowanych wzrosłaby o około 10%, co zostało potwierdzone w toku analizy danych badawczych. Jak wynika z opinii respondentów, taki program powinien obejmować osoby, którym pozostało od sześciu do dwunastu miesięcy do przejścia na emeryturę. Jednakże eksperci zajmujący się tym tematem uważają, że okres najbliższych dwóch, trzech lat przed zakończeniem kariery zawodowej jest najbardziej optymalnym czasem wprowadzania wsparcia w postaci spotkań z coachem emerytalnym. Dwa lata przed zakończeniem kariery zawodowej – to według nich ostateczny termin na rozpoczęcie tych transformacyjnych spotkań. Jak wskazali badani, praca z coachem powinna obejmować tworzenie planu na pierwszy rok emerytury.

Liczne badania wskazują, że żyjemy w społeczeństwie starzejącym się. W 2005 roku w krajach uprzemysłowionych stwierdzono, że 15% społeczeństwa to osoby powyżej 65. roku życia. Szacuje się, że do 2050 roku będzie ich już 26% (Nieckuła, 2012). W obliczu takich prognoz i radykalnie zmieniającej się struktury społeczeństw, emeryt z roku na rok coraz bardziej zaczyna – i powinien – być postrzegany w kategoriach użyteczności społeczno-ekonomicznej. Uwzględniając fakt, że żyjemy coraz dłużej i coraz dłużej będziemy przebywać na emeryturze, to idea aktywizacji poprzez coaching emerytalny może być bardzo przyszłościowa. Jak nie sami zainteresowani, to może przedsiębiorstwa będą inwestować w coaching, gdyż podczas takich sesji klient może dojść do wniosku, że nadal chce być w jakimś stopniu aktywny zawodowo, co może być z pożytkiem wykorzystane przez zatrudniającą go organizację. Emeryt może odkryć też inne formy aktywności, które mogą być pożyteczne z punktu wspomnianej użyteczności społeczno-ekonomicznej. Senior nie powinien tracić aktywności na trzeci tydzień po przejściu na emeryturę, aby jednak tak się nie stało, należy poznać jego potrzeby, plany, marzenia. Uświadomić mu, że bycie aktywnym jest bardzo ważne w jego sytuacji oraz wielce możliwe. Zwyczajnie należy pozwolić mu od-

powiednio przygotować się do tego etapu w życiu. A w tym może być pomocny właśnie coaching emerytalny.

## Bibliografia

- Brzeziński Ł. (2015). Coaching emerytalny – perspektywa podejmowania dalszej aktywności. *Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa*, 7, 1(26).
- Brzeziński Ł. (2022). *Coaching w poradnictwie zawodowym dla osób dorosłych*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Chabior A. (2005). Aktywność życiowa i jakość życia seniorów. W: A. Fabiś (red.), *Seniorzy w rodzinie, instytucji i społeczeństwie. Wybrane zagadnienia współczesnej gerontologii*. Sosnowiec: Humanitas.
- Dzięgielewska M. (2005). Życie codzienne ludzi starszych. W: A. Fabiś (red.), *Seniorzy w rodzinie, instytucji i społeczeństwie. Wybrane zagadnienia współczesnej gerontologii*. Sosnowiec: Humanitas.
- Neugarten B.L., Havighurst R.J i Tobin S.S. (1968). Personality and Patterns of Aging. W: B.L. Neugarten (red.), *Middle Age and Aging* (s. 173–180). Chicago: University of Chicago Press.
- Nieckula E. (2012, 25 października). *Zmierzch ery etatów*. Zaczepnięte 15 lipca 2021. Strona internetowa <https://www.focus.pl/artukul/zmierzch-ery-etatow>
- Rembowski J. (1984). *Psychologiczne problemy starzenia się człowieka*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Straś-Romanowska M. (2000). Późna dorosłość. Wiek starzenia się. W: B. Harwas-Napierała i J. Trempała (red.), *Psychologia rozwoju człowieka. T. 2. Charakterystyka okresów życia człowieka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.