



# COACHING EMERYTALNY – W PERSPEKTYWIE OSÓB NA EMERYTURZE<sup>1</sup>

Łukasz Brzeziński

ORCID: 0000-0002-0804-3828

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

e-mail: trener@ukw.edu.pl

## RETIREMENT COACHING – FROM THE PERSPECTIVE OF RETIREES

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

**Abstract.** The article is empirical in nature. The purpose of the study was to expand knowledge about attitudes toward retirement and the desire to plan for it using coaching. People who are in retirement, but not longer than 7 years, were invited to participate in the study. A quantitative research procedure was adopted, and a diagnostic survey method was used including a questionnaire technique, which was conducted on 107 people. The general conclusion of the research is that the Polish pensioner has a positive attitude to retirement and wants to be active and enjoy it as long as possible. Not many retirees sufficiently prepare for this stage in their lives. However, most of those surveyed are not interested in using coaching for retirement planning. Only about 29-32% of respondents are those who might be interested in the support of a retirement coach.

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

**Streszczenie.** 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, które znajdują się na emeryturze, lecz nie dłużej niż 7 lat. Przyjęto ilościowy tok postępowania badawczego i zastosowano metodę sondażu diagnostycznego, w tym technikę ankiety, która

---

<sup>1</sup> Artykuł jest kontynuacją rozważań podjętych w maszynopisie pt. 'Coaching emerytalny – wybrane wyniki badań własnych' złożonym do Przeglądu Pedagogicznego (2021, nr 2).

została przeprowadzona wśród 107 osób. Ogólny wniosek z przeprowadzonych badań jest taki, że polski emeryt ma pozytywny stosunek do emerytury; chce być na niej jak najdłużej aktywnym i cieszyć się z niej. Niewielu emerytów dostatecznie dobrze przygotowuje się do tego etapu w życiu. Większość badanych nie jest jednak zainteresowana wykorzystaniem coachingu przy planowaniu emerytury. Tylko około 29-32% badanych to osoby, które mogą być zainteresowane wsparciem coacha emerytalnego.

## Wprowadzenie

Budzisz się rano... jest jakoś inaczej niż zwykle... Nie obudził Cię dźwięk budzika, nie było szybkiej porannej toalety, pośpiesznego śniadania, gorącego biegu na autobus. Co za szczęście, nadeszła upragniona emerytura! Przypominasz sobie, że to właśnie wczoraj był ostatni dzień w pracy. Odbyło się przemiłe pożegnanie. Pojawiły się kwiaty, ciasto i zapewnienia koleżanek i kolegów – jesteśmy w kontakcie. Nareszcie czas dla siebie – wszelkie dotychczas odkładane marzenia, plany, sprawy mogą doczekać się swoich ‘pięciu minut’. W końcu dzieci są już odchowane, już dawno opuściły dom rodzinny i zajęły się swoimi sprawami. Koło nogi leży twój ukochany pupil (o ile zapracowanie pozwoliło Ci się go dorobić), mąż/żona poszedł do pracy i trudno określić kiedy wróci (a może mieszkasz sam/a).

## W końcu emerytura – i co dalej?

Według psychologów nadmiar wolnego czasu po przejściu na emeryturę może stanowić istotny problem. Inspiracją do wszczęcia badań własnych na temat wykorzystania coachingu emerytalnego były mechanizmy adaptacji do starości opisywane za pomocą **teorii aktywności** (*activity theory* – Neugarten, Havighurst, Tobin, 1968 r.) oraz **teorii wycofania się** (*disengagement theory* – Cumming, Henry, 1961 r.).

Teoria aktywności w przeciwieństwie do teorii wycofania wskazuje, że osoby zachowujące aktywność są bardziej usatysfakcjonowane swoim życiem „Osoby starsze, w celu utrzymania pozytywnego obrazu samego siebie, muszą zastąpić nowymi rolami te, które utraciły wraz z procesem starzenia się” (Halicki, 2006, s. 262). Teoria aktywności stanowi uzasadnienie dla założenia, które leży u podstaw rozmaitych programów interwencyjnych na rzecz seniorów. Badania gerontologiczne wskazują, że „osoby, które mimo podeszłego wieku prowadzą aktywny tryb życia, charakteryzują się lepszą kondycją psychiczną i żyją dłużej [...],

lepiej znoszą porażki, w mniejszym stopniu są narażone na poczucie bezradności i osamotnienia” (Steuden, 2011, s. 90). Aktywność stanowi istotną potrzebę psychiczną i społeczną w każdym okresie ludzkiego życia (Szatur-Jaworska, 2006, s. 20). W okresie starości „człowiek [...] powinien podejmować aktywność zgodnie z własnymi potrzebami i możliwościami, a także oczekiwaniami i staraniami otoczenia (aktywizacja), a pozostawanie czynnym jak najdłużej jest zjawiskiem [...] koniecznym do osiągnięcia zadowolenia” (Chabior, 2017, s. 66). Z punktu widzenia współczesnej pedagogiki niezmiernie istotnym problemem jest zarówno kwestia wycofywania się osób starszych z aktywnego życia, jak i zachowania aktywności w okresie późnej dorosłości. Tak więc szczególnie ważne wydaje się to, czy i w jakim stopniu aktywność seniorów można stymulować. Dla pedagogów oraz coachów teoria aktywności zakładająca, że „warunkiem pomyślnej adaptacji do starości jest utrzymywanie na dotychczasowym poziomie aktywności lub zastępowanie jej form z poprzednich okresów [życia – przyp. aut.] nowymi” (Orzechowska, 2007, s. 176), stanowi punkt wyjścia do poszukiwania sposobów aktywizacji ludzi w starszym wieku (Dzięgielewska, 2006 s. 163–164). Istotne wydaje się poszukiwanie rozwiązań, które umożliwiają rozwijanie umiejętności do podnoszenia jakości życia w obszarze czasu wolnego (Toczek-Werner, Marak, Wyrzykowski, 2018 s. 128). Zakładają to cele działalności pedagogów społecznych. Jak stwierdziła Astrid Tokaj: „Wszelkie działania podejmowane na gruncie pedagogiki społecznej w sferze teoretycznej, badawczej czy praktycznej wobec ostatniej fazy życia człowieka są (czy też winny być) podporządkowane w szczególności osiągnięciu jednego zasadniczego celu, jakim jest podniesienie jakości życia seniorów w starości doświadczanej w wymiarze zarówno indywidualnym, jak i społecznym. A zatem, głównym zadaniem pedagogiki społecznej w tym kontekście jest tworzenie jak najbardziej optymalnych warunków egzystencjalnych i rozwojowych – dostosowanych do faktycznych możliwości funkcjonalno-fizycznych, psychospołecznych i ekonomicznych ludzi starych. [...] Z realizacją owego zadania nierozzerwalnie wiąże się podnoszenie kompetencji życiowych ludzi starszych” (Tokaj, 2008 s. 230–231).

Autor planując badania chciał dowiedzieć się, czy polski emeryt to osoba świadoma znaczenia zachowania aktywności. Czy będąc na emeryturze myśli nad nią i ją nadal planuje. A jeśli tak, to czy zna metodę coachingu i czy byłby gotowy skorzystać z usług coacha emerytalnego w celu zaplanowania dalszego biegu emerytury. Sara Thorpe oraz Jackie Clifford w swoim *Podręczniku coachingu* zamieszczają taką jego definicję: „pomoc danej osobie we wzmacnianiu i udoskonalaniu działania poprzez refleksję nad tym, jak stosuje konkretną

umiejętność lub wiedzę” (Thorpe, Clifford, 2004, s. 17). Istotą coachingu jest zatem pomoc ludziom, mająca doprowadzić do ich wzmożonej aktywności w danym aspekcie życia.

Inspiracją do podjęcia badań był funkcjonujący na zachodzie program *Retirement 360*. Program ten dotyczy trzech istotnych aspektów, a mianowicie emocjonalnego, psychologicznego i społecznego. Coach pracując z emerytem powinien w szczególności sposób zwrócić uwagę na poniższe cele swoich oddziaływań:

1. Uświadomienie emerytowi, że zakończenie jego kariery zawodowej nie implikuje końca jego aktywności (życia), ale stanowi początek kolejnego etapu, który może stanowić źródło wielu pozytywnych przeżyć i doznań.
2. Odrzucenie stereotypu emeryta jako osoby pasywnej, nieoczekującej niczego pozytywnego od życia.
3. Stworzenie akceptowalnego i wyrosłego z potrzeb, możliwości i oczekiwań strategicznego planu na dalsze życie – cel ten stanowi sedno pracy klienta z coachem (Brzeziński, 2015, s. 170).

## Założenia badawcze

Zasygnalizowana problematyka stała się inspiracją do podjęcia badań własnych poświęconych metodzie coachingu oraz osób, które znajdują się na emeryturze. Celem badania było poszerzenie wiedzy na temat podejścia do emerytury i chęci jej planowania z wykorzystaniem coachingu. Problem główny niniejszego badania sformułowano w formie pytania: **Czy, a jeśli tak, to w jakim zakresie coaching jest znany osobom przebywającym na emeryturze?** Z problemu głównego wynikają następujące problemy szczegółowe:

- Jaki jest stosunek badanych do emerytury?
- Czy, a jeśli tak, to jakie pojawiły się problemy po przejściu na emeryturę?
- Jaki jest deklarowany poziom wiedzy badanych o coachingu?
- Czy, a jeśli tak, to osoby badane są zainteresowane korzystaniem z coachingu, by zaplanować swoją emeryturę?
- Co mogłoby stanowić temat do pracy coachingowej dla osób badanych?
- Ile osoba badana byłaby w stanie zapłacić za sesję coachingową?

Grupę badawczą stanowiły osoby znajdujące się na emeryturze, ale przebywające na niej nie dłużej niż 7 lat. Niniejsza publikacja przedstawia wybrane wyniki obejmujące przede wszystkim badania ilościowe przeprowadzone wśród respondentów z obszaru Polski. W badaniach wykorzystano kwestionariusz ankiety, do którego link został umieszczony na różnego rodzaju portalach

internetowych. Czas zbierania odpowiedzi wynosił 66 dni. Ilość wizyt dotycząca podglądu kwestionariusza wynosiła 588 (81,6%), a jego pełne wypełnienie zostało zrealizowane przez 107 osób (18,2%). Jedna osoba 0,2% nie dokończyła kwestionariusza.

Z przeprowadzonych badań wynika, że badana zbiorowość pod względem płci jest znacząco nierówna: stosunek 80 (74,8%) kobiet do 27 (25,2%) mężczyzn. Jest to informacja o tyle ważna, że nie będzie istniała możliwość porównania poszczególnych pytań ze względu na płć z uwagi na nadreprezentację kobiet. Pod względem wykształcenia największą grupę 33,6% stanowiły osoby z wykształceniem średnim zawodowym, następnie wyższym drugiego stopnia 20,6% oraz zasadniczym zawodowym 19,6%. W dalszej kolejności średnim ogólnokształcącym 14% i podstawowym 7,5%. Najmniej było osób z wykształceniem wyższym pierwszego stopnia 4,7%. Znaczna ilość respondentów 72% zamieszkiwała miasta a 28% obszary wiejskie. Największą grupę stanowiły osoby, które w trakcie badania były w związkach małżeńskich 74,8%, następnie osoby owdowiałe 14%. Rozwiedzionych było 6,5% a kawalerami czy pannami było 4,7% respondentów.

## Stosunek do emerytury

Tak jak w przypadku pierwszego artykułu z tego cyklu, prezentację materiału empirycznego uzyskanego podczas przeprowadzonych badań własnych należy rozpocząć od ukazania ogólnego stosunku respondentów do emerytury. Przeważająca większość badanych 93,5% deklarowała stosunek pozytywny i twierdziła, że bardzo chciała przejść na emeryturę. Za ledwie 6,5% miało nastawienie negatywne i wolałoby nadal pracować. Podczas badania zapytano respondentów: Jakie w pierwszych miesiącach emerytury towarzyszyły im emocje? Uwzględniając możliwość zaznaczenia kilku odpowiedzi zdecydowanie na czoło wysuwają się dwa typy emocji i to pozytywnych, a mianowicie *spokoju* – stan odczuwania równowagi psychicznej – taką odpowiedź wskazało 80,4% oraz *radości*, że jest się już na emeryturze – tę odpowiedź wskazało 55% badanych. Tylko 31,7% respondentów odczuwało emocje o negatywnym zabarwieniu, do których najczęściej należało uczucie *apatii* rozumianej jako stan zubożenia (7,5%) czy uzyskawszy *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”. Dane dotyczące tego wątku zostały zaprezentowane w poniższej tabeli 1.

Tabela 1. Emocje towarzyszące w pierwszych miesiącach emerytury (N=107)

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział %
1	Spokoju (stan równowagi psychicznej)	86	80,4
2	Radości (stan zadowolenia)	59	55,0
3	Apatii (stan zubożenia)	8	7,5
4	Znudzenia (stan braku zainteresowania)	7	6,5
5	Smutku (stan przygnębienia)	7	6,5
6	Irytacji (stan zdenerwowania)	5	4,7
7	Zagubienia	4	3,7
8	Złości (stan wzburzenia, gniewu)	3	2,8

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

Źródło: Opracowanie własne.

Pogłębiając kwestię stosunku do emerytury zapytano respondentów: Czy pojawiły się jakieś problemy po przejściu na emeryturę? Większość 67,3% wskazała, że nie pojawiły się żadne problemy związane ze znalezieniem się na emeryturze. Tylko nieliczna grupa respondentów takowe problemy odczuła. Uwzględniając możliwość zaznaczenia więcej niż jednej odpowiedzi, do najważniejszych należą: *utrata wyższego dochodu* 15% następnie *pojawienie się nudy* 8,4% czy *nieumiejętność zorganizowania sobie czasu* 6,5%. Te dwie ostatnie opcje, tak jak pozostałe zawarte w tabeli 2., mogą stanowić obszar do pracy z coachem, co może znacząco wpłynąć na jakość życia na emeryturze. Niesamowicie pokrzepiająca jednak jest myśl, że większość polskich emerytów nie odczuwa problemów z faktem przebywania na emeryturze poza kwestiami finansowymi. Uzyskane dane zostały zaprezentowane w tabeli 2.

Tabela 2. Największe problemy po przejściu na emeryturę (N=107)

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział %
1	Nie było żadnych problemów	72	67,3
2	Nieumiejętność odnalezienia się w nowej sytuacji	3	2,8
3	Nieumiejętność zorganizowania sobie czasu	7	6,5
4	Pojawienie się nudy	9	8,4
5	Poczucie bycia niepotrzebnym	5	4,7
6	Utrata uznania jako specjalisty	1	0,9
7	Utrata znajomych z pracy	6	5,6
8	Pogorszenie poziomu życia	6	5,6

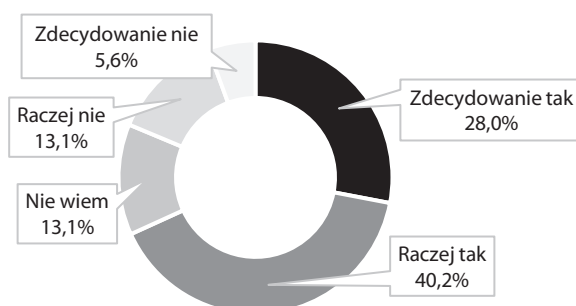
Lp.	Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział %
9	Utrata wyższego dochodu	16	15
10	Z czasem pojawiła się apatia i brak chęci do aktywności	4	3,7
11	Odczuwanie braku odpowiedzialnego zadania	4	3,7
12	Nieumiejętność funkcjonowania przez 24h na dobę z domownikami	4	3,7
13	Samotność	4	3,7
14	Inne, jakie?	2	1,9

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

Źródło: Opracowanie własne.

Ważną kwestią dla niniejszego badania było dowiedzenie się, czy w chwili, kiedy respondent przechodził na emeryturę, posiadał na nią plan. *Zdecydowanie tak* i *raczej tak* odpowiedziało łącznie 71% badanych. *Raczej nie* i *zdecydowanie nie* tylko 25,2%. Nieliczni nie wiedzieli lub nie pamiętali, czy taki plan był.

Posiadanie planu nie gwarantuje jednak jego zrealizowania, dlatego też zapytano, czy posiadany plan został zrealizowany. Uzyskane dane ujawniły, że różnica między osobami posiadającymi plan a jego zrealizowaniem jest mała i wynosi 2,8%. Tak więc większość badanych posiadających plan na emeryturę urzeczywistniła ją. I odwrotnie osoby, które takiego planu nie miały, nie mogły go zrealizować – tak więc 18,7% respondentów potwierdziło, że *raczej nie* i *zdecydowanie nie* takiego planu nie zrealizowały. Zwiększyła się jednak grupa osób, które nie wiedzą – nie umieją ocenić – czy plan ich został zrealizowany, czy też nie. Takich osób było 13,1%. Dane te zostały zwizualizowane na rysunku 1.



Rysunek 1. Realizacja planu na emeryturze (N=107)

Źródło: Opracowanie własne.

Do najistotniejszych działań, marzeń i celów, które badani podejmują na emeryturze, można zaliczyć: *poświęcenie czasu rodzinie* (51,4%), *zajmowanie się pielęgnacją działki czy ogrodu* (42,1%). Do wysoko punktowanych i często realizowanych działań należą również *oglądanie telewizji i słuchanie radia* (33,6%) oraz *czytanie książek* (31,8%). Emeryci oprócz poświęcania czasu na własne przyjemności – jak przystało na dziadków – uwielbiają poświęcać czas wnukom, tak czyni 27,1% badanych. Emeryci chętnie rozwijają również swoje hobby (24,3%) oraz – jeśli to możliwe – podróżują (23,4%). Istnieją też inne aktywności seniorów, które zostały zawarte w tabeli 3. Na co jeszcze warto zwrócić uwagę to fakt, że 13,1% respondentów nadal zostaje aktywnych zawodowo, w tym 11,2% w tej samej organizacji, w której pracowało przed emeryturą, a 1,9% znalazł inne miejsce zatrudnienia. Natomiast jeszcze inni – a jest ich 10,3% – podejmują prace wyłącznie dorywcze. Dane dotyczące tego wątku zawarte są w tabeli 3.

Tabela 3. Aktywność w czasie emerytury (N=107)

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział %
1	Nadal pracuję w organizacji, w której pracowałem przed emeryturą	12	11,2
2	Pracuję w innej organizacji	2	1,9
3	Pracuję, ale tylko dorywczo	11	10,3
4	Poświęcam czas rodzinie	55	51,4
5	Poświęcam większość swojego czasu opiece nad wnukami	29	27,1
6	Rozwijam swoje hobby	26	24,3
7	Zajmuję się swoim rozwojem (kursy, warsztaty)	5	4,7
8	Zajmuję się nauką języków obcych	0	0
9	Zajmuję się pielęgnacją ogrodu, działki	45	42,1
10	Podróżuję	25	23,4
11	Udzielam się społecznie	9	8,4
12	Uczestniczę w zajęciach Uniwersytetu III Wieku	7	6,5
13	Skupiam się na poprawie i utrzymaniu dobrego zdrowia	21	19,6
14	Uczestniczę w wydarzeniach kulturalnych (teatr, opera, koncert, kino, muzeum)	13	12,1
15	Oglądam telewizję i słucham radia	36	33,6
16	Czytam książki	34	31,8
17	Inne, jakie?	6	5,6

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

Źródło: Opracowanie własne.



## Coachingowy wymiar emerytury

Chcąc znaleźć odpowiedź na pytanie: *Czy współczesny emeryt jest zainteresowany korzystaniem z coachingu by zaplanować swoją emeryturę?* najpierw należy odpowiedzieć na pytanie: *Czy kiedykolwiek spotkał się on z pojęciem coaching?* Łącznie ponad połowa badanych 55,1% twierdzi, że *zdecydowanie tak i raczej tak* spotkała się z tym pojęciem. Respondentów, którzy nie wiedzą czy spotkali się z coachingiem, było 8,4%. Łącznie tych, którzy *raczej nie i zdecydowanie nie* spotkali się z coachingiem, było 36,5%.

Tak jak zostało zasygnalizowane w artykule część I, badanie nie weryfikowało, czy respondenci w przeszłości korzystali z metody coachingu i czy to, co było im oferowane, było rzeczywiście profesjonalnym coachingiem. Stosując skalę ocen szkolnych, ponad połowa badanych 51,4% potwierdziła, że w niedostatecznym stopniu wie, na czym polega profesjonalny coaching. Badanych, którzy uważają, że rozumieją coaching na poziomie dostatecznym, było 20,6%, na poziomie dobrym 19,6% a bardzo dobrym 8,4%. Szczegółowe dane zostały zaprezentowane w tabeli 4.

W tym miejscu należy zasygnalizować pewną sytuację, a mianowicie –ponad połowa badanych 55,1% stwierdziła, że *zdecydowanie tak i raczej tak* spotkała się z pojęciem coaching, jednakże tylko 28% potwierdziło, że w stopniu dobrym i bardzo dobrym wie, na czym on polega. Zatem 72% badanych nie wie dokładnie, czym coaching jest i jakie korzyści jego zastosowanie może przynieść emerytowi.

Tabela 4. Deklarowany poziom wiedzy na temat profesjonalnego coachingu (N=107)

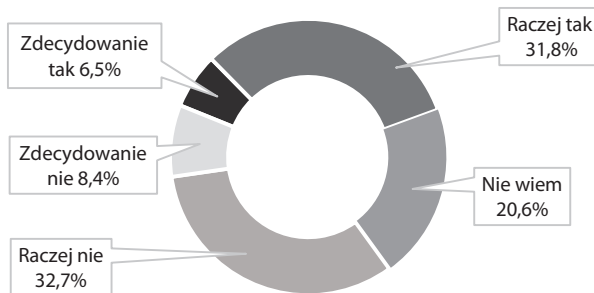
Lp.	Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział %
1/5	Znajomość coachingu w stopniu niedostatecznym	41	38,3
2/5	Znajomość coachingu w stopniu niedostatecznym	14	13,1
3/5	Znajomość coachingu w stopniu dostatecznym	22	20,6
4/5	Znajomość coachingu w stopniu dobrym	21	19,6
5/5	Znajomość coachingu w stopniu bardzo dobrym	9	8,4

Źródło: Opracowanie własne.

W tym miejscu analizy musi mocno wybrzmieć, że **72%** badanych zadeklarowało swoją wiedzę na temat profesjonalnego coachingu na poziomach niskich,

tj. od 1 do 3 – dających niewielką, wręcz znikomą wiedzę o metodzie coachingu. Stąd też wniosek, że polski emeryt nie może rzetelnie ocenić wartości tej metody i jej przydatności dla swojego życia. Byłby w stanie to zrobić w momencie zwiększenia swojej świadomości tej metody i potencjalnych korzyści, które dzięki zastosowaniu coachingu mógłby osiągnąć. Tak więc uzyskane dane należy analizować z uwzględnieniem niskiej świadomości badanych na temat coachingu.

Mimo tak niskiej świadomości metody zaskakujące jest, iż 38,3% emerytów uważa – z perspektywy czasu – że dobrym pomysłem byłoby skorzystanie, jeszcze przed przejściem na emeryturę, z pomocy coacha i opracowanie przemyślanego planu na nią. Nieprzekonanych jest 20,6%. Tak jak sugerował autor w I części artykułu, 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 powinny zwrócić uwagę na tę grupę społeczną i lobbować w kwestii jego upowszechniania. Emerytów, którzy uważają, że *raczej nie* i *zdecydowanie nie* jest to dobry pomysł, by opracowywać profesjonalny plan z coachem na emeryturę, było 41,1%. Dane empiryczne dotyczące tego wątku zostały przedstawione za pomocą poniższego rysunku 2.



Rysunek 2. Deklaracja chęci współpracy z coachem (N=107)

Źródło: Opracowanie własne.

Kolejna kwestia nie znalazła ostatecznego rozstrzygnięcia. Zapytano badanych, na jaki okres powinien być sporządzony plan na emeryturę. Niewiele ponad połowa 50,5% stwierdziła, że nie ma potrzeby tworzenia takiego planu z coachem. Natomiast pozostała część 49,5% miała odmienne zdanie. Różnice dotyczyły tylko przedziałów czasowych – i tak: największy odsetek osób na *tak* twierdził, że taki plan powinien obejmować *pierwszy rok na emeryturze* – taką

odpowieź wskazało 21,5%. Niemalże tyle samo wskazań znalazły pozostałe dwie odpowiedzi, a mianowicie, że *pierwsze tygodnie i miesiące na emeryturze* – tak uważało 14%, z kolei 13,1% respondentów stwierdziło, że okres ten powinien obejmować *kilka pierwszych lat*. Jeden z badanych wolał wypowiedzieć się słownie i stwierdził, że „nie każdy potrzebuje takiej pomocy, ale tym, którzy potrzebują, należy pomóc się odnaleźć (0,9%)”. Uzyskane dane zostały przedstawione w poniższej tabeli 5.

Tabela 5. Optymalny okres obejmujący plan na emeryturę (N=107)

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział %
1	Nie ma potrzeby tworzenia takiego planu	54	50,5
2	Pierwszy rok na emeryturze	23	21,5
3	Pierwsze tygodnie i miesiące na emeryturze	15	14
4	Kilka pierwszych lat	14	13,1
5	Inne, jakie?	1	0,9

Źródło: Opracowanie własne.

Analiza ujawniła, że 50,5% emerytów nie widzi potrzeby tworzenia planu z coachem, lecz 49,5% uważa, że taki plan powinien obejmować od kilku tygodni do kilku lat na emeryturze, w zależności od indywidualnych potrzeb i preferencji emeryta. Zapytano zatem respondentów: *Jak uważają – z perspektywy czasu – kiedy warto myśleć o emeryturze i tworzyć plan na nią?* To pytanie sprawiło, że odsetek osób twierdzących, że nie ma potrzeby tworzenia takiego planu zmniejszył się o 21,5%. Jak ujawniły zebrane dane empiryczne, 29,9% badanych stwierdziło, że dopiero *będąc na emeryturze jak pojawi się taka potrzeba*. Odpowiedź ta stanowi prawdopodobne wyjaśnienie zmniejszenia się wspomnianego odsetka z 50,5% do 29% osób, które do tej pory deklarowały, że nie ma potrzeby tworzenia planu z coachem. Jak można domniemywać emeryci, jedni lepiej inni gorzej, poradzili sobie sami z poukładaniem czasu na emeryturze. Inną kwestią jest sytuacja, w której emeryt napotyka na problemy i nie wie, jak sobie z tym poradzić. Wówczas pomoc coacha może być cenna i to prawdopodobny powód, że jest to najwyżej wybierana odpowiedź. Kolejne, wysoko punktowane wskazanie, to że należy o tym myśleć *jeden rok przed emeryturą* (19,6%) lub *dwa lata przed emeryturą* (9,3%). Szczegółowe dane dotyczące tego wątku zawarto w tabeli 6.

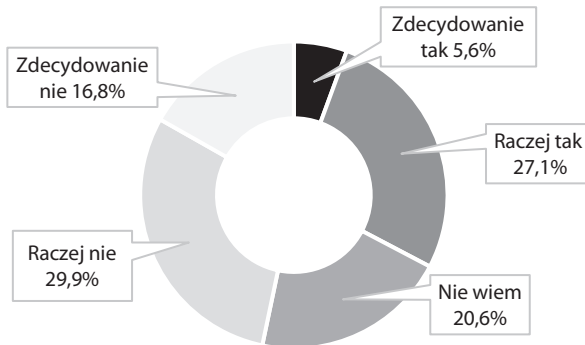
Tabela 6. Okres rozpoczęcia pracy z coachem nad planem emerytalnym (N=107)

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział %
1	Będąc na emeryturze, jak pojawi się taka potrzeba	32	29,9
2	Nie ma potrzeby tworzenia takiego planu	31	29
3	3 lata przed emeryturą	4	3,7
4	2 lata przed emeryturą	10	9,3
5	1 rok przed emeryturą	21	19,6
6	0,5 roku przed emeryturą	4	3,7
7	W pierwszych miesiącach emerytury	3	2,8
8	Inne, jakie?	4	3,7

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

Źródło: Opracowanie własne.

Ciekawym zagadnieniem niniejszych badań było dowiedzenie się, czy gdyby instytucja, w której dawniej pracowali badani, zaproponowała im możliwość korzystania z coachingu emerytalnego jako formy rozwoju, to czy skorzystaliby z takiej możliwości? Jak się okazało, 46,7% badanych *zdecydowanie nie i raczej nie* skorzystałoby z takiej możliwości. Osób, które nie wiedzą, czy taka opcja byłaby przez nich wykorzystana, było 20,6%, natomiast *zdecydowanie tak i raczej tak* chcieliby z tej opcji skorzystać 32,7% respondentów. Uzyskane dane zostały zaprezentowane na poniższym rysunku 3.



Rysunek 3. Deklaracja chęci współpracy z coachem (N=107)

Źródło: Opracowanie własne.

Pytano respondentów, czy z perspektywy czasu chcieliby stworzyć przy współpracy z coachem przemyślany plan na emeryturę, wówczas 38,3% *raczej tak* i *zdecydowanie tak* skorzystałoby z takiej możliwości. Gdyby taka możliwość była zaproponowana przez instytucje dawniej zatrudniające badanych – jako forma ich rozwoju – to również przybliżona liczba osób (32,7%) skorzystałaby z tej opcji. Należy teraz przyjrzeć się innej kwestii: 41,1% emerytów stwierdziło, że *raczej nie* i *zdecydowanie nie* jest dobrym pomysłem korzystanie z pomocy coacha i opracowywanie przemyślanego planu na emeryturę. Jednakże emeryci zapytani o to, czy powinien powstać program – w ramach funduszy społecznych – który umożliwiłby chętnym korzystanie z usług coachingu emerytalnego, duży odsetek badanych 47,6% stwierdził, że *raczej tak* i *zdecydowanie tak*. Tylko 14% badanych twierdziło, że *raczej nie* i *zdecydowanie nie* powinno być takiego programu społecznego. Z kolei 38,3% respondentów *nie wie* lub nie ma wyrobionego zdania na ten temat. Porównanie wyników z kilku pytań pozwoliło odkryć, że choć część emerytów (41,1%) nie widzi potrzeby tworzenia z coachem planu na emeryturę, to tylko 14% uważa, że *raczej nie* i *zdecydowanie nie* powinno powoływać się takiego programu społecznego. Uzyskane dane dotyczące tej kwestii zostały zaprezentowane w tabeli 7.

Tabela 7. Zasadność powołania programu społecznego dotyczącego coachingu emerytalnego (N=107)

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział %
1.	Zdecydowanie tak	10	9,3
2.	Raczej tak	41	38,3
3.	Nie wiem	41	38,3
4.	Raczej nie	11	10,3
5.	Zdecydowanie nie	4	3,7

Źródło: Opracowanie własne.

Dopytano badanych, czy w tym momencie ich życia chcieliby spotkać się z coachem i stworzyć plan na dalszą emeryturę. Znaczna większość 69% stwierdziła, że *zdecydowanie nie* i *raczej nie* potrzebuje takiego spotkania. Z takiej możliwości *zdecydowanie tak* i *raczej tak* skorzystałoby 15,9% badanych, a 13,1% nie jest zdecydowane lub nie wie, czy chciałoby takiego spotkania.

Mając na uwadze, że 50,5% emerytów nie widzi potrzeby tworzenia planu z coachem, zapytano ich co mogłoby stanowić realny temat pracy

coachingowej – badani mogli zaznaczyć kilka odpowiedzi. W tym pytaniu nadal ponad połowa badanych (54,2%) utrzymuje swoje stanowisko, że nie ma takiej potrzeby pracy z coachem. Pozostałe wskazania ujawniają, co mogłoby stanowić realny temat do pracy coachingowej i jednocześnie jest lub było problemem dla emeryta. I tak na czoło wysuwa się temat związany z aspektem *jak pożytecznie wykorzystać czas na emeryturze* – taką opcję wybrało 17,8% respondentów. Do wysoko punktowanych wskazań można zaliczyć również temat: *jak odpowiednio nastawić się do starzenia się* (16,8%) następnie *jak rozwijać swoje hobby czy inne zainteresowania* (14%) oraz *jak odnaleźć i realizować cel w życiu* (13,1%). Wskazane tematy to doskonałe przykłady, którymi może się zająć coach, by wesprzeć emeryta w pracy nad poprawą jakości jego życia. Pozostałe opcje tematów i ich procentowe wybory zostały zeprezentowane w tabeli 8. Jeden z badanych w opcji inne zaproponował dodatkowy temat *jak poprawić sytuację finansową*.

Tabela 8. Realne tematy pracy z coachem (N=107)

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział %
1	Nie potrzebuję pracować z coachem	58	54,2
2	Jak zaplanować sobie dzień (tydzień) nie musząc chodzić do pracy	12	11,2
3	Jak odnaleźć i realizować cel w życiu	14	13,1
4	Jak pożytecznie wykorzystać czas na emeryturze	19	17,8
5	Odnalezienie aktywności i działań, które zastąpią dotychczasową aktywność zawodową	12	11,2
6	Jak rozwijać swoje hobby lub inne zainteresowania	15	14
7	Jak pogodzić się z myślą 'jestem emerytem'	8	7,5
8	Jak lepiej zrozumieć i przystosować się do nowej sytuacji rodzinnej i społecznej	8	7,5
9	Jak poradzić sobie z utratą pracy	2	1,9
10	Jak odnowić i wzmocnić więzi partnerskie i/lub rodzinne	7	6,5
11	Jak wykorzystać czas w celu doskonalenia i rozwijania cech i predyspozycji osobowościowych.	6	5,6
12	Jak zlikwidować stres związany z nową sytuacją życiową i obawami o przyszłość	10	9,3
13	Jak odpowiednio nastawić się do 'starzenia się'	18	16,8
14	Inne, jakie?	2	1,9

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

Źródło: Opracowanie własne.

Ostatnim pytaniem zadany emerytom była kwestia wynagrodzenia coacha za swoją usługę. Respondentów, którzy byliby w stanie zapłacić za takie wsparcie, było łącznie 49,5%, a w ramach tego odsetka 38,3% byłoby w stanie zapłacić nie więcej niż 50 zł. Mały odsetek 10,3% respondentów byłoby w stanie wyłożyć kwotę między 51 a 100 zł. Tylko jeden z badanych emerytów (0,9%) jest w stanie zapłacić za taką usługę kwotą między 101-150 zł. Pozostała część badanych, tj. 50,5% nie wydatkowałaby żadnej kwoty na ten cel. Materiał dotyczący tej kwestii zawiera tabela 9.

Tabela 9. Deklaracja płatności za pojedynczą sesję z coachem (N=107)

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Udział %
1	0 zł za sesję	47	44
2	1-50 zł za sesję	41	38,3
3	51-100 zł za sesję	11	10,3
4	101-150 zł za sesję	1	0,9
5	Inne, ile?	7	6,5

Źródło: Opracowanie własne.

## Zakończenie

Emeryci mają pozytywny stosunek do emerytury - 93,5% chciało już się na niej znaleźć i cieszyć czasem wolnym. W pierwszych miesiącach oprócz radości i poczucia spokoju 31,7% respondentów doświadczyło emocji negatywnych, do których głównie należały uczucia apatii, znudzenia i smutku. Zdecydowana większość badanych (67,3%) wskazała, że nie pojawiły się żadne problemy związane ze znalezieniem się na emeryturze. Pozostała część (32,7%) doznała nawet kilku na raz problemów. Do najważniejszych należą: utrata wyższego dochodu (15%) następnie pojawienie się nudy (8,4%) czy nieumiejętność zorganizowania sobie czasu (6,5%). Większość badanych (71%) deklarowała, że w chwili przechodzenia na emeryturę posiadała plan na to, jak ją spędzić. Jednakże znaczna większość pod pojęciem planu rozumiała posiadanie ogólnej wizji na spędzanie czasu wolnego, gdy już nie będzie musiała chodzić do pracy. Znaczna część badanych, czyli 68,2% – z 71%, którzy deklarowali posiadanie planu na emeryturę – twierdzi, że ten plan zrealizowało i/lub go nadal realizuje. Natomiast 18,7% – z 25,2% nieposiadających planu – co oczywiste twierdzi, że go nie zrealizowało.

13,1% nie ma pewności co do tego, czy plan był przez nich zrealizowany. Zatem 31,8% respondentów to grupa, która mogłaby taki plan utworzyć z coachem i dzięki temu móc nabrać pewności, że zostanie on przez nich zrealizowany.

Reasumując dotychczasowe wnioski, uzyskane w trakcie badań dane pozwalają stwierdzić, że ok 29–32% badanych to osoby, które mogą być zainteresowane, a nawet w przyszłości wymagać wsparcia np. coacha w planowaniu swojej emerytury. Za twierdzeniem tym przemawia poniższe zestawienie ilustrując to dobitniej:

- 31,7% – w pierwszych miesiącach na emeryturze doznaje emocji negatywnych,
- 32,7% – doznaje kilku problemów z tym, że znalazło się na emeryturze,
- 28,9% – to grupa, która w chwili przechodzenia na emeryturę nie miała planu na nią,
- 31,8% – to grupa, która nie realizowała lub nie wie czy zrealizowała swój plan na emeryturę.

Zestawienie to pokazuje, że istnieje spora przestrzeń do praktycznego zastosowania coachingu w ramach rozmaitych programów interwencyjnych na rzecz seniorów, którym przyświeca założenie twierdzące, że aktywność w okresie późnej dorosłości jest korzystna i prowadzi do wzrostu satysfakcji życiowej (Halicki, 2006, s. 262).

Można założyć, że chętnych do korzystania z metody coachingu byłoby więcej, gdyby polski emeryt znał coaching i korzyści płynące z jego zastosowania. A tak niestety nie jest. Mimo że 55,1% respondentów deklaruje, że spotkała się z pojęciem coaching, to 72% wie o nim zbyt mało lub prawie nic, by być do niego pozytywnie przekonany. Wniosek ten powinien skłonić organizacje zajmujące się coachingiem, jak i samych coachów do większej aktywności w sferze informowania emerytów o swoim istnieniu i proponowanych usługach. Jak ujawniły badania, 38,3% emerytów uważa, że dobrym pomysłem jest skorzystanie z pomocy coacha emerytalnego jeszcze przed przejściem na emeryturę. Do najwyżej punktowanych odpowiedzi na pytanie, kiedy należy zacząć myśleć o emeryturze i tworzyć na nią plan, należą dwa twierdzenia tj. będąc na emeryturze jak pojawi się taka potrzeba (29,9%) oraz rok przed emeryturą (19,6%). Badani uważają, że plan sporządzony z coachem powinien uwzględniać *pierwszy rok na emeryturze* – tak stwierdziło 21,5% respondentów. Do wyżej zaproponowanego przez autora zestawienia przedziału procentowego można zaliczyć grupę badanych (32,7%), którzy skorzystaliby z propozycji odbycia sesji coachingowych, gdyby taka propozycja wyszła od firmy, w momencie kiedy w niej pracowali. W chwili obecnej z takich sesji skorzystałoby 15,9%. Do najczęstszych tematów, z którymi



mogliby się udać badani do coacha, są: jak pożytecznie wykorzystać czas na emeryturze (17,8%), jak odpowiednio nastawić się do starzenia się (16,8%) oraz jak rozwijać swoje hobby lub inne zainteresowania (14%). Niemalże połowa (47,6%) emerytów jest zdania, że powinien powstać program – w ramach funduszy społecznych – umożliwiający korzystanie z usług coachingu. To założenie znalazło potwierdzenie w wypowiedziach badanych, że 44% z nich nie chciałoby płacić za coaching z własnych funduszy. Na taki krok zdecydowałyby się tylko 49,5%, z tym, że większość w tej grupie (38,3%) zapłaciłoby nie więcej niż 50 zł za sesję.

Ogólny wiosek z przeprowadzonych badań jest taki, że polski emeryt chce być jak najdłużej aktywnym i cieszyć się z zasłużonej emerytury, jednakże niewielu emerytów dostatecznie dobrze przygotowało się do tego etapu w życiu. Nie zaplanowało, co chce na niej robić, by zachować aktywność jak najdłużej. Większość emerytów nie wie też, że istnieje taka profesja, jak coach, który jest w stanie wraz z nimi zaplanować ten ważny etap w życiu.

## Referencje

- Brzeziński, Ł. *Coaching emerytalny – perspektywa podejmowania dalszej aktywności*. Przegąd Naukowo-Metodyczny, Edukacja dla Bezpieczeństwa. R. VII, 1 (26). (2015).
- Chabior, A. (2017). *Aktywizacja i aktywność w okresie późnej dorosłości*. W: A.A. Zych (red.), *Encyklopedia starości, starzenia się i niepełnosprawności*, t. 1. Katowice: Stowarzyszenie Thesaurus Silesiae – Skarb Śląski.
- Dzięgielewska, M. (2006). *Aktywność społeczna i edukacyjna na tle innych typów aktywności*. W: B. Szatur-Jaworska, P. Błędowski, M. Dzięgielewska. *Podstawy gerontologii społecznej*. Warszawa: ASPRA-JR.
- Halicki, J. (2006). *Spoleczne teorie starzenia się*. W: M. Halicka, J. Halicki (red.), *Zostawić ślad na ziemi*. Białystok: UwB.
- Orzechowska, G. (2007). *Aktywność osób starszych jako kategoria uniwersalna*. W: E. Dubas (red.), *Uniwersalne problemy andragogiki i gerontologii*. Łódź: UŁ.
- Studen, S. (2011). *Psychologia starzenia się i starości*. Warszawa: Wyd. Nauk. PWN.
- Szatur-Jaworska, B. (2006). *Cechy gerontologii społecznej jako dyscypliny naukowej*. W: B. Szatur-Jaworska, P. Błędowski, M. Dzięgielewska. *Podstawy gerontologii społecznej*. Warszawa: ASPRA-JR.
- Thorpe, S., Clifford, J. (2004). *Podręcznik coachingu*. Poznań: Rebis.
- Toczek-Werner, S., Marak, J., Wyrzykowski, J. (2018). *Czas wolny wrocławskich seniorów i jego wykorzystanie na turystykę i rekreację ruchową*. Wrocław: WSH.
- Tokaj, A. *Starość w pedagogice społecznej*. Studia Edukacyjne, 7 (2008).