

EQUAL » INDYWIDUALNY PLAN ROZWOJU DLA OSÓB POWYŻEJ 45. ROKU ŻYCIA I ZAGROŻONYCH

Zatrzymać dojrzałych prac

Na czym polega projekt „Sojusz dla pracy”?

KAMILA JEŻOWSKA*: Skupiliśmy się na problemie wypadania z rynku pracy osób powyżej 45. roku życia oraz wykluczenia po utracie zatrudnienia. Pracownik w tym wieku ma małe szanse na powrót, dlatego do naszych głównych celów zaliczyliśmy zmianę ich psychologicznego nastawienia do podnoszenia kwalifikacji oraz zmianę nastawienia pracodawców i związków zawodowych do szkolenia i zatrudniania osób 45+.

Jaką zastosowaliście metodę?

Skorzystalismy z modelu jobcoachingu, który został stworzony przez holenderską firmę reintegracyjną Wesseling Groep. Celem metody jest wprowadzenie na rynek pracy osób z tzw. grup trudnych, a więc bezdomnych, niepełnosprawnych intelektualnie, wykluczonych społecznie i długotrwale bezrobotnych, oraz utrzymanie na rynku osób zagrożonych utratą pracy. Know-how metody zostało przekazane fundacji Pinel Polska, która dopasowała jobcoaching do potrzeb osób 45+ zagrożonych bezrobociem. Jednak istota jobcoachingu pozostała bez zmian. Obowiązują trzy podstawowe zasady: klient jest podmiotem, a nie przedmiotem całego procesu; jobcoach pracuje z klientem indywidualnie; celem pracy jest wprowadzenie lub utrzymanie klienta na rynku pracy.

Jak wygląda praca jobcoacha?

Zaczynamy od oceny potencjału klienta, a więc jego potrzeb oraz dobrych i słabych



Szkolenia, również w zakresie intermentoringu, pomagają umocnić pozycję pracowników w firmie

stron, nie tylko ze sfery zawodowej. Później określone są preferencje zawodowe klienta, dopasowane także do realiów lokalnego rynku pracy bądź wymagań pracodawcy. W ten sposób powstaje indywidualny plan rozwoju, ułatwianie aklimatyzacji w nowym miejscu pracy, a więc stworzenie planu wdrożenia do pracy, monitorowanie realizacji tego planu, wspieranie w kontaktach z kolegami z pracy i kierownictwem, prowadzenie rozmów podsumowujących i wreszcie monitorowanie i ocena realizacji indywidualnego planu rozwoju.

stosowanych do rzeczywistych możliwości i potrzeb osób 45+ oraz skuteczniejszą ich realizację. Zadaniem jobcoacha jest też prowadzenie klienta w czasie realizacji indywidualnego planu rozwoju, ułatwianie aklimatyzacji w nowym miejscu pracy, a więc stworzenie planu wdrożenia do pracy, monitorowanie realizacji tego planu, wspieranie w kontaktach z kolegami z pracy i kierownictwem, prowadzenie rozmów podsumowujących i wreszcie monitorowanie i ocena realizacji indywidualnego planu rozwoju.

Kto może zostać jobcoachem?

W projekcie jobcoachami zostali nasi beneficjenci. Założyliśmy, że wykorzystanie rodzaju edukacji rówieśniczej (osoby 45+ pracują z osobami 45+) zapewni większą wiarygodność oraz zwiększy zaangażowanie i motywację beneficjentów. Mniej istotne jest wykształcenie – nawet najlepsze opatowanie teorii nie zapewni jobcoachowi sukcesów, jeżeli będzie miał on problemy w kontaktach z innymi. Dlatego też kandydat na jobcoacha powinien mieć pewne

specyficzne umiejętności:

- łatwość nawiązywania kontaktu z innymi osobami,
- wysoko rozwinięte umiejętności komunikacyjne (temu służą szkolenia psychologiczne, w których – oprócz szkoleń z jobcoachingu – uczestniczą kandydaci),
- umiejętność przyjmowania i przekazywania krytyki,
- umiejętność rozwiązywania konfliktów i prowadzenia negocjacji (wzmocnione przez szkolenia),
- umiejętności organizacyjne.

Wskazane są też doświadczenia życiowe zwią-

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



EQUAL » SOJUSZ DLA PRACY

Naucz się zarządzać wiekiem

Kształcenie doradców zawodowych dla osób 45+ powinno być upowszechnione. Na rynku będzie coraz więcej osób w tej grupie wiekowej



Studenci Uniwersytetu Łódzkiego mogą uczyć się zarządzania karierą pracowników po 45. roku życia. Skąd pomysł na takie studia?

PROF. BOGUSŁAWA URBANIAK*: Pomysł na utworzenie specjalizacji zrodził się w trakcie realizacji projektu „Sojusz dla pracy” wykorzystującego metodę jobcoachingu. Chcieliśmy, by po jego zakończeniu zostały jakieś trwałe rezultaty, które w dłuższym czasie przynosiłyby korzyści dla osób w wieku 45+, których jest coraz więcej. Ich sytuacja na polskim rynku pracy musi się zmienić, zważywszy, że mamy najniższy w skali Unii Europejskiej odsetek osób w wieku 55 – 64 lata pracujących zawodowo. Wymagają one odrębnego podejścia do rozwoju ich kariery zawodowej, innego wsparcia czy pomocy szkoleniowej.

Do kogo skierowane są studia?

Specjalność „Zarządzanie karierą w wieku ponad 45 lat” w ramach studium podyplomowego dla doradców zawodowych to świetna propozycja dla tych, którzy chcą się specjalizować w doradztwie dla osób wkraczających w fazę stabilizacji rozwoju zawodowej. Jak się okazuje, w realiach naszego rynku pracy bardzo często jest ona związana z zagrożeniem utraty dotychczasowej pozycji zawodowej czy nawet bezrobociem, a jej początek możemy wyznaczyć na wiek 45 – 50 lat. Absolwenci są przygotowani do pracy w charakterze indywidualnego doradcy, polegającej na wspólnym budowaniu z podopiecznym planu jego indywidualnego rozwoju w oparciu o niezbędną pomoc psychologiczną, organizacyjną, szkolenia zawodowe. Ta oferta ma pomóc osobom, które ze względu na wiek napotykają trudności w kontynuacji dotychczasowej pracy zawodowej, są zmuszone zmienić profil swojej orientacji zawodowej, aby utrzymać się na rynku pracy.

Czy pierwsi absolwenci opuścili już mury uniwersytetu?

Jeszcze nie. Po raz pierwszy nabór na tę specjalność przeprowadziliśmy jesienią 2007 r., a więc mamy studentów na I roku, aktualnie na II semestrze, natomiast specjalność rozpoczyna się na III semestrze. Dla porządku podaję, że jest to specjalność w ramach Podyplomowego Studium Doradztwa Zawodowego prowadzonego przy Instytucie Psychologii na Wydziale Nauk o Wychowaniu Uniwersytetu Łódzkiego (www.psych.uni.lodz.pl/studia_podyplomowe). Celem studiów jest przygotowanie słuchaczy do zawodu doradcy zawodowego, który udziela porad zawodowych młodzieży i osobom dorosłym.

Czy specjalność cieszy się dużym powodzeniem?

Na razie zainteresowanie specjalizacją jest umiarkowane – to nowość w ofercie, ale rozwojowa, jako że problematyka pracy osób w wieku 45+ coraz częściej zwraca uwagę decydentów, dziennikarzy i publicystów. Temat będzie musiał wracać, choćby ze względu na przygotowywany program rządowy „Solidarność pokoleń – 50+”, w którym przewiduje się bogatą ofertę skierowaną do tej kategorii wiekowej. Doradcy zawodowi, którzy pracują w urzędach pracy, powinni ukończyć tę specjalność, skoro mają pomagać osobom w wieku 50+. Dotychczas pomagały głównie młodzieży, bo mieliśmy wiele programów na rynku pracy kierowanych do absolwentów, do osób w wieku do 24 lat.

Jakie są perspektywy rozwoju zarządzania wiedzą?

Uważam, że kształcenie doradców zawodowych dla osób 45+ powinno być upowszechnione w skali kraju, gdyż na rynku będzie coraz więcej osób w tzw. niemobilnej grupie wieku produkcyjnego. Wiek ten ma swoje odrębności biologiczne, starzeje się nie tylko człowiek, ale i jego wiedza, umiejętności. Być może z racji wieku człowiek powinien odejść od zbyt absorbującego zawodu na rzecz innych działań, bardziej odpowiednich do możliwości swego wieku, np. tancerką można być tylko do pewnego wieku, potem można np. uczyć tańca innych, być konsultantem, a nie odsuwać się na emeryturę. Doradca zawodowy przygotowany dla osób w wieku 45+ mógłby pokazać, jak pokierować własną karierą zawodową. Kształcenie w tym kierunku powinno towarzyszyć realizacji programu rządowego „Solidarność pokoleń – 50+”.

*prof. Bogusława Urbaniak jest wykładowcą w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej na Uniwersytecie Łódzkim

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



jest bardziej kosztowne, a czas pracy pozostały im do emerytury – krótki.

Długotrwałym bezrobociem w tej grupie wiekowej częściej zagrożone są osoby słabo wykształcone oraz kobiety, których niska aktywność zawodowa wynika często z nakładanych na nie ról społecznych. W naszych badaniach potwierdzenie znalazł fakt, że w mocno zakorzenionym w Polsce tradycyjnym modelu rodziny, rolą kobiety jest zarówno opieka nad dziećmi, jak i nad starszymi, chorymi osobami, np. rodzicami. Z braku dobrze rozwiniętych instytucji systemu opieki niektóre kobiety zmuszone są zrezygnować z pracy, aby zająć się najbliższymi.

Własne przekonania

W szerszej perspektywie przyczyny bezrobocia w grupie osób w wieku 50+ nie różnią się znacznie od przyczyn bezrobocia w ogóle, chociaż niektóre elementy wpływają na tę grupę nieco silniej. Osoby 50+ częściej mają poczucie, że ich dotychczasowe kwalifikacje nie odpowiadają potrzebom rynku oraz oczekiwaniom pracodawców, że przyswojenie sobie nowych umiejętności, jak obsługa nowoczesnych urządzeń czy dostosowanie się do aktualnych systemów pracy, jest trudne i wymaga kwalifikacji, których nie posiadają. Na dodatek zwykle łączy się to z przekonaniem, że oferowane kursy doskonalenia zawodowego nie zwiększą ich szans na uzyskanie pracy. Ponadto osoby starsze częściej nie potrafią korzystać z różnych możliwości poszukiwania pracy oferowanych przez nowoczesny rynek i ograniczają się tylko do biernego oczekiwania na oferty z urzędów pracy.

Błąd lat 90.

Jeszcze niedawno lansowane było przekonanie, że dezaktywacja zawodowa osób powyżej 50. roku życia jest znakomitym sposobem zmniejszenia stopy bezrobocia. Osoby starsze często same starały się o przyznanie świadczeń, zaś pracodawcy częściej zwalniali osoby w wieku przedemerytalnym, uznając, że nie pozostaną one bez środków do życia. Powszechny był również pogląd, że osoby po pięćdziesiątce, przechodząc na wcześniejsze emerytury, zwalniali miejsca pracy dla bezrobotnych młodych ludzi. W latach 90. taka polityka była właśnie realizowana. Zwalniane miejsca pracy zwykle nie były jednak przeznaczone dla ludzi młodych, lecz po prostu likwidowane. W związku z tym bezrobocie nie zmniejszyło się, ale nastąpił gwałtowny spadek aktywności zawodowej osób 50+. Chociaż polityka państwa ulega powoli zmianie, to stereotyp o korzyściach z dezaktywacji zawodowej nadal jest dość powszechny.

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



EQUAL » BADANIA

Jakie jest pokolenie 50+? – wyniki raportu



■ Tomasz Schimanek

dyrektor programowy Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce, ekspert kampanii „Zysk z dojrzałości”

Nazwa „pokolenie 50+” odnosi się do osób, które ukończyły pięćdziesiąt lat, ale nie osiągnęły jeszcze wieku emerytalnego.

Transformacja ustrojowa dokonywała się, gdy były one na bardzo różnych etapach kariery zawodowej, ale każda z nich weszła w życie dorosłe jeszcze za czasów PRL. Przeważają tu osoby z wykształceniem zawodowym i podstawowym, a jedynie 4 proc. ukończyło studia. Wynika to zapewne z polityki zatrudnienia panującej w poprzednim ustroju, gdzie wyższe wykształcenie nie było premiowane. Pracownik przez bardzo długi okres związany był z jednym zakładem pracy i przez większość czasu wykonywał podobne obowiązki, brakowało mu więc bodźców do podnoszenia kwalifikacji. Stąd zapewne zarówno znajomość języków, jak i obsługi komputera są w tej grupie rzadko spotykanymi umiejętnościami.

Stereotypy

Jak wynika z badań realizowanych przez Akademię Rozwoju Filantropii w Polsce we współpracy z ośrodkiem badawczym Ipsos w ramach programu „Zysk z dojrzałości”, znalezienie pracy przez osoby w wieku 50+ nie należy do rzeczy łatwych. Ponad połowa bezrobotnych w wieku przedemerytalnym wskazuje właśnie wiek jako główną przeszkodę w znalezieniu zatrudnienia. Panuje wśród nich przekonanie o negatywnym stosunku pracodawców do zatrudniania osób 50+, a ponad połowa deklaruje, że podczas starań o pracę osobiście doświadczyli odmowy zatrudnienia ze względu na swój wiek. Obawy te nie są bezpodstawne. Niechęć pracodawców do zatrudniania osób w wieku przedemerytalnym związana jest z przekonaniem o negatywnych cechach starszych pracowników. Za główne ich wady pracodawcy uważają przede wszystkim zły stan zdrowia, złe nawyki i tradycyjny sposób myślenia, brak pewnych umiejętności (np. obsługi komputera, znajomości języków obcych) i niechęć do zdobywania nowych kwalifikacji. Osoby w wieku przedemerytalnym mają także opinię mniej efektywnych oraz mających trudności w przystosowaniu się do nowych warunków pracy, przy czym zatrudnienie ich

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



ICH WYKLUCZENIEM Z RYNKU PRACY

Pracowników



pracodawcą, a jednocześnie dbania o zatrudnienie, udział w szkoleniach i rozwój zawodowy pracowników 45+. Jobcoaching może stać się dla związkowców nowym narzędziem pracy, metodą prowadzenia dialogu społecznego, metodą realizacji zadań związkowca w zakładzie pracy. Działacze związkowi są naturalnymi pośrednikami między pracownikami a pracodawcą, a nabycie kompetencji w zakresie umiejętności społecznych oraz pracy z klientem umożliwi im lepsze wykonywanie zadań. Wiedza na temat zarządzania wiekiem oraz potrzeb w zatrudnianiu i szkoleniu osób 45+ może stać się nowym pomysłem na działalność związkową.

Jak firma może skorzystać z pomocy jobcoachów?

Przede wszystkim pracodawcy mogą sięgnąć do publikacji „Pracownicy 45+ w twojej firmie”, w której znajdują się formularze i zasady metodologii jobcoachingu. Możliwy jest także kontakt z osobami przeszkolonymi i zatrudnionymi jako jobcoache w trakcie trwania projektu „Sojusz dla pracy”. Kontakt dostępny jest przez stronę www.sojuszdlapracy.pl, zakładka: nasi jobcoache. Więcej informacji można uzyskać, kontaktując się z fundacją Pinel Polska, www.pinel.org.pl, numer telefonu 012 423 25 67. Jeśli w firmie działa organizacja związkowa, możliwe jest zatrudnienie jobcoacha ze związku zawodowego (kontakt z przedstawicielem OPZZ: niderla@opzz.org.pl).

zane np. z poszukiwaniem pracy, kontaktowaniem się z pracodawcami czy pracy z tzw. grupami trudnymi. Nie tylko pomagają one jobcoachowi w jego pracy, ale także uwiarygodniają go w oczach klienta, co pozytywnie wpływa na cały proces. Te warunki spełniają doświadczeni pracownicy 45+.

Jobcoache często rekrutują się ze związków zawodowych. Dlaczego?

Dla związków zawodowych wiedza z zakresu jobcoachingu jest idealna z punktu widzenia współpracy z

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



EQUAL » POMOC W POWROCIE DO PRACY

Doradztwo zawodowe – doświadczenia jobcoachów

■ Janina Miziołek

jobcoach w Lidze Kobiet Polskich w Łódzkim Oddziale Wojewódzkim w Łodzi

Do Ligi Kobiet Polskich w Łodzi zgłaszają się osoby, które czują się zagrożone utratą pracy lub takie, które już ją utraciły ze względu na wiek, brak odpowiednich kwalifikacji, niepełnosprawność bądź opiekę nad osobą niepełnosprawną.

Moim zadaniem jest indywidualne doradztwo zawodowe. W praktyce polega ono w pierwszej kolejności na rozpoznaniu mocnych i słabych stron, preferencji zawodowych, wykształcenia, zainteresowań, stanu zdrowia, sytuacji zawodowej i rodzinnej osoby zgłaszającej się po pomoc, a następnie na wspólnym wyznaczeniu celu i opracowaniu indywidualnego planu rozwoju. Nie zawsze jest to zadanie proste. Osoby zgłaszające się po pomoc często są zmęczone i zestresowane poszukiwaniem pracy lub utrzymaniem się na zajmowanym stanowisku. Np. pielęgniarki z długoletnim stażem, które przekroczyły 45. rok życia, często mają kłopoty z rozwiązywaniem sytuacji stresowych, asertywnością, komunikacją, zarządzaniem czasem, obsługą komputera czy posługiwaniem się językami obcymi. Ale zdarzają się też osoby aktywnie poszukujące rozwiązania swojej sytuacji. Pamiętam laborantkę, która utraciła pracę ze względu na zmiany w strukturze zatrudnienia. Jednak dzięki zastosowaniu jobcoachingu, szkoleniom psycholo-

gicznym, komputerowym i zawodowym, sama pracę odzyskała i do dziś pracuje z zadowoleniem i ma silniejszą pozycję zawodową.

■ Alicja Miskiewicz

jobcoach w Centrum Matki Polki

Jobcoach to inaczej trener pracy. Jego rolą jest nawiązanie relacji wzajemnego zaufania z osobą oczekującą pomocy.

W mojej pracy spotykam się z dwiema grupami ludzi. Jedni to pracownicy bezpośrednio zagrożeni utratą pracy, drudzy to ci, którzy obecnie nie są bezpośrednio zagrożeni, ale chcą wzmocnić swoją pozycję na rynku. Moja pomoc polega na uzmysłowieniu pracownikowi jego – nieraz nieuświadomionych – kapitałów i stworzenie możliwości skorzystania ze szkoleń pozwalających przebranżowić się lub zdobyć nową wiedzę. Bardzo istotną rzeczą jest również udział w tzw. szkoleniach miękkich. Pomagam też znaleźć sfery, w których pracownik ma braki, bo bez uświadomienia ich sobie nie ma możliwości poprawy. Cała wiedza zdobyta o kliencie ma posłużyć stworzeniu profilu osoby, z którą współpracujemy. Praca ta musi być oparta na zdrowych zasadach współpracy i chęci przyjęcia propozycji pomocy. Co ważne, praca jobcoacha nie może przypominać pracy psychoterapeuty. Jego zadaniem jest pokierowanie pracownikiem i uświadomienie mu pewnych aspektów, z których dotychczas nie zdawał sobie sprawy.

Podstawowym problemem w pracy jobcoacha jest brak możliwości zrobienia czegokolwiek bez akceptacji i dobrej woli pracodawcy. Koordynatorzy, którzy są z zewnątrz, nie mają siły przebicia, aby dotrzeć do pracodawcy i namówić go do współpracy. Z kolei pracownicy nie mogą uczestniczyć w projekcie, bo musieliby realizować go w swoim czasie wolnym lub podczas urlopu. Osoby uczestniczące w projekcie oczekują szkoleń komputerowych, czysto zawodowych, umiejętności pisania profesjonalnych CV oraz szkoleń miękkich, które ułatwiają im relacje interpersonalne lub pomagają radzić sobie w pracy. Bardzo często pracownicy nie zdają sobie sprawy z własnych kapitałów, możliwości i umiejętności. A ponadto polski pracownik nie umie się chwalić, jest zagubiony, zastraszony i często bezwolny.

Najbardziej wymiernym efektem pracy jobcoacha jest pomoc w momencie utraty pracy i niedopuszczenie, aby pracownik wypadł z rynku pracy. Dobrym przykładem była praca z kobietami, głównie księgowymi, które objęliśmy programem jobcoachingu w momencie likwidacji zakładu produkcyjnego. Moją rolą było zorganizowanie takich szkoleń, aby z poszerzonym wachlarzem umiejętności mogły znaleźć inną pracę, o podobnym jak dotychczas charakterze. Tylko dwie skorzystały z wcześniejszej emerytury. Reszta znalazła pracę. W dużej mierze była to ich aktywność, ale zdecydowanie wzmocniona przez uczestnictwo w projekcie.

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski

