

Nowa strategia zarządzania wiekiem - jobcoaching

Trend demograficzny w Polsce ulega tendencji bardzo podobnej do innych krajów Unii Europejskiej - społeczeństwo się starzeje, ilość ludzi w wieku poprodukcyjnym stale wzrasta wraz z wydłużeniem się przeciętnej życia Polaka, która według prognoz GUS ma za 20 lat osiągnąć średnią 80 lat. Wraz z ujemnym przyrostem demograficznym ma to swoje konsekwencje ekonomiczne, stąd należy zadbać o równomierny rozwój kapitału ludzkiego na rynku pracy.

Niedawno ruszył projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL stawiający sobie za cel aktywizację i indywidualną pomoc osobom bezrobotnym oraz zagrożonym utratą pracy wieku 45+. Osoby powyżej 45 roku życia stanowią grupę dyskryminowaną ze względu na wiek, gdyż pracodawcy często posługują się utartym stereotypem osób dojrzałych jako nie mogących się przekwalifikować, doszkalać, zwykle pomijają umiejętności i doświadczenia zawodowe. Przy zmianach w strukturze demograficznej część krajów Unii zaczęła wydłużać wiek emerytalny, stąd też pojawia się potrzeba programów skierowanych do osób starszych, w wieku produkcyjnym. Dla pracodawcy wiek nie może stanowić bariery, jednocześnie jednak należy zwiększać mobilność i ułatwiać dostosowanie osób po 45 roku życia do przekwalifikowania zmiany stanowiska, czy formy zatrudnienia. Dlatego powstał projekt „Sojusz dla pracy” będący porozumieniem pracodawców, związków zawodowych, kobiecych organizacji pozarządowych, firm szkoleniowych i placówek akademickich, mających na celu działania na rzecz osób po 45 roku życia, zagrożonych utratą pracy.

Metodę wsparcia problemowych grup na rynku pracy - jobcoaching, opracowano w Holandii. Jobcoaching polega na współpracy osoby bezrobotnej lub pracownika zagrożonego utratą pracy z „indywidualnym” doradcą zawodowym (jobcoachem), który staje się pośrednikiem pomiędzy tą osobą czy też pracownikiem a pracodawcą. W przypadku pracowników w wieku 45+ jobcoaching ma na celu utrzymanie ich w zatrudnieniu na dotychczasowych lub po przekwalifikowaniu, na innych stanowiskach pracy w ramach tej samej firmy.

Jobcoaching zastosowano w wielu firmach w Europie, także międzynarodowych koncernach Danone, czy Coca-

Cola, lecz również w mniejszych przedsiębiorstwach, w których jest możliwe przesunięcie pracownika między stanowiskami. W Polsce, w ramach „Sojuszu dla pracy” sięgnięto po tę metodę w III Szpitalu Miejskim im. Dr K. Jonschera, w którym przeszkolono pielęgniarki w wieku 45+ w zakresie umiejętności komputerowych i objęły stanowiska sekretarek medycznych.

Jedną z podstawowych zasad jobcoachingu jest zasada podmiotowości podopiecznego. Oznacza to, że indywidualny doradca zawodowy poprzez rozmowy ze wspieraną osobą pomaga jej uświadomić sobie, jakie - i na jakim poziomie - jest jej doświadczenie zawodowe oraz umiejętności, a także zdać sobie sprawę z pragnień; jednocześnie powinien pomóc jej w osiągnięciu równowagi między marzeniami a stanem rzeczywistym. Ponieważ doradca zna rynek pracy, może sugerować pracodawców, do których dana osoba musi zwrócić się sama, przygotowana wcześniej do rozmowy przez jobcoacha. Doradca cały czas jest świadomy tego, że w pewnym momencie opuści swego podopiecznego, musi więc być pewien, że poradzi on sobie samodzielnie.

Przed indywidualnymi doradcami zawodowymi, wspierającymi osoby powyżej 45 roku życia, stoi ważne zadanie. Tej trudnej grupie osób w pierwszej kolejności należy pomóc w rozpoznaniu potrzeb oraz możliwości. W następnej kolejności doradcy powinni nakreślić warianty dalszej ścieżki kariery zawodowej, udzielając przy tym pomocy w nabywaniu przez wspieraną osobę niezbędnych umiejętności i wiedzy, np. wskazanie przydatnych kursów lub szkoleń. Jobcoache przedstawiają przy tym wachlarz możliwości zarówno na wewnętrznym rynku pracy, tj. u aktualnych pracodawców zatrudniających pracowników 45+ wspieranych w ramach coachingu, jak również na rynku zewnętr-

nym, to jest u potencjalnych pracodawców, gdyby nie udało się utrzymać zatrudnienia beneficjentów w ich dotychczasowym miejscu pracy.

Dla osób po 45 roku życia proces poszukiwania pracy - niezależnie czy na wewnętrznym czy zewnętrznym rynku pracy - wymaga przemyśleń, a czasem również i zmiany dotychczasowego sposobu myślenia. Osoby stojące przed tym trudnym zadaniem nie zawsze są w pełni świadome potencjału, jakim dysponują; nie wiedzą, co chciałyby robić lub też nie są przygotowane do tego, co chciałyby robić. Inaczej problemy te odczuwają ludzie młodzi, wykształceni, znający języki obce, specjaliści. Gorzej jest w przypadku pracowników po 45 roku życia, kiedy to w wyniku redukcji etatów mogą zostać zwolnieni z zakładu po 20-30 latach pracy. Takie sytuacje rodzą lawinę negatywnych emocji, które przybierają formę subiektywnych kompleksów i są odczuwane jako brak kwalifikacji i umiejętności. Powstaje wtedy mylne wrażenie, że dana osoba albo nie potrafi robić nic poza tym, co robiła kiedyś i do czego nie może wrócić, albo mogłaby robić wszystko, byleby zdobyć zatrudnienie.

Nowy Tygodnik Popularny

Tygodnik

Śr. nakład 7000 egz.

Zasięg lokalny

