



Na kłopoty jobcoach

Jobcoaching, czyli nowatorski sposób wprowadzania osób na rynek pracy i utrwalania ich na nim wymyślono w Holandii. W kraju wiatraków i tulipanów system doradztwa zawodowego jest sprywatyzowany, a jobcoaching to metoda pracy z tzw. trudnymi klientami, czyli np. osobami upośledzonymi lub byłymi więźniami. Do Polski trafił on dopiero niedawno dzięki realizowanemu w Łodzi projektowi "Sojusz dla pracy".

Przedsięwzięcie to kierowane jest do osób z grupy wiekowej 45+ zatrudnionych w służbie zdrowia, przemyśle lekkim, organizacjach pozarządowych oraz do działaczy związkowych. Jego celem jest utrzymanie ludzi zagrożonych utratą pracy w aktywności zawodowej poprzez zastosowanie nowatorskiej jak na warunki polskie metody jobcoachingu.

Jobcoach pomaga swojemu klientowi w określeniu jego miejsca na rynku pracy oraz tworzy z nim indywidualny plan rozwoju, w którym zawarte są między innymi szkolenia, kursy przekwalifikujące oraz terapie, przez które dana osoba powinna przejść. Realizacja projektu "Sojusz dla pracy" rozpoczęła się właśnie od rekrutacji kandydatów na jobcoachów. Nie stawialiśmy jakichś szczególnych wymagań, np. ukończonych studiów psychologicznych – mówi **Kamila Jeżowska** z UNDP Polska, koordynatorka przedsięwzięcia. Chodziło nam o to, by była to osoba otwarta na innych ludzi, miała chęć do pracy, przekroczone 45 rok życia i mieszkała na terenie województwa łódzkiego. W przypadku tego ostatniego wymogu dokonaliśmy później zmiany. Ponieważ okazało się, że jobcoaching jest dobrym zajęciem dla związków zawodowych uzyskaliśmy zgodę Krajowej Struktury Wsparcia na przeszkolenie także związkowców z innych województw. To automatycznie pozwoliło nam bardziej upowszechnić rezultat naszego projektu.

Zgrany zespół

Kursy, w których uczestniczyli kandydaci na jobcoachów dotyczyły przede wszystkim metodologii tej formy pracy z osobami zagrożonymi bezrobociem. Realizatorzy projektu przygotowali także szkolenia miękkie. W sumie ukończyło je 60 osób, a szesnaście z nich zostało zatrudnionych w ramach projektu. Część osób odpadła ze względu na brak pewnych umiejętności społecznych, niektórzy po prostu przecenili swoje siły. Jobcoaching to jednak praca z ludźmi wymagająca nawiązania dobrego kontaktu z beneficjentem i pracodawcą, umiejętności zarządzania czasem, także cierpliwości do niezbędnej roboty papierkowej. W sumie zorganizowaliśmy 5 tur szkoleń, w trzech brał udział uczestnicy projektu, a w pozostałych związkowcy z innych województw. Muszę powiedzieć, że nasza grupa jobcoachów, to naprawdę świetni ludzie. Tworzą zgrany

zespół i tylko można im pozazdrościć energii i chęci działania – uważa Kamila Jeżowska.

W trakcie szkoleń prowadzono rekrutację pozostałych beneficjentów projektu. W sumie przystąpiło do niego 445 osób, choć kandydatów było o wiele więcej. Każdemu z przygotowanych już do pracy jobcoachów przydzielono 15 klientów i mógł on się zająć układaniem dla nich indywidualnych planów rozwoju. W tej chwili sytuacja jobcoachów i pozostałych beneficjentów jest komfortowa, bo w ramach projektu zapewniamy takie szkolenia, jakie są im rzeczywiście potrzebne, ale w przyszłości jobcoach będzie musiał wybierać te, na które będzie stać jego podopiecznego. Chcieliśmy też, aby nie były to tylko szkolenia zawodowe, ale kombinacja, np. szkolenia zawodowego, komputerowego i psychologicznego. Z badań przeprowadzonych przez pracowników Uniwersytetu Łódzkiego wynika bowiem, że trudności na rynku pracy nie są spowodowane wyłącznie brakiem kwalifikacji u danej osoby, ale w dużej mierze jej barierami psychologicznymi. Taki człowiek obawia się jest zbyt słaby, by się przekwalifikować zawodowo i poradzić sobie na rynku pracy i decyduje się na przykład na wcześniejszą emeryturę – mówi koordynatorka projektu "Sojusz dla pracy".

Trener w spódnicy

Dziewięćdziesiąt procent uczestników projektu to kobiety i one właśnie najczęściej pełnią funkcję jobcoachów. Zdaniem realizatorów przedsięwzięcia idealnym miejscem dla funkcjonowania takiej osoby w firmie jest związek zawodowy. Jeśli go nie ma, wówczas dobrym rozwiązaniem byłoby, gdyby wiedzę z zakresu tej metody miał ktoś zatrudniony w dziale kadr. Ważne jest również to, by jobcoach pracujący z osobami z grupy 45+ również był w podobnym wieku. Zna on wtedy realia rynku pracy, a poza tym ma jeszcze dodatkowo doświadczenie życiowe, na którym może opierać się w swojej pracy – mówi Kamila Jeżowska.

Administratorem Partnerstwa realizującego projekt "Sojusz dla pracy" jest UNDP Polska. Uczestniczą w nim również: Fundacja Pinel Polska z Krakowa, firma TOP z Warszawy, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Zarząd Łódzki Ligi Kobiet Polskich, Centrum Praw Kobiet w Łodzi, Wojewódzki Szpital



Specjalistyczny im. Maurycego Madurowicza
w Łodzi, III Szpital Miejski im. Karola Jonschera
w Łodzi, Szpital w Pabianicach, Izba Rzemieślnicza
w Łodzi oraz Uniwersytet Łódzki.

Warszawa, październik 2007