



Pomagamy dyskryminowanym

Rozmowa z Kamiłą Jezowską, koordynatorką projektu "Sojusz dla pracy"

Czy na przykładzie projektu "Sojusz dla pracy" można określić skuteczność metody jobcoachingu?

Nie podsumowaliśmy jeszcze wszystkich indywidualnych planów rozwoju naszych beneficjentów, ale dziewięćdziesiąt procent dotychczas zbadanych uczestników projektu stwierdziło, że wzmocnił on u nich poczucie własnej wartości i widzą duże korzyści płynące z udziału w nim. Mogę także powiedzieć, że osoby, które były na wypowiedzeniu, a więc rzeczywiście groziło im bezrobocie, dużo bardziej zaangażowały się w cały proces współpracy z jobcoacherem i dużo więcej z tego wyniosły. Wzięły udział w szkoleniach i dzięki temu utrzymały się w firmie lub szybko znalazły nową pracę. Mogę na tym etapie operować jednostkowymi przykładami. Większość z 25 osób zwolnionych z "Wólczanki" po zakończeniu udziału w projekcie bardzo szybko znalazło zatrudnienie. Pielęgniarki z jednego z łódzkich szpitali po przeszkoleniu zaczęły pracować jako sekretarki medyczne.

Co jest głównym rezultatem projektu?

Zintegrowany system szkoleń oparty na metodzie jobcoachingu. Bardzo duży nacisk kładziemy tu na łączenie szkoleń zawodowych z psychologicznymi. Mamy też dwa wymierne produkty. Pierwszy z nich to podręcznik "Pracownicy 45+ w swojej firmie", kierowany przede wszystkim do pracodawców i pracowników działów HR w firmach, a także do związków zawodowych. W podręczniku znalazły się opisy dobrych praktyk z projektu oraz dobrych praktyk europejskich, omówiona jest metodyka zarządzania wiekiem, poświęciliśmy też sporo miejsca na temat tego, jak pracodawca może ocenić pracę pracownika. Jest to bardzo ważne, ponieważ wielu pracodawcom wydaje się, że starszy pracownik jest bardzo drogi, a przecież wcale tak nie musi być. W podręczniku opisujemy również jobcoaching, a także przedstawiamy wszystkie formularze, z których jobcoach powinien korzystać w swojej pracy. Zamieściliśmy też kontakt do jobcoachów, którzy pracowali w naszym projekcie. Drugim produktem są podyplomowe studia z zakresu zarządzania karierą osób z grupy wiekowej 45+, które zostały uruchomione na Uniwersytecie Łódzkim. W Działaniu trzecim będziemy się starali wypromować ten program studiów również na innych uczelniach. W ramach projektu powstanie też publikacja

oparta na wszystkich badaniach, które przeprowadzili naukowcy z Uniwersytetu Łódzkiego, a także publikacja wydana przez Fundację Pinel Polska na temat jobcoachingu, kierowana do osób zatrudnionych w urzędach pracy. Warto podkreślić, że projekt "Sojusz dla pracy" został uhonorowany logiem "Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich" za propagowanie równości i różnorodności. Myślę, że udało nam się rzeczywiście pomóc wielu osobom, które wcześniej były dyskryminowane.

Administrator projektu ma swoją siedzibę w Warszawie, a całe przedsięwzięcie jest realizowane w Łodzi. Czy ma to jakieś konsekwencje?

Powiem więcej, jeden z naszych partnerów, Fundacja Pinel Polska, mieści się aż w Krakowie. Podstawą działania w projektach opartych na idei Partnerstwa jest dobra komunikacja. Gdy ona zawodzi pojawiają się kłopoty. My dogadujemy się ze sobą zupełnie dobrze i w zasadzie jedynym problemem jest to, że sporo czasu musimy spędzać w pociągach. A te z Warszawy do Łodzi jeżdżą teraz koszmarnie długo.

Warszawa, październik 2007