

2015

STOWARZYSZENIE
WIOSNA



Wojewódzki Urząd Pracy
w Krakowie

50+

DojrzaLi. Potrzebni. Kompetentni.

Projekt na PLUS



50+

Znajdziemy w Tobie plusy

Projekty Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

„50+ dojrzaali, potrzebni, kompetentni” – projekt na plus

Opracowanie powstało w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

w ramach projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VII Promocja integracji społecznej, Działanie 7.2 Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej, Poddziałanie 7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Redakcja

Bożena Sochan

Nadzór merytoryczny

Andrzej Martynuska

Główny specjalista ds. współpracy partnerskiej i rozwoju kapitału ludzkiego w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

pl. Na Stawach 1

30-107 Kraków

Tel. 12 428 78 70

Faks 12 422 97 85

kancelaria@wup-krakow.pl

www.wup-krakow.pl

Projekt i opracowanie graficzne, skład, łamanie, druk i oprawa:

Grafpol Agnieszka Blicharz-Krupińska

ul. Czarnieckiego 1

53-650 Wrocław

tel. 507 096 545

fax 71 797 88 80

Nakład: 400 egz.

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

Kraków 2015

Spis treści

Realizatorzy projektu	5
Kontekst społeczno-gospodarczy realizacji projektu	9
Idea pomocy w projekcie „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”	11
Założenia projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”	13
Uczestnicy projektu	14
Wolontariat w projekcie	14
Realizowane działania.....	14
Wsparcie dla pozostałych bez zatrudnienia uczestników 50+	15
Spotkania indywidualne.....	16
Spotkania grupowe (inspirujące)	16
Staże zawodowe.....	17
Wsparcie dla wolontariuszy	19
Szkolenie wdrażające dla wolontariuszy-tutorów	20
Indywidualne doradztwo psychologa-coacha.....	20
Akademia Tutora	20
Uczestnicy projektu - charakterystyka	21
Osoby pozostające bez pracy w wieku 50+	22
Wolontariusze w wieku 45+	23
Organizatorzy miejsc stażowych - stażodawcy.....	25
Refleksje o projekcie osób współpracujących przy jego realizacji	27
Efekty projektu	31
Oddając głos uczestnikom	33
Model wypracowany w projekcie	35
Promocja projektu	37
Metryczka projektu	39
Galeria projektu	41



Szanowni Państwo,

Małopolska, podobnie jak i inne regiony w Polsce, stanęła w obliczu zmian demograficznych zachodzących prawie w całej Europie związanych z tzw. starzeniem się społeczeństwa. Jednocześnie zauważalny jest bardzo szybki postęp technologiczny, który wpływa na zmianę charakteru pracy - dawne stabilne miejsca pracy i zawody odchodzą a pojawiają się nowe, wymagające od pracowników większej elastyczności oraz ciągłego kształcenia się. Dlatego sytuacja na rynku pracy osób starszych, postrzeganych jako mniej elastyczne, jest trudna i stanowi duże wyzwanie dla polityki rynku pracy zarówno w wymiarze regionalnym jak i krajowym.

Śledząc zmiany demograficzne Samorząd Województwa Małopolskiego już kilka lat temu podjął prace służące wsparciu działań w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej osób 50+. Działania Województwa realizowane są na dwóch płaszczyznach: z jednej strony mają charakter strategiczny – określenie kierunków długookresowej polityki wspierania mieszkańców Małopolski w wieku 50+, z drugiej mają charakter wdrożenia konkretnych rozwiązań skierowanych do tej grupy osób – przykładem jest realizacja projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”.

Warto zaznaczyć, że Małopolska była pierwszym w kraju regionem, który przygotował kompleksową strategię „Wyzwania Małopolski w kontekście starzenia się społeczeństwa. Podejście strategiczne”. W dokumencie tym przedstawiono dwa kierunki działania: po pierwsze rozpoznanie tendencji starzenia się i potrzeb starzejącej się populacji Małopolski, po drugie rozpoznania regionalnych zasobów i potencjałów regionu umożliwiających zaspokajanie potrzeb tejże populacji.

W latach 2014-2020 będziemy koncentrować działania na osobach w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy a do tej grupy zaliczamy także osoby w wieku 50+. Realizowane przedsięwzięcia będą stanowiły aktywną odpowiedź na wyzwania związane ze starzeniem się społeczeństwa i wydłużeniem wieku przechodzenia na emeryturę. Regionalny Program Operacyjny Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020 otwiera nowe możliwości poszukiwania i wdrażania rozwiązań w zakresie zarządzania wiekiem w firmach i instytucjach, jak również efektywnego korzystania z doświadczenia, kompetencji i potencjału starszych pracowników.

Oddając w Państwa ręce publikację podsumowującą realizację projektu systemowego Województwa Małopolskiego „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny” chciałbym, by stała się ona impulsem do podejmowania inicjatyw przyczyniających się do realizacji regionalnej polityki w zakresie poprawy sytuacji osób w wieku 50+ na rynku pracy.

dr hab. Stanisław Sorys

Wicemarszałek Województwa Małopolskiego



Szanowni Państwo,

Realizacja projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny” była dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie niezmiernie cenna. Wolontariat osób dojrzałych w takiej formule jak przewidziano to w projekcie nie jest powszechny, a nawet mogą pokusić się o stwierdzenie, że byliśmy w tym zakresie, wraz z partnerami, pionierami w Polsce.

Instytucja, którą kieruję, nigdy nie obawiała się wyzwań związanych z podejmowaniem innowacyjnych działań świadczą o tym inne realizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy inicjatywy – pilotaż zlecenia usług publicznych służb zatrudnienia czy testowanie podmiotowego finansowania podmiotów w formie bonów.

Projekt „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny” kończy się ze świetnymi rezultatami, zarówno tymi „twardymi” odnoszącymi się do liczb i wskaźników, jak też tymi mniej wymiernymi związanymi z pozytywnymi zmianami w świadomości uczestników projektu, nawiązaniem silnych relacji partnerskich pomiędzy realizatorami projektu, czy promowaniem idei dojrzałego wolontariatu w naszym regionie.

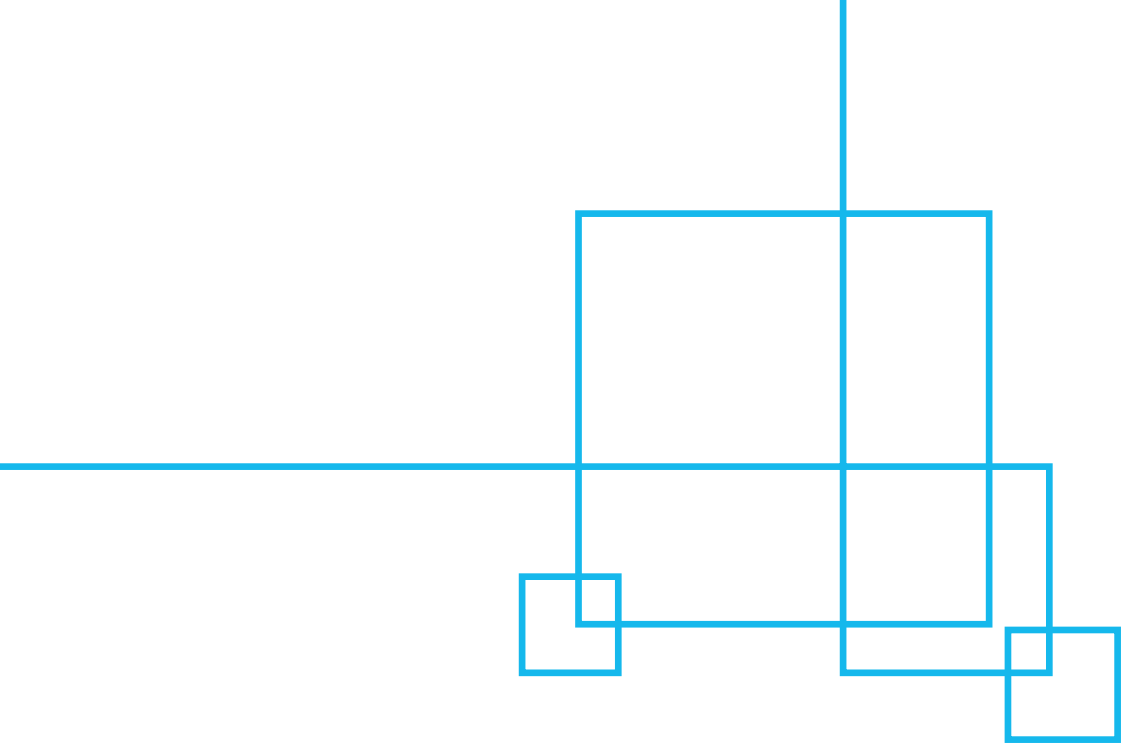
Efekty, jakie osiągnięto w projekcie oraz pozytywne opinie uczestników, tak osób szukających pracy w wieku 50+ jak i wolontariuszy oraz pracodawców, upoważniają mnie do wystawiania projektowi wysokiej oceny. Wartość prowadzonych działań docenił także Zarząd Województwa Małopolskiego, który w bieżącym roku podjął decyzję o kontynuacji projektu w formie programu regionalnego „Gwarancja 50+” i przeznaczył na ten cel dodatkowe środki finansowe.

Liczę na to, że metoda wparcia osób bezrobotnych 50+ w oparciu o pracę z wolontariuszami 45+ będzie rozpowszechniana nie tylko w Małopolsce, ale też w całym kraju.

Gorąco zachęcam Państwa do lektury niniejszego opracowania i żywię nadzieję, że będzie ono inspiracją do podejmowania działań aktywizujących osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Jacek Pająk

Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie



Realizatorzy projektu

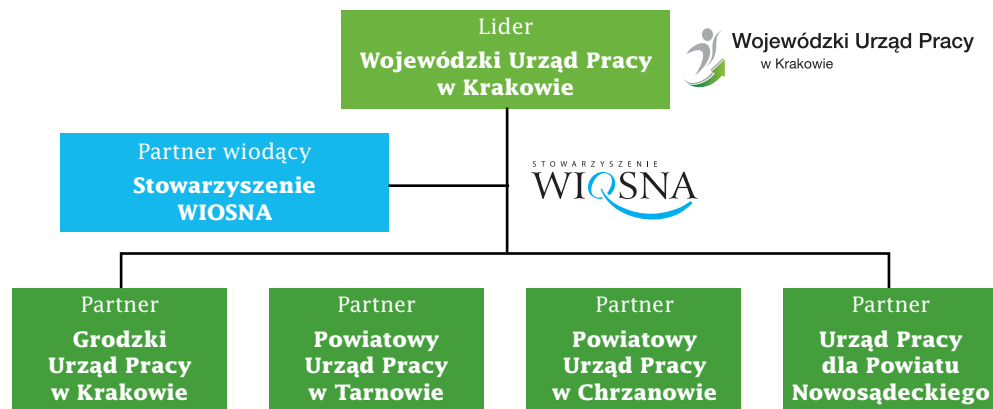
Projekt „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny” to wspólne przedsięwzięcie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, Stowarzyszenia Wiosna oraz czterech powiatowych urzędów pracy:

- Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Chrzanowie,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie,
- Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego.

Ze względu na zakres zadań realizowanych przez Stowarzyszenie WIOSNA partner ten zyskał miano partnera wiodącego.

Potencjał tych instytucji jest bardzo duży, a doświadczenia bogate, ale też bardzo różne. Dzięki współpracy, wymianie doświadczeń i wzajemnej inspiracji instytucje te mogły wzbogacić swoje *know-how*, dywersyfikować metody działania i przełamywać stereotypy. Wkład urzędów pracy to głównie wystandaryzowane i profesjonalne metody pracy z klientem bezrobotnym (m.in. metoda Trenera Zatrudnienia Wspieranego¹), które mogły być implementowane w projekcie, natomiast Stowarzyszenie WIOSNA mogło podzielić się bogatym doświadczeniem w świadczeniu pomocy opartej na mechanizmie pośredniczenia².

Realizatorzy projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”



Źródło: opracowanie własne na podst. założeń projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”

Połączenie działań tych instytucji zaowocowało nową jakością w postaci nowatorskiej metody wsparcia szerokiego spektrum osób dojrzałych: od tych którzy od wielu lat nie mają zatrudnienia, do osób bardzo aktywnych zarówno zawodowo jak i społecznie.

¹ Więcej informacji o metodzie Trenera Zatrudnienia Wspieranego na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, www.wup.krakow.pl

² Stowarzyszenie WIOSNA opiera swoje akcje na mechanizmie pośredniczenia. Samo Stowarzyszenie nie udziela pomocy, tworzy natomiast struktury i narzędzia, dzięki którym darczyńcy oraz wolontariusze mogą dzielić się z potrzebującymi. Dzięki temu tworzone są nowe modele zachowań społecznych. Więcej informacji na stronie: www.wiosna.org.pl



fot. Beata Frysztacka

Wiosenne 50+

W sumie, to sam mam tyle lat. Ale jakoś tak się stało wiele lat temu, że wpadłem na pomysł uczenia się nowych rzeczy, nieustannego rozwoju i budowania relacji. Jest to moim stylem życia, ale wiele osób z mojego pokolenia nie poszło tą drogą. Problemem dla nich nie jest jedynie brak pracy, ale styl życia, który nie sprzyja mobilności na rynku pracy, a co za tym idzie, odnoszeniu sukcesów zawodowych.

Projekt 50 + niesie w sobie ideę nowego stylu życia. Na dodatek jest to bardziej atrakcyjny pomysł na życie. Bo przecież lepiej jest być „fajnym”, niż „niefajnym”. Lepiej umieć rozmawiać pozytywnie i oduczyć się agresji. Bardzo ważną rzeczą jest również poczucie własnej użyteczności, którą można komuś ofiarować. Szukanie pracy to przecież pokazanie swojej użyteczności dla firmy. No i motywacja. Życie jest długie i trudne, dlatego stworzenie dobrej atmosfery dla osób dojrzałych jest kluczowym elementem sukcesu.

Dla mnie pozytywnym zaskoczeniem w projekcie 50+ był fakt, że proponowane podejście spodobało się i osobom, które szukają pracy, jak i tutorom, czyli osobom, które sobie radzą. Jakoś to przeczuwałem. Według mnie, bardzo dużo osób „nie umie żyć”. Chcieliby lepiej, ale nie potrafią. Nie mają pomysłów, wzorców. Projekt, który tworzy odpowiednią kulturę organizacyjną ponieważ ten brak uzupełnia. Dlatego ważne jest nie tylko to, że się ludzie spotykają, ale też jak to robią.

Chciałbym więcej 50+. Właśnie marzę o tym, by powstało specjalne miejsce, które przez swoją kulturę organizacyjną stałoby się magiczną przestrzenią, w której ludzie się przemieniają. Tak właśnie wyobrażam sobie pracę z osobami po pięćdziesiątce: potrzebują przestrzeni wypełnionej ludźmi, dzięki której zamiast się „dołować”, na nowo zaczną się rozwijać.

Wiem, że realizacja projektu nie była łatwa. Też dlatego, że musieliśmy się tego wszystkiego uczyć. Ale się udało. Zapewne wiele rzeczy, które rozegrały się między nami stanowiło podstawę dla sukcesu całego projektu. Również sposób przeżywania trudności i problemów – zamiast się „dołować”, mieliśmy się okazję wspierać. Zamiast być na „nie”, byliśmy na „tak”. Dziękuję.

ks. Jacek WIOSNA Stryczek

Prezes Zarządu Stowarzyszenia WIOSNA



Słowo o projekcie 50+

Jestem pod ogromnym wrażeniem pracy Wolontariuszy, którzy pokazali pokład bezinteresownego zaangażowania, dobroci i wiary w człowieka oraz dali nadzieję, że na konkurencyjnym rynku różnych interesów jest przestrzeń na dar i spotkanie, że nie wszystko można kupić, że sukces w życiu nie musi oznaczać nieustannej i bezwzględnej pogoni za karierą i pieniądzem, że o końcowym sukcesie decyduje ostatecznie człowiek i Jego wewnętrzne piękno.

Dziękuję więc Wolontariuszom, a także tym wszystkim, którzy pomagali, aby to piękno wydobyć i dać mu szansę z pożytkiem dla innych. Projekt ten to też przykład spotkania osób tej samej generacji, tych, którym się udało, z tymi, którzy z różnych względów i przyczyn znaleźli się na peryferiach rynku pracy. Spotkania, które w zdecydowanej większości przypadków prowadziło do pozytywnej przemiany w życiu tych osób. To dobre doświadczenie i warto, aby je kontynuować. Tym bardziej, że nasz projekt zajął się tylko częścią problemów, z którymi konfrontują się na rynku pracy ludzie dojrzały.

Widzę pilną potrzebę zorganizowania takiego miejsca, gdzie pracownicy z długim stażem, umownie mówiąc powyżej 50-tki, znajdowałyby potrzebną im pomoc i wsparcie adekwatne do ich konkretnej sytuacji życiowo-zawodowej. Pomoc, która nie byłaby jałmużną, jakimś stereotypowym „programem wsparcia”, ale prowadziła do przemiany postaw, która ciągnęłaby ludzi „do góry” pozwalając wykorzystać wszystkie posiadane atuty i rozwinąć nieświadomione dotychczas talenty. Stawiałaby wymagania w miarę posiadanych możliwości, dając równocześnie poczucie bezpieczeństwa i świadomość, że od ich aktywnej postawy zależy ich dalszy los, że chętnych, aby im pomóc nie zabraknie, byleby „sami chcieli chcieć”. Miejsce takie powinno również stwarzać możliwości Wolontariuszom, a więc tym, którzy w pomaganiu innym widzą szansę na własny rozwój i zaspokojenie potrzeby bycia dobrym.

Projekt był również wyzwaniem ze względu na spotkanie, by nie rzec zderzenie dwóch różnych światów, świata organizacji pozarządowej ze światem administracji. Wiem, że obustronnie istniały uzasadnione obawy, czy aby uda się pogodzić tak różne żywioły z pożytkiem dla beneficjentów naszych działań, czy mamy sobie cokolwiek do zaoferowania poza pieniędzmi, które daje projekt. I udało się. Dzisiaj wiemy już na pewno, że taka kooperacja jest możliwa, że przynosi ona korzyść obustronną, z zachowaniem szacunku dla własnych odrębności, z wykorzystaniem potencjału, który mamy, i że dzięki temu powstaje nowa jakość. Warto kontynuować ten kierunek. Obustronnie należą się nam podziękowania, za wytrwałość, determinację, pozytywne myślenie i wiarę w sukces, która do tego sukcesu w końcu doprowadziła.

Andrzej Martynuska

Inicjator projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”
Główny specjalista ds. współpracy partnerskiej i rozwoju kapitału ludzkiego
w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie



Moje „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”

Dojrzały, potrzebny, kompetentny – te trzy słowa, towarzyszą mi od 2 lat. Te trzy słowa charakteryzują wszystkie osoby, z którymi współpracowałam przy realizacji tego partnerskiego i innowacyjnego projektu. Są to tylko trzy słowa, jak trzy formy wsparcia przewidziane w ramach projektu – tj. spotkanie indywidualne, spotkanie grupowe inspirujące i staże – które przyczyniły się do powstania nowatorskiego modelu pracy osób dojrzałych pozostających bez pracy z pracującymi osobami dojrzałymi - wolontariuszami-tutorami w wieku 45+.

Dojrzały, potrzebny, kompetentny to: uczestnicy projektu, osoby dojrzałe, które w chwili przystąpienia do projektu pozostawały bez zatrudnienia. Sytuacja osób bezrobotnych 50+ w Małopolsce jest niezwykle trudna, pokazują to liczne badania, analizy, opracowania. Ale za tymi danymi statystycznymi, kryją się historie osób, a 250 z nich mogłam, wraz z całym zespołem projektowym, poznać. Dziękuję, wszystkim tym uczestnikom, którzy uwierzyli w zmianę i chcieli współpracować z nami, dziękuję za Waszą dojrzałość, dziękuję, że jesteście kompetentni i niezwykle potrzebni w firmach/instytucjach/organizacjach, w których pracowaliście na stażach zawodowych.

Dojrzały, potrzebny, kompetentny to: wolontariusze-tutorzy projektu 50+, którzy w sposób niezwykle dojrzały zdecydowali się przystąpić do projektu, aby pomagać osobom bezrobotnym w powrocie na rynek pracy; którzy w sposób kompetentny motywowali, inspirowali, dzielili się swoim bogatym doświadczeniem zawodowym i tym samym byli niezwykle potrzebni. Dziękuję za bezinteresowną pomoc i chęć współpracy z nami.

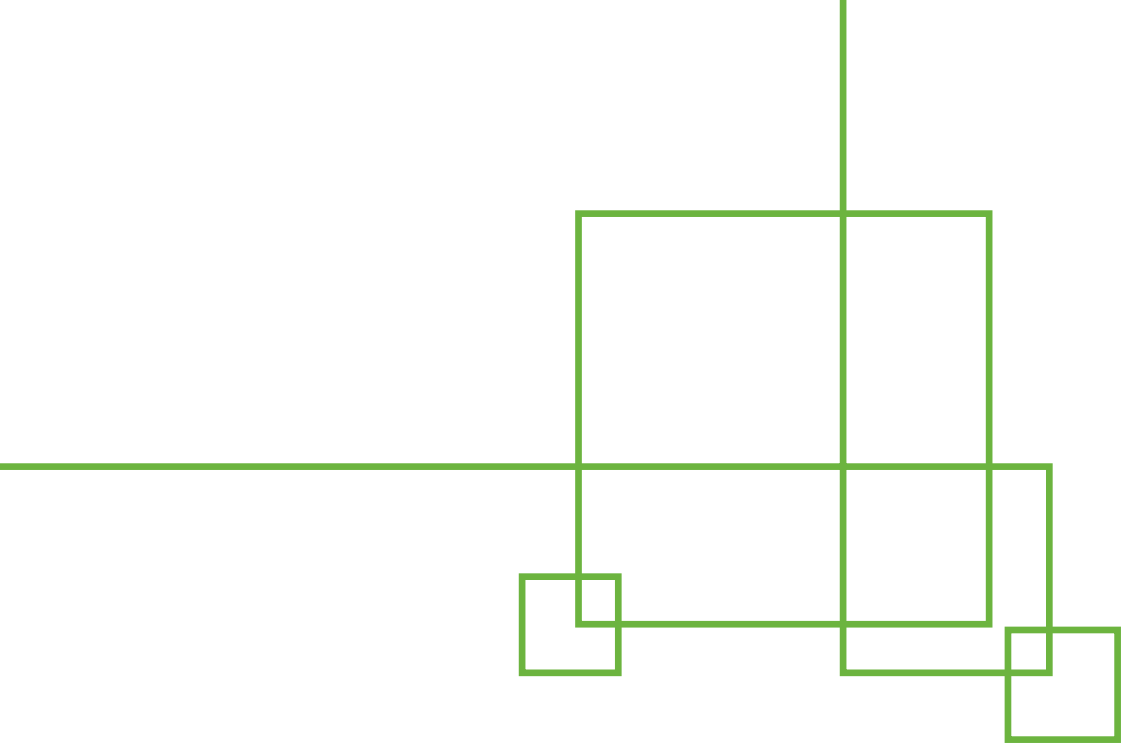
Dojrzały, potrzebny, kompetentny to: wszyscy trenerzy, moderatorzy spotkań grupowych, autorzy ekspertyz, paneli eksperckich, oraz pracodawcy/stażodawcy – dzięki Waszej dojrzałości, profesjonalnemu przygotowaniu, Waszym kompetencjom, wspieraliście nas i nasze działania tak, aby były jak najbardziej dopasowane do potrzeb uczestników projektu.

I na końcu – dojrzały, potrzebny, kompetentny – to wszyscy moi najbliżsi współpracownicy z WUP Kraków (Asia, Bożena, Jadzia) oraz z WIOSNY (Małgosia, Leszek, Ewa, Elena, Basia i Ania). Dzięki Waszej dojrzałości, Waszym kompetencjom, ale też ogromnej solidarności partnerskiej i ponad „ośmiogodzinnego” zaangażowania przy realizacji tego przedsięwzięcia mamy efekty i pozytywne zakończenie. Bardzo Wam za tę współpracę dziękuję!

I choć 2 lata minęły jak jeden dzień... i będą następne działania, nowe projekty, nowe decyzje, nowe znajomości, nowe kontakty, we mnie „dojrzały, potrzebny, kompetentny” pozostaną na zawsze!

Anna Popielska-Borys

Kierownik projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”



Kontekst społeczno-gospodarczy realizacji projektu

Starzenie się społeczeństwa to problem, który szczególnie dotyczy państw europejskich – kraje Europy Zachodniej po raz pierwszy zmierzyły się z nim już kilkadziesiąt lat temu. Także w Polsce prognozy demograficzne na najbliższe kilkadziesiąt lat wskazują na nieubłagane postępujący wzrost odsetka osób starszych, przy jednoczesnym spadku udziału osób młodych.

Konsekwencją takiego stanu rzeczy będzie większa liczba osób opuszczających rynek pracy, niż na niego wchodzących. Tym samym na rynku pracy będzie coraz mniej osób w wieku produkcyjnym, co oznacza, że zmniejszać się będą zasoby pracy. W związku z tym bardzo ważne jest, by aktywność zawodowa osób znajdujących się na rynku pracy była utrzymana jak najdłużej.

Bazując na danych Głównego Urzędu Statystycznego można stwierdzić, że potencjał pracy osób w wieku powyżej 50 lat nadal nie jest w pełni wykorzystywany, choć sytuacja w tym zakresie poprawia się z roku na rok. Przykładem jest wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku 55-64 lata, który w Małopolsce w IV kw. 2005 roku wynosił 33,5% natomiast w 2014 r. już 43,6%.³

Także w badaniach zgodnych z metodyką BAEL⁴ w latach 2011-2014 odnotowano dosyć duży spadek odsetka osób nieaktywnych zawodowo i wzrost odsetka osób pracujących. Zjawisko to w dużej mierze generowane było przez osoby w wieku 50+, bowiem w tej grupie wiekowej najwięcej osób biernych zawodowo zostało zaktywizowanych – wzrost odsetka osób pracujących z 39% w 2011 r. do 48% w 2014 r.⁵

O sytuacji osób 50+ na rynku pracy decydują także w dużej mierze stereotypy:

„Nie nadają się do tej pracy - tu tyle wymagają”;

„Jestem za stara - są młodszy, którzy potrafią to zrobić”;

„Za późno na naukę, teraz są takie technologie, że tylko młodzi się w tym odnajdują”;

„To nie na moją głowę”;

„Ja już się napracowałem teraz pora na młodych”

- prawdopodobnie każdy z nas w różnych okolicznościach słyszał takie stwierdzenia padające z ust osób dojrzałych zarówno w kontekście pracy jak i w sytuacjach nie do końca z nią związanych.

Panujące wśród osób dojrzałych/starszych autostereotypy nie sprzyjają poprawie ich sytuacji zawodowej, tym bardziej, że podobne stereotypy i uprzedzenia na ich temat funkcjonują także wśród pracodawców. Pracodawcy nie chcą zatrudniać osób 50+, bowiem często uważają, że osoby te są mało wydajne, pracują wolniej, częściej chorują, boją się zmian, nie chcą podnosić swoich kwalifikacji, są odporne na nowinki techniczne i naukowe.⁶

Niekorzystne zmiany demograficzne znajdują swoje odzwierciedlenie także w statystykach dotyczących bezrobocia. Odsetek osób bezrobotnych w wieku 50+ znajdujących się w rejestrach małopolskich powiatowych urzędów pracy rośnie systematycznie od kilku lat i na

³ Bank Danych Lokalnych, GUS, www.stat.gov.pl

⁴ BAEL – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności zgodne z metodyką Międzynarodowej Organizacji Pracy zapewnia porównywalność uzyskanych danych w skali międzynarodowej. Przeprowadzane co kwartał przez Główny Urząd Statystyczny, polega na ankietowaniu ogólnopolskiej próby gospodarstw domowych przy czym w każdej kolejnej fali badania wymieniana jest 1/4 składu próby. Badanie dotyczy reprezentatywnej próby osób w wieku 15 i więcej lat.

⁵ Polski rynek pracy – aktywność zawodowa i struktura wykształcenia. Badanie ludności realizowane w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP, Warszawa 2015

⁶ Pięćdziesięciolatki aktywne zawodowo - jak nie dać się zwolnić z pracy?, strona internetowa www.50plus.gov.pl

koniec 2014 roku osiągnął poziom 23%, a na koniec czerwca 2015 roku podniósł się do poziomu 25% przy jednoczesnym spadku liczby osób bezrobotnych ogółem. Oznacza to, że w sytuacji polepszenia koniunktury i ogólnego spadku stopy bezrobocia osoby 50+ nadal pozostają bez pracy, w efekcie czego już co 4 osoba bezrobotna jest osobą, która ukończyła 50 lat. Dla porównania młodzi bezrobotni (do 25 roku życia) na koniec czerwca 2015 r. stanowili 17% spośród ogółu osób bezrobotnych i odsetek ten z roku na rok zmniejsza się.

Charakterystyczną cechą osób bezrobotnych 50+ jest to, że jeśli tracą pracę to jest im dużo trudniej niż innym grupom wiekowym ponownie znaleźć zatrudnienie. Znaczna część osób bezrobotnych 50+ długo pozostaje bez pracy - ponad 32% to osoby bezrobotne powyżej 24 miesięcy. Dodatkowo osoby te charakteryzują się niskim poziomem wykształcenia. Wśród osób 50+ 36% posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe, a 32% gimnazjalne i niższe. Co trzecia osoba bezrobotna 50+ posiada staż pracy w przedziale 20-30 lat, a prawie co czwarta powyżej 30 lat.⁷

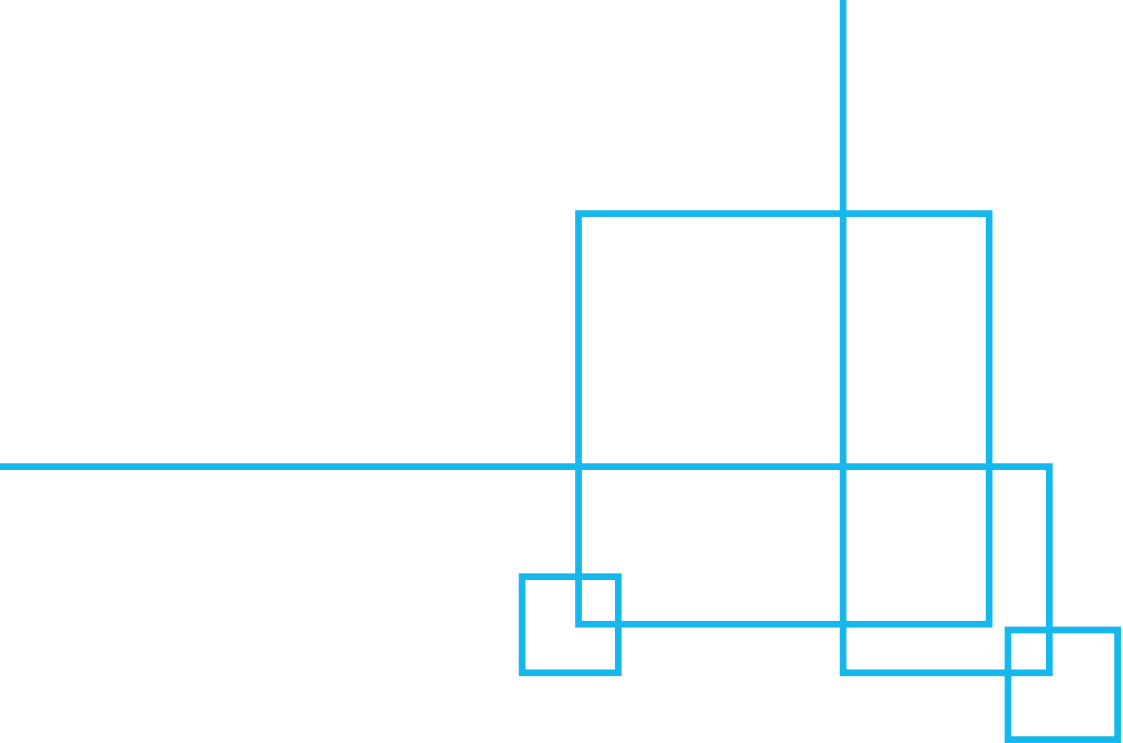
Długotrwałe bezrobocie nie rodzi buntu, lecz apatię, bierność, rezygnację – są to skutki nie tyle zubożenia, lecz przede wszystkim braku zorganizowanego zajęcia. Szczególnie dotkliwe skutki utraty pracy mogą wystąpić u osób dojrzałych, które dotychczas miały stabilną sytuację zawodową i ugruntowaną pozycję w społeczeństwie.⁸ Niedopuszczalne jest więc, by osoby 50+ mające jeszcze przed sobą kilka, a czasami kilkanaście lat do emerytury przeczekiwały ten czas w stanie bezrobocia.

W kontekście takiej sytuacji osób 50+ na rynku pracy podjęto decyzję o realizacji projektu „50+ dojrzały, potrzebni, kompetentni”. Podczas przygotowania założeń projektu skupiono się na tym, by podejmowane działania nie dotyczyły tylko i wyłącznie rozwiązań związanych z aktywizacją zawodową, lecz obejmowały także inne sfery ludzkiego życia. Jedną z nich jest aktywność społeczna np. w formie wolontariatu. Doświadczenia krajów, które wcześniej niż Polska musiały zmierzyć się z niekorzystnymi zmianami demograficznymi, wskazują, że duże korzyści społeczne przynosi zaangażowanie w wolontariat osób dojrzałych, ale w takim momencie, gdy są jeszcze w wieku aktywności zawodowej np. w wieku 40/45+, w przyszłości zapobiega to bowiem ich przedwczesnemu wypadnięciu z rynku pracy.

Idea, jaka przyświecała twórcom projektu (Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie i Stowarzyszenie WIOSNA) polegała na zaangażowaniu osób dojrzałych, w wieku 45+, w działalność wolontariacką, której adresatami byłyby osoby w wieku 50+ pozostające bez pracy. W ten sposób udało się połączyć wolontariat osób pragnących zaangażować się społecznie, z nową formą wsparcia dla osób bezrobotnych w wieku 50+.

⁷ Rynek pracy w Małopolsce 2014, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, Kraków 2015.

⁸ Ibidem.



Idea pomocy w projekcie „50+ dojrzaali, potrzebni, kompetentni”

Wśród doradców zawodowych krąży powiedzenie: „Pracę otrzymuje się w 70% dzięki wiedzy fachowej i w 30% dzięki zdolnościom społecznym. Traci się ją zaś w 70% z braku zdolności społecznych i w 30% z braku kwalifikacji merytorycznych.”

Zdolności społeczne to inaczej kompetencje miękkie, które dotyczą cech psychofizycznych i umiejętności społecznych. Kompetencje te przejawiają się w zachowaniu człowieka, postawach, sposobie bycia.

Miękkie kompetencje to przede wszystkim umiejętności osobiste, czyli sprawne zarządzanie sobą i swoją pracą, zdolność do motywowania samego siebie, zorganizowanie zajęć, oraz umiejętności interpersonalne, które obejmują komunikowanie się z ludźmi, przekonywanie ich do swoich racji, motywowanie ich, zarządzanie zespołami.

Główną cechą współczesnego rynku pracy jest zmienność. Rynek pracy naszych czasów nade wszystko ceni elastyczność pracowników i ich zdolność do adaptacji. Funkcjonowanie w nowych warunkach jest jedną z najważniejszych umiejętności, jaką starsi pracownicy powinni sobie przyswoić, aby pozostać aktywnymi na rynku pracy.⁹

W rozwijaniu adaptacyjności pomagają pracownikom kompetencje miękkie takie jak np. elastyczność, otwartość na zmiany, komunikatywność, dążenie do rozwoju, świadomość biznesowa. Kompetencje te są pożądane przez pracodawców niezależnie od profilu stanowiska, którego dotyczy rekrutacja. Tak więc posiadanie wysoko rozwiniętych kompetencji miękkich gwarantuje stabilność zatrudnienia i ciągłość kariery zawodowej w większym stopniu niż tylko same kwalifikacje zawodowe. O zdobyciu pracy często decyduje nawiązanie dobrego kontaktu z pracodawcą podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Oczekuje on często od kandydata umiejętności współpracy, zdolności do pracy w zespole oraz gotowości do kontaktów z klientami.¹⁰

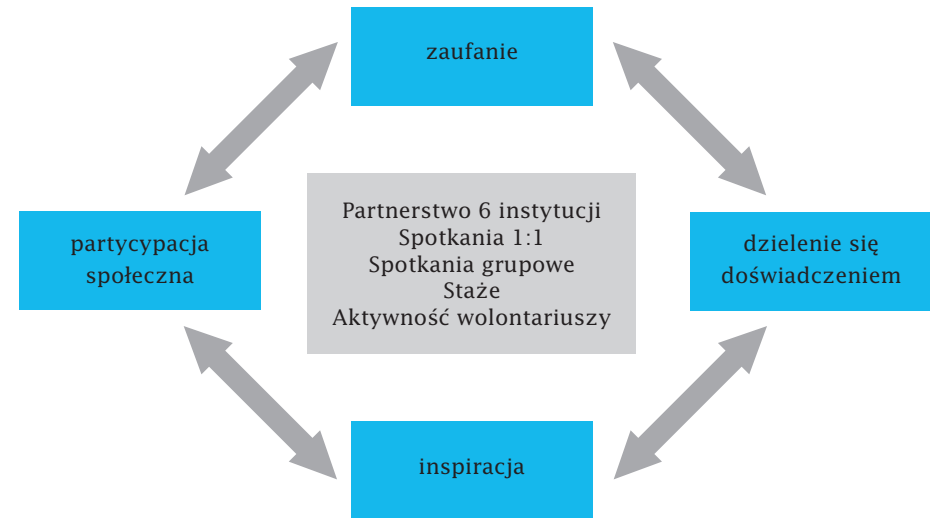
Coraz częściej przekonujemy się, że warto zainwestować w rozwój kompetencji miękkich, ponieważ tym samym:¹¹

- inwestuje się w swoją karierę,
- buduje się przewagę konkurencyjną,
- wspiera się swój rozwój osobisty.

Z tego względu w projekcie 50+ skupiono się nie tyle na podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pozostających bez pracy osób 50+, co na wzmocnianiu/odbudowywaniu kompetencji miękkich tj. zdolności do motywowania samego siebie, inspirowania do działania, sprawnego zarządzania sobą i swoją pracą, skutecznego komunikowania się itp. Bez poprawy kompetencji miękkich nie nastąpi poprawa w obszarze zatrudnienia, bowiem kompetencje miękkie ze względu na swój uniwersalizm są podstawą każdej pracy i w każdym aspekcie życia można z nich korzystać. W tym miejscu znajduje się przestrzeń dla pracy wolontariusza-tutora, który jest zarówno partnerem jak i przewodnikiem dla swojego podopiecznego,

razem pracują nad motywacją, wyznaczaniem celów, planowaniem działań i samopoznaniem.

Metody wsparcia dla bezrobotnych osób 50+, które zastosowano w projekcie, opierały się na czterech zasadach tj. zaufaniu, społecznej partycypacji, inspiracji oraz dzieleniu się doświadczeniem.



Źródło: opracowanie własne na podst. założeń projektu „50+ dojrzeni, potrzebni, kompetentni”

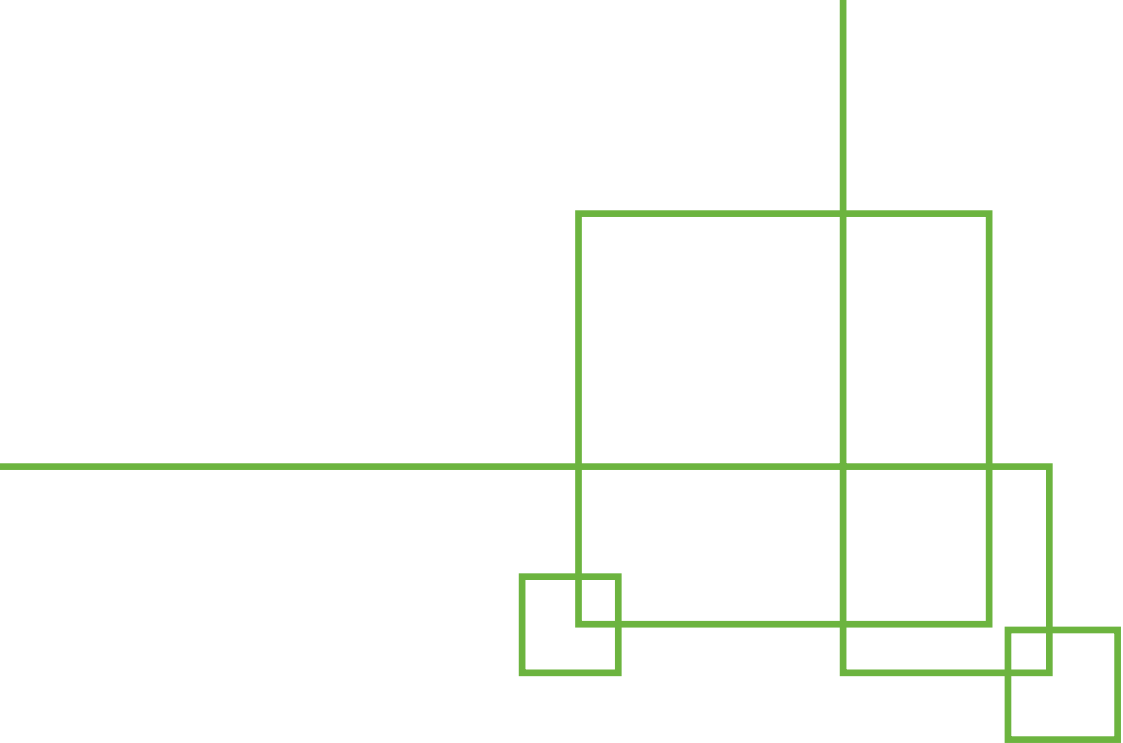
Zasady te w szczególny sposób „spinały” wszystkie formy wsparcia skierowane do pozostających bez pracy osób w wieku powyżej 50 lat, stając się motywem przewodnim mającym odzwierciedlenie np.: w programach spotkań 1:1 i spotkań grupowych, czy w standardach staży zawodowych.

Ich przejawy można też było zauważyć we współpracy wszystkich zaangażowanych podmiotów – stały się znakiem szczególnym partnerstwa zawiązanego na rzecz realizacji projektu.

⁹ Pięćdziesięciolatki aktywne zawodowo - jak nie dać się zwolnić z pracy?, strona internetowa www.50plus.gov.pl

¹⁰ W. Szulc, Kompetencje miękkie Jak je rozwijać i wykorzystać na rynku pracy?, POSTAW NA ROZWÓJ! Kampania informacyjna - promocyjna oraz doradztwo dla osób dorosłych w zakresie kształcenia ustawicznego, strona internetowa www.postawnarozwoj.uni.lodz.pl

¹¹ Ibidem.



Założenia projektu „50+ dojrzaali, potrzebni, kompetentni”

Projekt „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny” służył aktywizacji zawodowej i społecznej osób w wieku 50-64 lata, i zakładał stworzenie modelu pracy wolontariuszy 45+ z osobami bezrobotnymi 50+. Ze względu na pilotażowy charakter projektu, wsparciem objęto mieszkańców 5 powiatów Małopolski różniących się pod względem sytuacji osób 50+ na lokalnych rynkach pracy. Kraków, Tarnów i powiat chrzanowski to obszary uprzemysłowione, o wysokim odsetku osób 50+ spośród ogółu osób bezrobotnych. Z kolei powiaty nowosądecki i tarnowski mają charakter bardziej rolniczy, a odsetek osób 50+ wśród bezrobotnych ogółem jest tam najniższy w Małopolsce.

Projekt trwał dwa lata (październik 2013 r. - październik 2015 r.), a jego realizacja była podzielona na trzy edycje.

Uczestnicy projektu

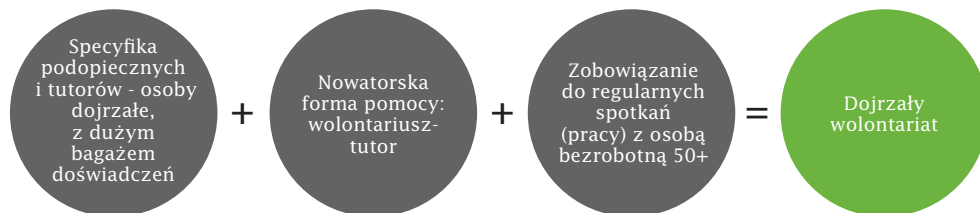
Wsparciem w projekcie objęto dwie grupy uczestników:

- 240 osób niezatrudnionych, w wieku 50-64 lata, zagrożonych wykluczeniem społecznym, zamieszkujących na terenie Krakowa, Tarnowa, powiatu tarnowskiego, chrzanowskiego i nowosądeckiego, chcących rozwinąć swoje kompetencje, dzięki czemu będą mogli powrócić na rynek pracy i kontynuować aktywność zawodową;
- 170 wolontariuszy Stowarzyszenia WIOSNA w wieku 45+, pragnących włączyć się w proces aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+; osoby z dużą wiedzą i doświadczeniem zawodowym, zmotywowane i chcące dzielić się swoimi umiejętnościami;

Wolontariat w projekcie

Wolontariat nazwany został „wolontariatem dojrzałym”, zarówno ze względu na wiek osób, które brały w nim udział jak i aspekt przedmiotowy. Wolontariusze musieli odbyć szkolenie wdrażające, które przygotowało ich do pracy w roli tutorów osób bezrobotnych. Ponadto byli odpowiedzialni za organizację spotkań 1:1, zobowiązali się do systematycznej pracy z podopiecznymi, objęli ich opieką w procesie przywracania wiary w siebie.

Wolontariat w projekcie „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”



Źródło: opracowanie własne na podst. założeń projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”

Realizowane działania

W projekcie zaprojektowano następujące działania:

Kampania promocyjna projektu

- zastosowanie narzędzi promocyjnych, które miały wpływać na wzmocnienie motywacji uczestników tj. filmów inspirujących, uroczystych podsumowań edycji w postaci gal, publikacji poprojektowych itp.

Szkolenia dla wolontariuszy

- system wsparcia wolontariuszy-tutorów: *Vademecum*, *Przewodnik spotkań 1:1*, poradnictwo psychologiczne, pomocnicze materiały merytoryczne, szkolenia/warsztaty w ramach Akademii Tutora

Spotkania indywidualne w formule 1:1

- średnio 12 spotkań przypadających na parę: uczestnik 50+ i wolontariusz-tutor, tzw. tutoring indywidualny

Spotkania grupowe inspirujące

- 120 godz. spotkań dla każdej grupy uczestników w Krakowie, Nowym Sączu, Tarnowie i Chrzanowie

Spotkania przedstawowe

- spotkania mające na celu przygotowanie uczestników projektu do rozpoczęcia staży zawodowych, przedstawienie im standardów staży realizowanych w ramach projektu oraz wskazanie ścieżek pozyskiwania miejsc stażowych

Staże zawodowe

- realizacja wystandaryzowanych staży zawodowych
- co do zasady założony w projekcie czas trwania stażu to średnio 4 miesiące (min. 3 miesiące, max. 6 miesięcy)

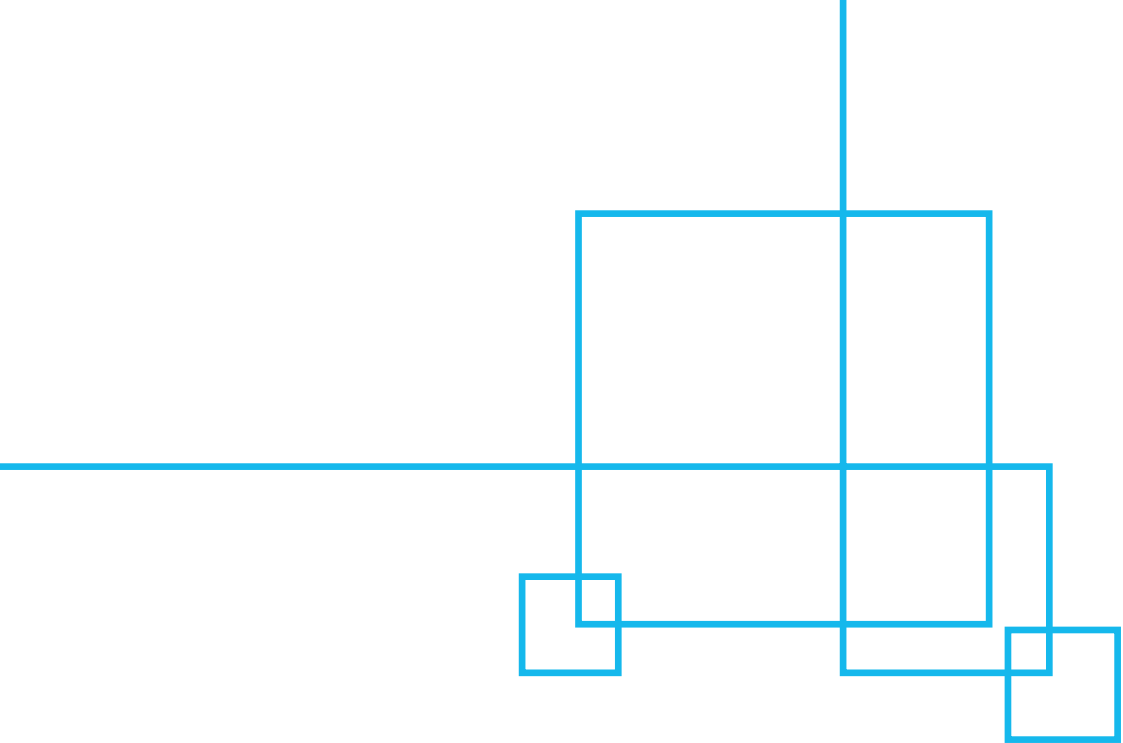
Platforma IT

- element wspierający pracę osób zaangażowanych w projekt, miał usprawniać proces komunikacji wewnętrznej między personelem projektu jak i z podmiotami zewnętrznymi.

Ekspertyzy i panele eksperckie

- przestrzeń wymiany informacji i wsparcia merytoryczno-metodycznego
- przygotowanie 15 ekspertyz
- zrealizowanie 23 paneli eksperckich

Źródło: opracowanie własne na podst. założeń projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”



Wsparcie dla pozostających bez zatrudnienia uczestników 50+

Planując wsparcie dla bezrobotnych osób 50+ kierowano się przede wszystkim zindywidualizowanym podejściem do konkretnego uczestnika oraz kompleksowością oferowanej pomocy. Indywidualne podejście znalazło odzwierciedlenie w takich formach pomocy jak spotkania indywidualne, czy dopasowane do potrzeb uczestników staże zawodowe. Uzupełnieniem tych działań były grupowe spotkania inspirujące, aktywność na Platformie IT, uczestnictwo w realizacji działań promocyjnych (film, gala itp.).

Spotkania indywidualne

Spotkania uczestników 50+ i wolontariuszy-tutorów 45+ były dużą szansą rozwoju osobistego dla obu stron. Zadania tutora wobec jego podopiecznego/klienta polegały na towarzyszeniu mu w procesie powrotu do aktywności zawodowej. Wolontariusz w ramach przygotowania do pracy przechodził szkolenia przygotowujące do pełnienia roli tutora-opiekuna, otrzymał materiały merytoryczne przygotowujące do pracy z uczestnikami projektu oraz indywidualne doradztwo połączone z coachingiem rozwijające m.in. takie umiejętności jak: aktywne słuchanie, motywowanie, wyznaczanie celów i wspieranie podopiecznego w samodzielnym poszukiwaniu metod i sposobów ich osiągnięcia. Bardzo mocny nacisk położono na „wytrobienie” u tutorów podejścia skoncentrowanego na kliencie, zgodnie z którym każdego podopiecznego należy traktować jako człowieka wartościowego, którego doświadczenie jest ważne i akceptowane.

Wsparcie, jakiego udzielał tutor podopiecznemu podczas 12 spotkań było dostosowane do indywidualnych cech osobowościowych klienta i przybierało różnorodną postać od „trzymania za rękę” do stopniowego usamodzielnienia się klienta. Generalnie polegało ono na wytrobieniu w podopiecznych przekonania, iż oni sami są autorami własnego sukcesu zawodowego.¹²

Osoby bezrobotne podczas spotkań z tutorem miały możliwość poznania swoich mocnych stron i zdobycia kluczowych kompetencji, cennych na rynku pracy. Ich relacje z tutorem kształtowały się od dosyć formalnych po bardzo przyjacielskie i bliskie.

Przykłady tematów realizowanych podczas spotkań indywidualnych



Źródło: opracowanie własne na podst. A. Sznajder, J. Nosal, Przewodnik spotkań 1:1 w projekcie „50+ dojrzały, potrzebni, kompetentni”, Kraków 2013 oraz D. Binek, Przewodnik spotkań 1:1 - aktualizacja, Ekspertyza opracowana w ramach projektu „50+ dojrzały, potrzebni, kompetentni”, Kraków 2015

Spotkania grupowe (inspirujące)

Oprócz spotkań z wolontariuszami osoby 50+ uczestniczyły w spotkaniach grupowych, gdzie praca opierała się na kształtowaniu postaw, wzmacnianiu motywacji, podnoszeniu poczucia własnej wartości. Spotkania grupowe miały na celu wspieranie zaangażowania uczestników oraz motywowanie ich do podejmowania działań związanych z poszukiwaniem informacji i aktywnością na rynku pracy. Grupa dała im możliwość wymiany doświadczeń, konfrontacji, odbudowania więzi społecznych, których często brakuje osobom długotrwale bezrobotnym o niskiej motywacji. Ponadto praca w grupach pozwoliła uczestnikom 50+ na zdobycie konkretnej wiedzy i kompetencji, a spotkania z lokalnymi przedsiębiorcami i ekspertami rynku pracy stanowiły cenne źródło informacji i inspiracji.

Niezwykle istotne podczas zajęć grupowych było stworzenie pozytywnej atmosfery, klimatu współpracy i wzajemnej pomocy - wzmocnienie uzyskane od innego uczestnika grupy jest bowiem bardziej wiarygodne od tego, którego udziela trener czy tutor. W projekcie nie pytano, co jest danej osobie potrzebne, by znaleźć pracę, ale co już zrobiła w tym zakresie. Bardzo ważne było, by prowadzący tak pokierował pracami grupy, żeby to jej członkowie wzajemnie się rozliczali ze swojej aktywności pomiędzy spotkaniami.¹³

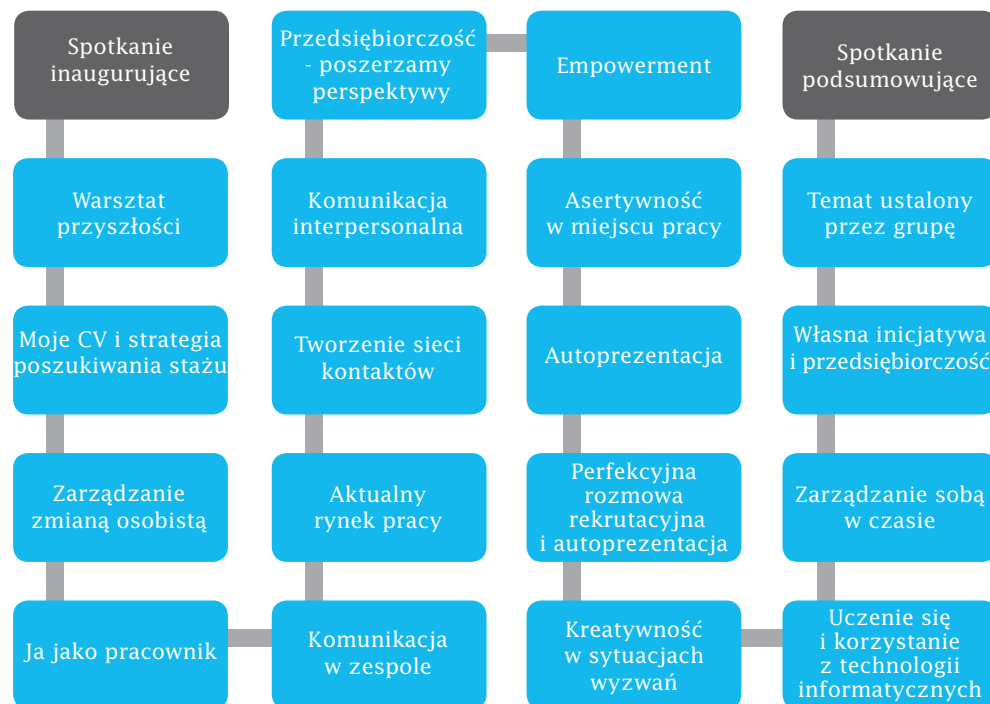
Istotnym elementem z punktu widzenia zarządzania projektem były zajęcia grupowe realizowane w ramach tematu „Empowerment”. Gościnnie brali w nich udział członkowie zespołu zarządzającego projektem zarówno ze strony Lidera – Wojewódzkiego Urzędu Pracy jak i partnera wiodącego – Stowarzyszenia WIOSNA. Podczas tych spotkań uczestnicy projektu i przedstawiciele zespołu projektowego pracowali wspólnie metodą *open space* nad

¹² D. Binek, Przewodnik spotkań 1:1 - aktualizacja, Ekspertyza opracowana w ramach projektu „50+ dojrzały, potrzebni, kompetentni”, Kraków 2015

¹³ D. Binek, Poradnik trenera osób dojrzałych, Ekspertyza opracowana w ramach projektu „50+ dojrzały, potrzebni, kompetentni”, Kraków 2014

wszelkimi postulatami uczestników dotyczącymi przebiegu i założeń projektu począwszy od kwestii organizacyjnych po ściśle merytoryczne (np. tematy spotkań grupowych, które wymagają pogłębienia, standardami staży itp.). Dzięki tym spotkaniom uczestnicy mieli poczucie wpływu na to co się wokół nich dzieje, a realizatorzy projektu mogli optymalizować oferowane wsparcie.

Tematy spotkań grupowych



Źródło: opracowanie własne na podst. Poradnik trenera osób dojrzałych, Ekspertyza opracowana w ramach projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentni”, Kraków 2014

Staże zawodowe

Ważnym elementem projektu były wystandaryzowane staże zawodowe organizowane na stanowiskach zgodnych z kompetencjami i predyspozycjami uczestnika w firmach lub instytucjach z Małopolski. Podczas realizacji stażu strony uczestniczące w tym działaniu zobowiązane były do stosowania standardów stażu, które z jednej strony zapewniały wysoką jakość realizowanego programu stażowego, a z drugiej - minimalizowały ryzyka mogące zakłócić jego przebieg.

Standardy stażu

Świadomość celu realizacji stażu i wiedza na temat zakresu obowiązków i miejsca w strukturze organizacji

Wprowadzenie Stażysty do zespołu i traktowanie go jako pełnoprawnego członka tego zespołu

Opiekun stażu - osoba zarządzająca, monitorująca i wspierająca stażystę

Konkretne i mierzalne rezultaty pracy

W miarę możliwości poznanie przez Stażystę zadań wykonywanych na różnych stanowiskach

Wzajemna otwartość na potrzeby i oczekiwania

Rzetelna opinia i ewentualne referencje

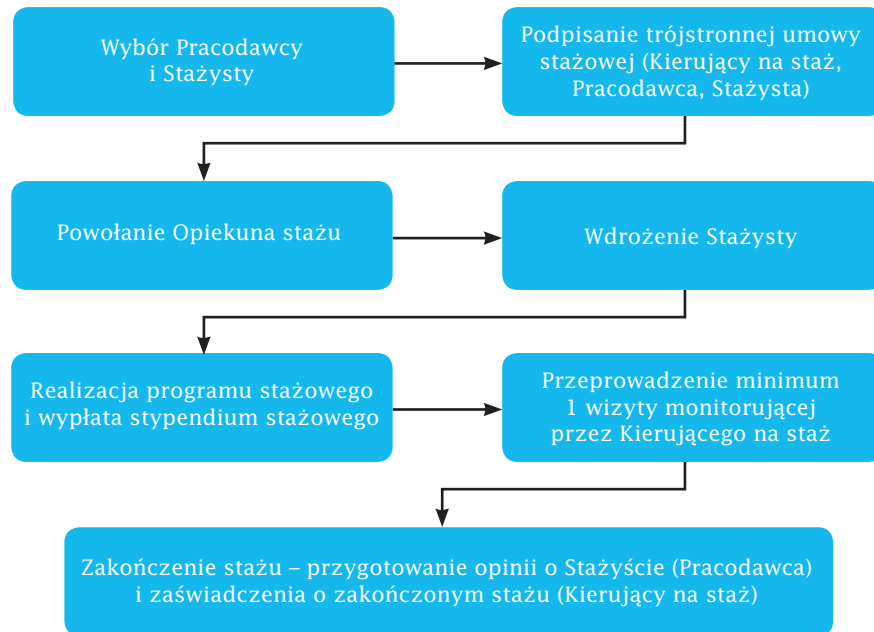
Źródło: opracowanie własne na podst. dokumentacji projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentni”

Staż trwało na ogół cztery miesiące i odbywały się na podstawie umowy pomiędzy stażystą, pracodawcą i kierującym na staż (Stowarzyszenie WIOSNA). Do obowiązków pracodawcy zatrudniającego stażystę należało zorganizowanie miejsca pracy. Stażysta otrzymywał stypendium stażowe, ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków oraz przechodził konieczne badania lekarskie.

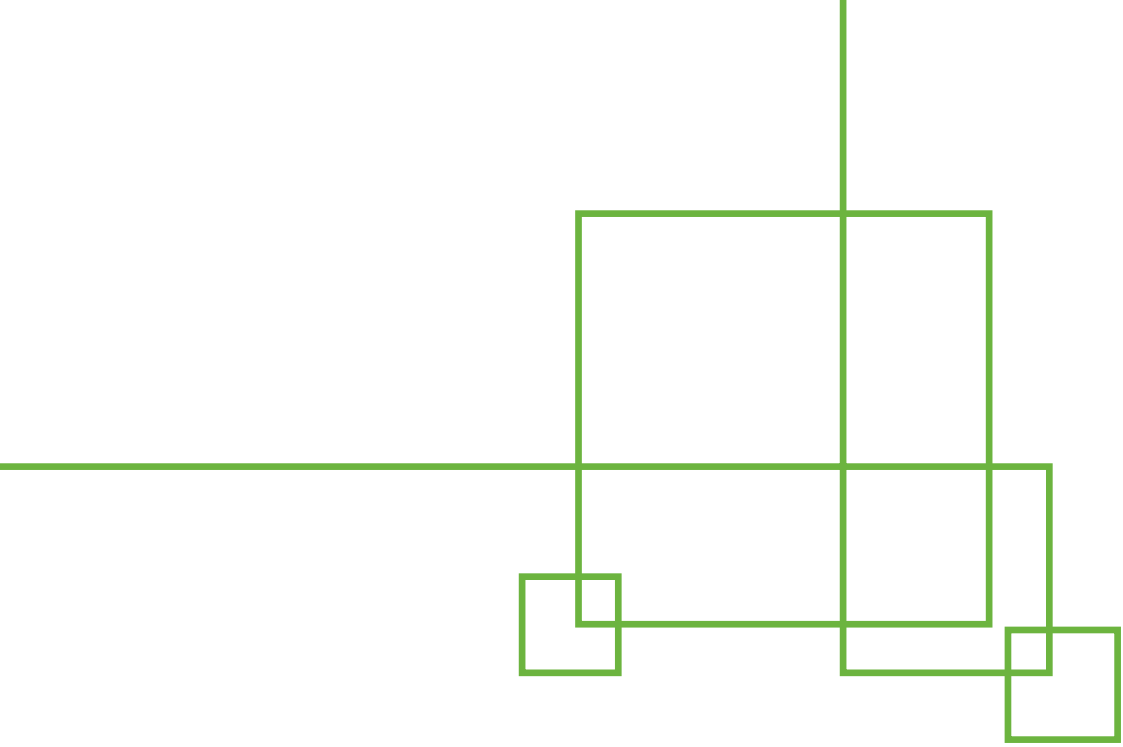
Staż u pracodawców, którzy organizowali miejsca stażowe poprzedzał zawsze proces rekrutacyjny, czyli rozmowa kwalifikacyjna w siedzibie pracodawcy, co było okazją dla uczestnika do przećwiczenia umiejętności zaprezentowania pracodawcy swoich mocnych stron, a ponadto zwiększało zaangażowanie pracodawcy, który miał możliwość wyboru najbardziej odpowiedniego kandydata. Aspektem, na który położono szczególny nacisk było przedstawienie programu stażu w formie listy zadań do realizacji przez stażystę oraz określenie oczekiwań odnośnie poziomu ich realizacji.

W miarę możliwości staże organizowane były w firmach/instytucjach dających realną możliwość utrzymania zatrudnienia po zakończeniu okresu stażowego. Dodatkowo należy podkreślić, że wszystkie staże, które były realizowane w projekcie zostały minimum jednokrotnie zmonitorowane podczas wizyt personelu projektu, a praktyka ta była bardzo pozytywnie odbierana zarówno przez stażystów jak i samych pracodawców.

Przebieg stażu



Źródło: opracowanie własne na podst. założeń projektu „50+ dojrzeni, potrzebni, kompetentni”



Wsparcie dla wolontariuszy

Wsparcie dla wolontariuszy oparto na trzech filarach tj.: szkoleniu wdrażającym do pełnienia roli tutora, wsparciu merytorycznym podczas indywidualnego doradztwa z psychologiem-coachem oraz szkoleniach/warsztatach w ramach Akademii Tutora podnoszących umiejętności i kompetencje pracujących z podopiecznymi wolontariuszy-tutorów. Oprócz tego wolontariusze mogli wymieniać się między sobą doświadczeniami, zgłaszać zapotrzebowanie na dodatkowe wsparcie w ramach tzw. Sieci Liderów Wolontariatu (cykliczne spotkania grup wolontariuszy w poszczególnych lokalizacjach pod przewodnictwem Lidera), jak również mogli korzystać z opracowań, które powstały w projekcie tj.: *Przewodnika spotkań 1:1*, *Vademecum*, ekspertyz itp.

Działania wspierające wolontariuszy-tutorów

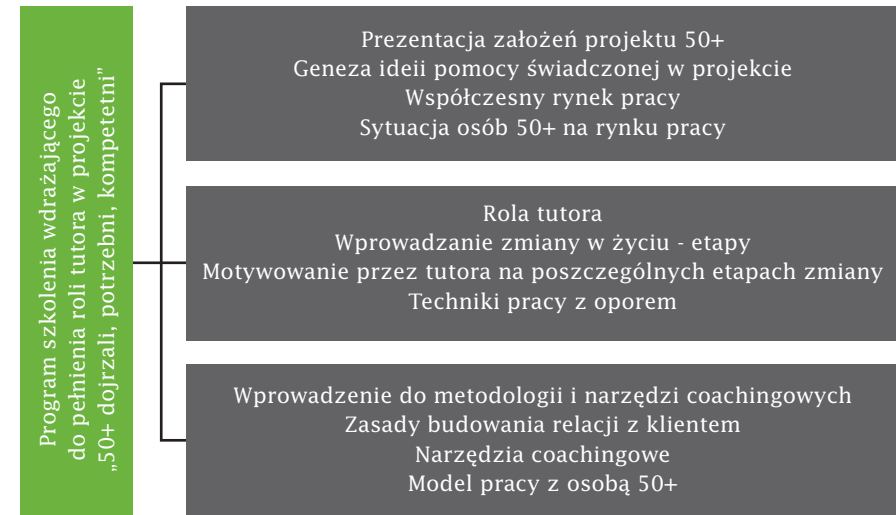


Źródło: opracowanie własne na podst. założeń projektu „50+ dojrzaali, potrzebni, kompetentni”

Ponadto, wolontariusze-tutorzy, którzy mają doświadczenie w prowadzeniu doradztwa zawodowego lub w coachingu prowadzili dodatkowe warsztaty dla swoich kolegów, na których omawiano trudne sytuacje z podopiecznymi, ćwiczone metody działania i doskonalono warsztat pracy.

Szkolenie wdrażające dla wolontariuszy-tutorów

Szkolenie wprowadzające do pełnienia roli tutora obejmowały 20 godzin zajęć dydaktycznych (z czego 80% to warsztaty i ćwiczenia) realizowanych w ciągu 3 dni. Celem szkolenia było włączenie wolontariuszy w strukturę wolontariatu osób dojrzałych i przygotowanie ich do realizacji 12 spotkań 1x1 z uczestnikami projektu – osobami bezrobotnymi 50+. Tematy, które były podejmowane podczas szkolenia to przede wszystkim zdefiniowanie i wprowadzenie do roli tutora i wsparcia indywidualnego w wypracowywaniu skutecznej strategii poszukiwania pracy, przedstawienie narzędzi coachingowych oraz zasad budowania relacji z klientem, określenie specyfiki grupy osób bezrobotnych 50+ i ich sytuacji na rynku pracy itp. – zarys programu szkolenia przedstawiono na grafie poniżej.



Źródło: opracowanie własne na podst. dokumentacji projektu „50+ dojrzaali, potrzebni, kompetentni”

Indywidualne doradztwo psychologa-coacha

Każdy tutor miał możliwość skorzystania z indywidualnych sesji doradczych z doświadczonym psychologiem-coachem. Główną tematyką zrealizowanych sesji były takie obszary jak: budowanie kontaktu z podopiecznym, ustalanie celów i planu „motywatorów”, poszerzanie kompetencji komunikacyjnych oraz umiejętności związanych z radzeniem sobie ze stresem. Wolontariusze-tutorzy najchętniej zwracali się o superwizję w zakresie:

- pracy z podświadomym oporem klienta przed zmianą,
- wzmocnienia wewnętrznych zasobów podopiecznego do wyjścia poza sferę komfortu.

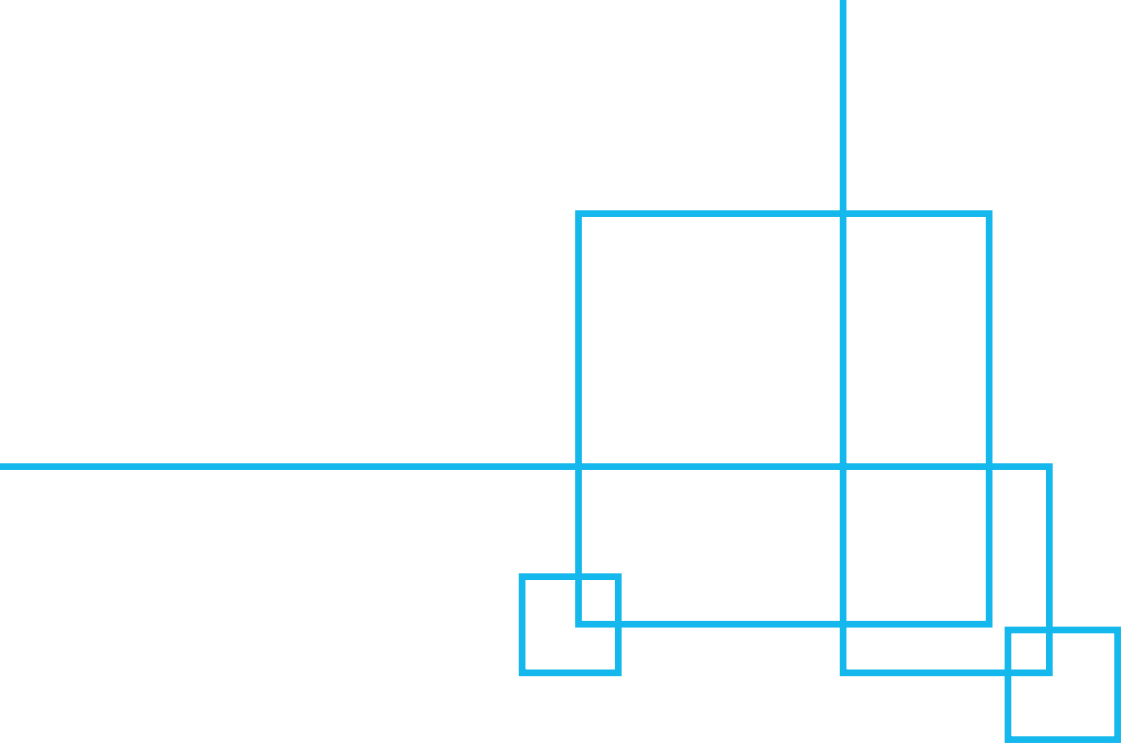
Akademia Tutora

W ramach Akademii Tutora podejmowane były działania mające na celu podniesienie/uzupełnienie wiedzy i umiejętności wolontariuszy-tutorów w zakresie metod pracy z osobami bezrobotnymi w wieku 50+.

Tematy szkoleń/warsztatów realizowanych w ramach Akademii Tutora odpowiadały na bieżące potrzeby wolontariuszy i jednocześnie wpływały na podniesienie ich kwalifikacji i kompetencji społecznych.

W ramach Akademii Tutora w projekcie zrealizowano dwa bloki szkoleniowe:

- Współtworzenie standardów pracy efektywnego wolontariatu w projekcie 50+ przez pracę nad kompetencjami komunikacyjnymi i motywacyjnymi w pracy zespołowej.
- Narzędziownia wolontariusza-tutora: Racjonalna Terapia Zachowania w praktyce.



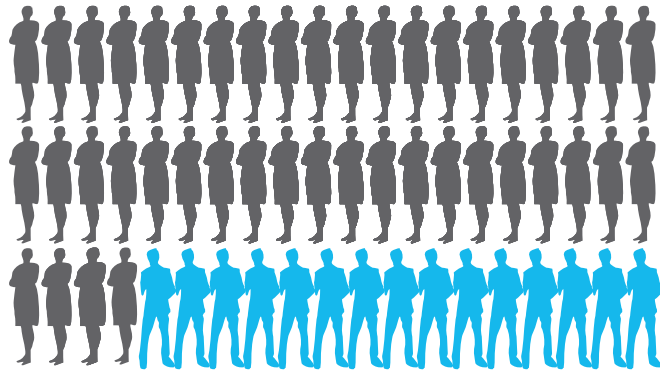
Uczestnicy projektu - charakterystyka

Osoby pozostające bez pracy w wieku 50+

Zgodnie z założeniami projekt miał wspierać osoby znajdujące się gorszej sytuacji na rynku pracy nie tylko ze względu na brak pracy i wiek, ale też czas pozostawania bez pracy, wykształcenie i płeć. Na etapie rekrutacji preferowano osoby pozostające bez pracy od co najmniej roku, z wykształceniem poniżej średniego oraz kobiety, które mimo, że nie stanowią większości wśród bezrobotnych 50+, to jednak mają większe trudności ze znalezieniem zatrudnienia.

W efekcie zastosowanych kryteriów sporą większość w projekcie stanowiły kobiety – 73%. Wysoki odsetek wśród uczestników (63%) stanowiły też osoby długotrwale bezrobotne¹⁴. Po przeanalizowaniu danych uzyskanych z formularzy rekrutacyjnych potwierdziły się informacje o gorszej sytuacji kobiet pod względem czasu pozostawania bez pracy. Średni czas bez pracy wśród uczestniczek projektu wynosił 4 lata i 5 miesięcy, podczas gdy u mężczyzn 2 lata i 5 miesięcy. Najdłuższy okres bez pracy wynosił w przypadku mężczyzn prawie 6 lat (1 wskazanie z Krakowa), a w przypadku kobiet 25 lat (1 wskazanie z powiatu nowosądeckiego).

Uczestnicy projektu „50+ dojrzaali, potrzebni, kompetentni”



78% to mieszkańcy miast
73% to kobiety
63% to osoby długotrwale bezrobotne
17% posiada wykształcenie wyższe
3% opiekuje się os. zależnymi

Źródło: opracowanie na podstawie danych Podsystemu Monitorowania EFS w projekcie „50+ dojrzaali potrzebni, kompetentni”

Większość uczestników to mieszkańcy miast (78%) – głównie Krakowa i Tarnowa (60%). Z powiatu nowosądeckiego dominowały osoby zamieszkujące obszary wiejskie, co jest efektem zastosowanych kryteriów rekrutacji (uczestnikami mogły być osoby zamieszkujące powiat nowosądecki z wyłączeniem miasta Nowy Sącz).

Analizując dane pod kątem związku pomiędzy miejscem zamieszkania a czasem pozostawania bez pracy, należy zauważyć, że na obszarach wiejskich 78% uczestników tam zamieszkujących było osobami długotrwale bezrobotnymi. U uczestników mieszkających w miastach ten odsetek był niższy, wynosił bowiem 59%.

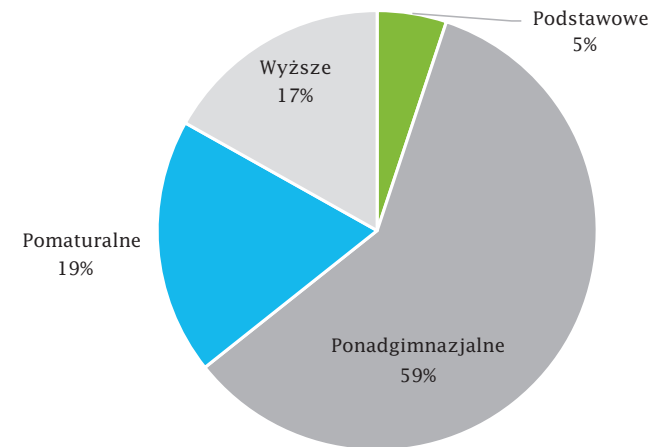
¹⁴ Osoba długotrwale bezrobotna w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy to osoba pozostająca w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat.

Pośród osób uczestniczących w projekcie niewielki był odsetek tych, które opiekują się osobami zależnymi¹⁵ (3%), natomiast wszystkie te osoby były długotrwale bezrobotne.

Najwyższy wiek wskazany wśród uczestników projektu to 63 lata (1 osoba) a najniższy 50 lat (31 osób). Warto też podkreślić, że im wyższy wiek, tym wyższy był w danej kategorii wiekowej odsetek osób długotrwale bezrobotnych: 50-55 lata – 61%, 56 i więcej lat – 67%.

Najwięcej osób posiadało wykształcenie ponadgimnazjalne (w tym zasadnicze zawodowe) – 59%, drugą grupą pod względem wielkości były osoby z wykształceniem pomaturalnym – 19%, natomiast wyższym wykształceniem legitymował się prawie co 6 uczestnik projektu (17%). Najniższe wykształcenie – podstawowe posiadało 5% uczestników.

Wykształcenie uczestników projektu



Źródło: opracowanie na podstawie danych Podsystemu Monitorowania EFS w projekcie „50+ dojrzaali potrzebni, kompetentni”

Wszystkie osoby z wyższym wykształceniem uczestniczące w projekcie pochodziły z miasta (43 osoby, z czego 36 osób z Krakowa). Natomiast wśród uczestników zamieszkujących obszary wiejskie dużą większość stanowiły osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym (69%).

Podsumowując powyższą analizę można przedstawić uproszczoną charakterystykę uczestnika projektu „50+ dojrzaali, potrzebni, kompetentni”. Statystycznym uczestnikiem projektu była kobieta pochodząca z miasta, w wieku 54 lata, z wykształceniem ponadgimnazjalnym (głównie zasadniczym zawodowym), z długim stażem pracy (23 lata), która od 3,5 roku nie posiadała zatrudnienia.

¹⁵ Osobą zależną jest osoba wymagająca ze względu na stan zdrowia lub wiek stałej opieki, połączona więzami rodzinnymi lub powinowactwem z osobą opiekującą się nią lub pozostająca z nią we wspólnym gospodarstwie domowym.

Uczestnik projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Podsystemu Monitorowania EFS w projekcie „50+ dojrzały potrzebny, kompetentny”

„Na wejściu” do projektu przeprowadzono badania ankietowe określające poziom motywacji i samoocenę uczestników. W większości respondentów na przeciętnym poziomie oceniali swoją wiedzę i umiejętności związane z poszukiwaniem pracy czy rynkiem pracy. Jednocześnie, średnio, co czwarta osoba wskazywała na niski lub bardzo niski poziom wiedzy i umiejętności w tym zakresie (26%). Niemal podobny odsetek ankietowanych określił taką wiedzę i umiejętności na poziomie wysokim lub bardzo wysokim. Należy podkreślić, że osoby, które przedstawiły wysokie oceny, to głównie osoby długotrwale bezrobotne (średnia pozostawania bez pracy dla tych osób wynosiła ponad 4 lata, przy czym najdłuższy czas to 24 lata). Uczestnicy szacowali też swoje szanse na znalezienie pracy w ciągu najbliższych 3 miesięcy na 43%.

Na zakończenie udziału w projekcie u uczestników nastąpił dość duży wzrost w ocenie swojej wiedzy i umiejętności związanych z poszukiwaniem pracy i rynkiem pracy. Pierwotnie, „na wejściu” do projektu około 25% uczestników oceniało swoje umiejętności na wysokim lub bardzo wysokim poziomie, natomiast na zakończenie udziału w projekcie odsetek wzrósł do ponad 60%. U uczestników projektu nastąpiła pozytywna, w miarę stała zmiana w postrzeganiu siebie, podniosła się również wiara we własne możliwości. Prawie wszyscy wskazali, że dzięki uczestnictwu w projekcie znacznie wzrosła ich motywacja do poszukiwania pracy, poczucie własnej wartości oraz szanse na zatrudnienie.

Wolontariusze w wieku 45+

W projekcie „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny” wzięło udział 171 wolontariuszy – tutorów, którzy w ramach działań projektowych zostali przygotowani do pracy z osobami bezrobotnymi w wieku 50 i więcej lat. Pozostający bez pracy uczestnicy projektu w wieku 50+ pochodzili z Krakowa, Tarnowa, powiatów: chrzanowskiego, nowosądeckiego i tarnowskiego. W związku z tym także wolontariusze poszukiwani byli w pobliżu tych terenów, tak by zapewnić optymalne warunki do współpracy. Należy jednak podkreślić, że w projekcie nie było obostrzeń co do miejsca zamieszkania wolontariusza – istotne było natomiast, by była to osoba chcąca współpracować przez pewien czas z realizatorami projektu i mająca predyspozycje do pracy z innymi osobami (umiejętności komunikacyjne, interpersonalne).

W najbardziej prostym ujęciu praca wolontariusza-tutora w głównej mierze polegała na towarzyszeniu podopiecznemu w procesie powrotu do aktywności zawodowej. Zadaniem tutora w pracy z podopiecznym było dążenie do:¹⁶

- zmiany jego dotychczasowego stylu życia,
- przełamania bierności, apatii,
- zminimalizowania postaw związanych z fatalizmem i roszczeniowością na rzecz zaradności, aktywności i postaw przedsiębiorczych,
- wzmocnienia potencjału psychicznego, aby lepiej radził sobie ze stresem oraz z rozwiązywaniem problemów dnia codziennego.

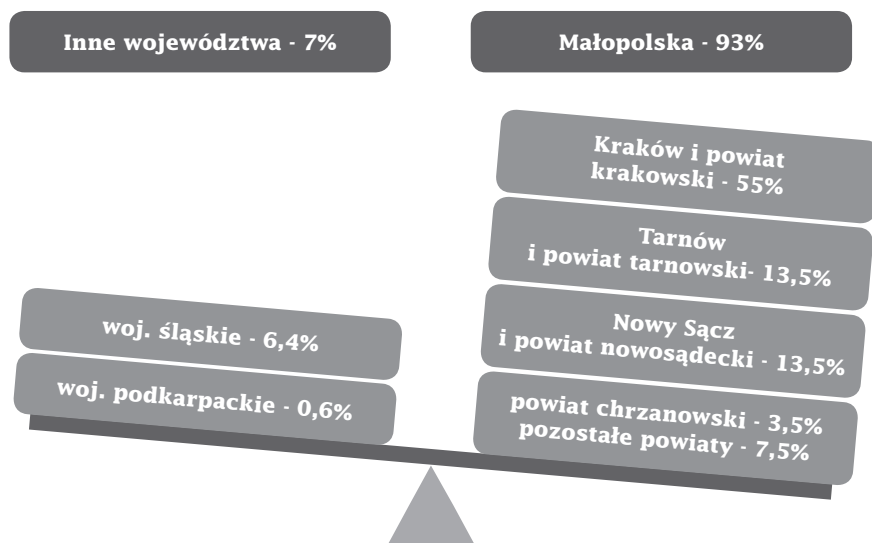
Jakie cechy posiadali wolontariusze w projekcie 50+? Przede wszystkim były to kobiety – 145 osób spośród 171 wszystkich wolontariuszy. Największą grupę stanowiły osoby w wieku 45-55 lat - 65%, przy czym spośród nich liczniejsza była grupa osób w wieku 45-50 lat. Co dziesiąty wolontariusz to osoba w wieku 61-65 lat. Średnia wieku wolontariuszy wynosiła prawie 54 lata. Warto podkreślić, że taki sam średni wiek dotyczył uczestników projektu 50+ (podopiecznych wolontariuszy).

Wolontariusze pochodzili z trzech województw – najwięcej z Małopolski – 159 osób, 11 osób z województwa śląskiego i 1 osoba z województwa podkarpackiego. Wolontariusze ze Śląska pracowali głównie z podopiecznymi z powiatu chrzanowskiego.

W ogromnej większości wolontariusze w projekcie 50+ to mieszkańcy miast – 86%, przy czym ponad 52% spośród wszystkich wolontariuszy pochodziło z Krakowa - rekrutacja na tym obszarze przebiegała bez żadnych problemów, zgłaszało się bardzo wiele osób, które chciały zostać tutorem. Trudności pojawiły się w przypadku rekrutacji wolontariuszy w powiatach chrzanowskim, tarnowskim i nowosądeckim – tam idea wolontariatu nie jest już tak powszechna – wolontariusze z tych terenów stanowili odpowiednio: 3,5%, 13,5% i 13,5%.

¹⁶ D. Binek, Przewodnik spotkań 1:1- aktualizacja, Ekspertyza opracowana w ramach projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”, Kraków 2015

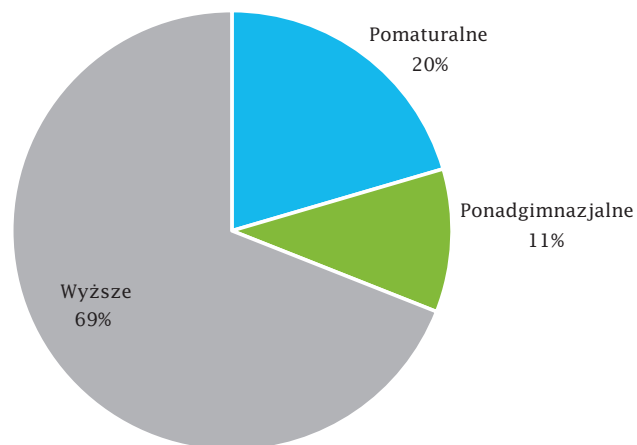
Miejsce zamieszkania wolontariuszy - tutorów



Źródło: opracowanie na podstawie danych Podsystemu Monitorowania EFS w projekcie „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentni”

Pod względem wykształcenia najwięcej osób, posiadało wykształcenie wyższe (głównie humanistyczne) – 69% wszystkich wolontariuszy. Co czwarta osoba miała wykształcenie pomaturalne, a co dwudziesta średnie.

Wykształcenie wolontariuszy - tutorów



Źródło: opracowanie na podstawie danych Podsystemu Monitorowania EFS w projekcie „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentni”

Podsumowując powyższą analizę można przedstawić uproszczoną charakterystykę wolontariusza projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentni”. Statystycznym wolontariuszem w projekcie była 54 letnia kobieta, mieszkająca w mieście, z wykształceniem wyższym (głównie humanistycznym), która posiadała 27 letni staż pracy.

Wolontariusz-tutor w projekcie „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentni”



Źródło: opracowanie na podstawie danych Podsystemu Monitorowania EFS w projekcie „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentni”

Wolontariusze wskazywali, że dzięki udziałowi w projekcie odczuwali dużą satysfakcję z pracy z uczestnikami, mogli obserwować jak duże zmiany zachodziły wśród ich podopiecznych, mogli też sprawdzić się w roli tutora. Możliwość dzielenia się swoim doświadczeniem i wiedzą dawała im wiele radości, ale z drugiej strony sami zdobyli wiele nowych doświadczeń i mieli możliwość rozszerzenia swojej wiedzy o życie i potrzebach innych.

Podkreślali też, że bardzo cenne były dla nich szkolenia zarówno wdrażające do pełnienia roli tutora jak i podnoszące ich umiejętności tutorskie, realizowane w ramach Akademii Tutora.

Słowa uznania i podziękowania dla wszystkich wolontariuszy pracujących w Projekcie „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentni”. To Wasze zaangażowanie, dojrzałość oraz wrażliwość na los drugiego człowieka spowodowały, że ten projekt był tak wyjątkowy i udany. Dwa lata współpracy z tak liczną grupą indywidualistów zjednoczonych w zespół pracujący na rzecz wspólnego celu to również dla mnie wyjątkowe doświadczenie zawodowe i osobiste.

Dziękuję za to z nadzieją na kolejne wspólne projekty.

Jadwiga Kozera
Koordynatorka ds. wolontariatu i wolontariuszka w projekcie 50+

Organizatorzy miejsc stażowych - stażodawcy

W projekcie staże organizowane były u ponad 160 pracodawców pochodzących z Małopolski. Najwięcej pracodawców pochodziło z terenu miast, szczególnie z Krakowa, Tarnowa, Nowego Sącza i Chrzanowa.

Pośród pracodawców organizujących miejsca stażowe dla uczestników projektu przeważały firmy/instytucje:

- sektora prywatnego (ok. 50%),
- posiadające siedzibę w mieście liczącym od 25 do 99 tys. mieszkańców (prawie 35%),
- działające na rynku od co najmniej 20 lat (prawie 45%),
- zatrudniające od 10-49 pracowników (ok. 40%) i od 50-249 pracowników (ok. 35%).

Zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności pracodawcy sklasyfikowani byli w branżach:

- Opieka zdrowotna, pomoc społeczna, usługi opiekuńcze – 25%
- Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją – 20%
- Edukacja – 15%
- Działalność finansowa, ubezpieczeniowa – 10%
- Budownictwo, wykańczanie domów, mieszkań – 10%
- Handel hurtowy i detaliczny – 10%
- Pozostałe – 10%

W ramach projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentni” przeprowadzono badanie pracodawców, u których realizowane były staże zawodowe. Wynika z nich, że pracodawcy bardzo cenią pracowników w wieku 50+. Ponad 72% z nich określiło osoby w tym wieku jako dobrych pracowników, tylko 6% określiło ich jako przeciętnych, natomiast żaden z respondentów nie określił pracowników w tej grupie wiekowej jako „słabych”. Z kolei, co piąty pracodawca stwierdził, że wiek nie ma wpływu na pracę.

Działaniem, które skutecznie przyczynia się do wydłużenia aktywności zawodowej osób 50+ jest odpowiedzialne i świadome zarządzanie wiekiem w firmach/instytucjach. Pracodawcy zostali zapytani w badaniu ankietowym o ten aspekt stosowanej wobec pracowników 50+ polityki. Spośród respondentów prawie 30% wskazało, że ich firma podejmuje działania w zakresie zarządzania wiekiem w obszarze organizacji pracy (dostosowanie pracy do możliwości psychofizycznych pracownika), a po 18% pracodawców wskazało, że stosuje działania w obszarach związanych ze szkoleniami i elastycznymi formami zatrudnienia. Natomiast 12% pracodawców wskazało, że stosują kompleksowe podejście do zarządzania wiekiem w firmie/organizacji działając we wszystkich obszarach i w odniesieniu do pracowników w każdym wieku.

Niewielki odsetek pracodawców stosuje narzędzia zarządzania wiekiem z obszaru zdrowia i dobrego samopoczucia (6%), nie cieszy się też zainteresowaniem pracodawców prowadzenie polityki zarządzania wiekiem w obszarach: przesunąć pomiędzy stanowiskami pracy, kończenia zatrudnienia czy polityki płacowej.

Pracodawców zapytano także jakie cechy głównie dotyczą pracowników 50+. Przede wszystkim pracodawcy wskazywali na odpowiedzialność i doświadczenie pracowników dojrzałych, istotna była też dla nich sumienność, motywacja do pracy i lojalność. W najniższym stopniu utożsamiana była z osobami 50+ znajomość języków obcych i umiejętności informatyczne.

Prawie 2/3 badanych pracodawców nie dostrzegało barier w zatrudnianiu osób po 50. roku życia. Natomiast ci pracodawcy, którzy doświadczali trudności z zatrudnieniem osób w tym wieku, wskazywali na bariery, które z jednej strony są generalne (dotyczą obciążeń pracodawcy) np. wysokie podatki czy składki ZUS, z drugiej strony związane są z cechami osób 50+ np. częstsze problemy zdrowotne oraz nieaktualne kwalifikacje. W przypadku absencji chorobowej pracowników 50+, która w świadomości społecznej utożsamianej często z osobami w tym wieku, należy stwierdzić, że nie dotyczy ona osób 50+ w stopniu wyższym niż innych grup wiekowych. Potwierdzają to dane ZUS, które przeczą obiegowej opinii o częstej nieobecności w pracy pracowników 50+. Najczęstsza absencja chorobowa występuje w grupie wiekowej 30-39 lat. Natomiast absencja chorobowa osób w wieku 50-59 lat jest prawie na tym samym poziomie co w grupie wiekowej 20-29 lat.¹⁷

Ponad połowa pracodawców, którzy w najbliższym czasie planują utworzenie nowych miejsc pracy nie wyklucza zatrudnienia na tych stanowiskach osób po 50. roku życia, natomiast 45% z nich nie jest pewnych czy widzieliby taką możliwość.

Otarłam się o bezczynność zawodową na własnej skórze. Kiedy sytuacja się wyprostowała, postanowiłam coś losowi oddać. I wtedy los sprawił, że znalazłam ogłoszenie o projekcie i tak to się podziało, że podejmuję teraz stażystkę...

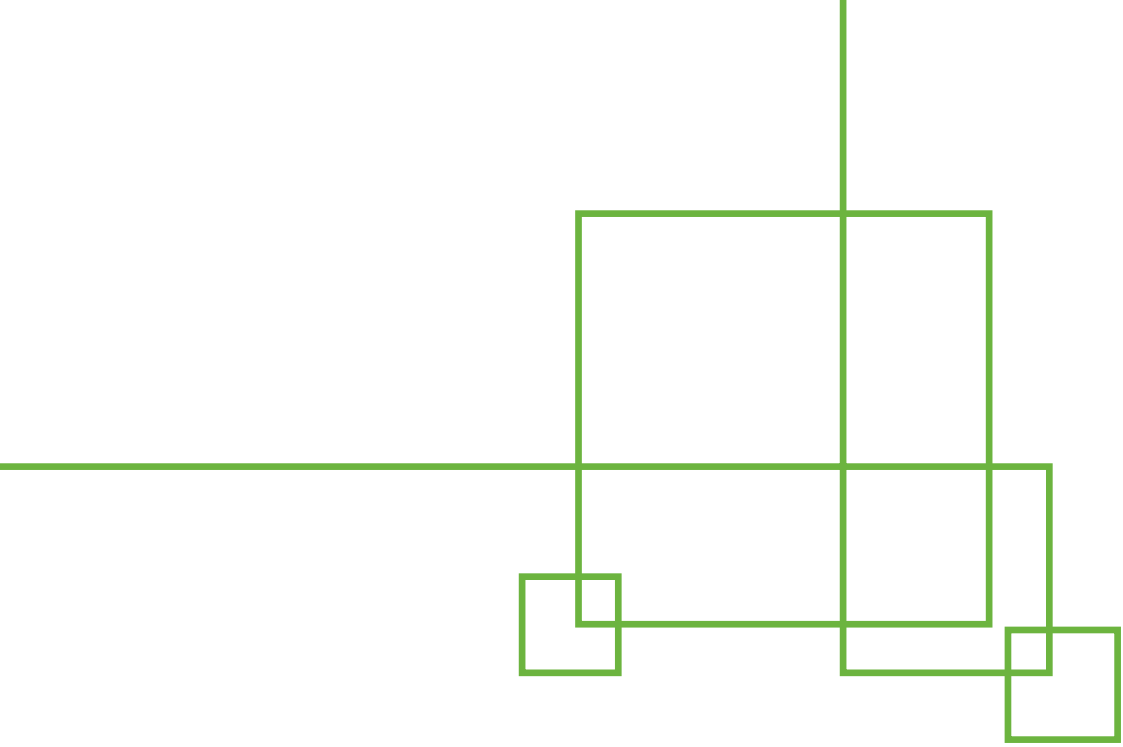
Rzadko który pracodawca ma możliwość sprawdzenia, za darmo, czy pracownik ma wystarczające kompetencje i spełnia warunki do tego aby zajmować dane stanowisko i wykonywać konkretne zadania. Weryfikujemy zarówno my jak i ta osoba, która jest kandydatem do pracy (bo faktycznie jest takim kandydatem) weryfikuje także, czy dobrze się czuje na danym stanowisku. Dyspozycyjność, zaangażowanie i lojalność zdecydowanie są większe u osób 50+. Dowartościowanie takiego pracownika, mam wrażenie, owocuje w dwójnasób, w bardziej spektakularny sposób a niżeli u młodszych pracowników. Tak więc zachęcam. Ten staż i udział w projekcie staje się trampoliną do normalnego życia, do normalnego funkcjonowania na rynku pracy..

Pracodawca z powiatu krakowskiego organizujący miejsca stażowe

Mieliśmy taką wyjątkową okazję, żeby się przez te parę miesięcy (stażu przyp. aut.) lepiej się poznać i jednocześnie wspólnie się uczyć, ponieważ dla nas było to też było nowe przedsięwzięcie. Staż stwarzał taką okazję, żeby przez te parę miesięcy nabyć umiejętności, które dla stażysty będącego u nas, były zupełnie nowe, od obsługi profesjonalnego ekspresu do kawy poprzez przygotowanie deserów, nakładanie lodów itd. Stażysta, którego przyjęliśmy, już na starcie miał takie predyspozycje, które sprawiły, że był kandydatem na dobrego pracownika. Przede wszystkim otwartość do klientów, umiejętność nawiązania kontaktów i prowadzenie rozmowy z klientem.

Pracodawca z Krakowa organizujący miejsca stażowe

¹⁷ M. Frączek, Pracodawcy z pracownikami na plus, ekspertyza w projekcie „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentni”, Kraków 2015



Refleksje o projekcie osób współpracujących przy jego realizacji

Podczas realizacji projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny” współpracowano z wieloma wspaniałymi osobami: ekspertami, którzy uczestniczyli w panelach dyskusyjnych i/lub przygotowali ekspertyzy, trenerami, którzy prowadzili szkolenia dla wolontariuszy, moderatorami, którzy prowadzili spotkania grupowe oraz gośćmi zapraszonymi na te spotkania (listę ekspertów trenerów i moderatorów spotkań grupowych zamieszczono na końcu tego rozdziału). Kilko z tych osób, chciało podzielić się swoimi refleksjami na temat projektu, jego realizatorów, osób w nim uczestniczących i ogólnej atmosfery panującej w projekcie. Oto co powiedzieli, a raczej napisali:

Mój udział w projekcie polegał na realizacji szkoleń wdrażających dla wolontariuszy oraz prowadzeniu indywidualnych spotkań z wolontariuszami –tutorami. Spotkania te miały na celu dostarczenie im wiedzy merytorycznej oraz wsparcia polegającego na wzmocnieniu kompetencji użytecznych w spotkaniach 1:1 z uczestnikami projektu – osobami bezrobotnymi 50+.

To był niesamowity czas. Spotykając się indywidualnie i pracując nad różnorodnymi zagadnieniami, z którymi przychodzili na sesję tutorzy, byłem pod ogromnym wrażeniem ich zaangażowania, pasji, chęci pomocy i dobrego serca.

Byłem świadkiem jak pracując z uczestnikami projektu sami stawali się oni dojrzały, potrzebny, kompetentny i jak bardzo zależało im na tym, żeby kontakt ten był jak najbardziej profesjonalny.

Projekt był dla wielu zaangażowanych w niego osób czasem dużej zmiany i transformacji. Był także dla mnie niezwykle cennym i rozwojowym doświadczeniem. Był projektem, który niezależnie od przyjętych wskaźników, dokonał realnej zmiany w ludziach.

Nieodwracalnej, dobrej zmiany.

Tomasz Drożdż
Psycholog, coach, trener w projekcie 50+

Dla mnie projekt „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny” był okazją do spotkania wspaniałych ludzi, tak bardzo wartościowych i posiadających wiele cennych na rynku pracy umiejętności. Jednocześnie był szansą, by te skarby z nich wydobyć i pozwolić im spojrzeć na nowo na siebie.

Dzięki prowadzeniu spotkań inspirujących w projekcie widziałam realne zmiany zachodzące w uczestnikach, to jak nabierali pewności siebie, wiary we własne siły, jak nawiązywali nowe przyjaźnie, a w rezultacie otrzymywali pracę, z której byli zadowoleni. Profesjonalne podejście i holistyczne spojrzenie na rodzaje wsparcia dla osób bezrobotnych były tu także bardzo pomocne.

Monika Styga
Moderatorka spotkań grupowych w projekcie 50+

„Nie siedzę z założonymi rękami. Należę do osób, które gdy mają wędkę, złowią sobie rybę. Jednak ten, kto wymyślił to powiedzenie, nie przewidział, że w stawie zabraknie ryb dla wszystkich, albo że ktoś spuści z niego wodę” - tak mógłby powiedzieć niejeden klient projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”.

Uczestnicy projektu to w większości osoby znajdujące się w dużym oddaleniu od rynku pracy, którzy jednak podjęli decyzję o zmianie dotychczasowego stylu życia i podjęciu zatrudnienia. To przede wszystkim osoby, których wiek i kwalifikacje (myślę przede wszystkim o klientach z powiatu nowosądeckiego) stawiają w gorszym położeniu na rynku pracy. Ważne jest zatem pamiętanie o tym, że tak jak nie ma idealnie takich samych dwóch osób, tak nie ma także dwóch takich samych przyczyn problemów dotyczących funkcjonowania na rynku pracy. Zawsze jest to splot czynników wewnętrznych oraz zewnętrznych, które tworzą wyjątkową sytuację dla każdej osoby. Dlatego tutor musi traktować każdego klienta w sposób zindywidualizowany. Takie podejście zwiększa ich szansę na zaistnienie i rozwój na rynku pracy.

Kolejnym istotnym narzędziem w pracy tutora jest intuicja. Do niedawna społeczeństwa zachodnie rozmiłowane w naukowym podejściu wyśmiewały intuicyjne myślenie jako przejaw powrotu do mniej oświeconych czasów. Współcześnie jednak uznaje się intuicję za umiejętność, z której ludzie sukcesu czerpią ogromne korzyści. Praktyka dowodzi, że ludzie podejmujący najlepsze decyzje handlowe częściej polegają na intuicji niż na analizie logicznej. Każdy z nas doświadczył nieświadomego działania umysłu, kiedy wieczorem przed podróżą nastawiliśmy w głowie budzik, a następnie dzięki naszemu mentalnemu zegarowi – obudziliśmy się pięć minut wcześniej. Czy też nie mogąc sobie przypomnieć nazwiska, numeru telefonu, nagle brakująca informacja pojawia się w naszej świadomości, kiedy właśnie zajmujemy się innymi sprawami. Z pewnością wszyscy doświadczyliśmy kiedyś „przecucia” czy „ośnienia”. Kiedy wcale nie zastanawiając się nad tym wiedziliśmy, że należy skręcić w tę, a nie w inną ulicę, albo zagrać tą, a nie inną kartą. Ta zdolność do kierowania się intuicją drzemie w każdym z nas. Z mojego doświadczenia w pracy z klientami projektu wynika, że intuicja podpowiadała mi, jak z nimi postępować, jakich użyć argumentów. Uświadomienie klientowi jego możliwości zawodowych, to podstawa osiągnięcia sukcesu. Ale potrzebna jest także jednostkowa determinacja oraz mobilność, by zmieniać swoje życie, a tym samym swoją pracę.

Danuta Binek
Doradca zawodowy, ekspert rynku pracy i wolontariuszka w projekcie 50+

Gdybym miała w kilku słowach ująć swoje refleksje dotyczące Projektu 50+ to byłyby to takie słowa: Ciekawość. Wolontariat. Tutoring. Przyjaźń. Aktywność. Rozwój. Praca. Perspektywy. Radość. Wdzięczność.

Nie przestaję się dziwić jak magicznie w życiu pojawiają się nowi przyjaciele, nowe doświadczenia, nowe umiejętności poprzez tak zwane „przypadkowe” wydarzenia. Koleżanka ze stowarzyszenia ICF przysłała link do WIOSNY z zamiarami na Koordynatora ds. wolontariatu i dzwonię z ciekawości. Dowiaduję się na czym polega projekt i co jest w programie. Zgłaszam swój udział w projekcie. Przychodzę na szkolenie wstępne w dniu 6 grudnia i zaczyna się magia św. Mikołaja ☺

Zaczęłam od wolontariatu w Projekcie 50+. Prowadziłam spotkania inspirujące jako trener – gość. Teraz zajmuję stanowisko koordynatora merytorycznego form aktywizacyjnych. Pełna magia: od wolontariatu do zatrudnienia ☺

Natomiast najważniejszą wartością Projektu 50+ jest to, że poznałam wspaniałych ludzi i zobaczyłam po raz kolejny jak ważna w naszym życiu jest obecność drugiego człowieka. Pomagając drugiej osobie, sami dostajemy ogrom wspaniałości!

Elena Leletko

Trenerka, koordynator merytoryczny i wolontariuszka w projekcie 50+

Spotkałam niezwykłych ludzi, którzy potrzebowali inspiracji.

Tak mogę podsumować moją przygodę Moderadora w projekcie „50+ dojrzałych, potrzebnych, kompetentnych”.

Obserwowałam zmianę.

Pierwsze spotkanie z osobami 50+ wyglądało zawsze podobnie – „nie mam żadnego atutu czy mocnej strony, czuję się całkowicie nieużyteczna/ny zawodowo, nic nie umiem”.

Podczas następnych spotkań z grupy nieznanymi sobie ludźmi tworzył się zespół – krok po kroku pojawiała się współpraca, wsparcie, wzajemne szukanie mocnych stron.

Uczestnicy prowadzili dzienniczki sukcesów. Opowiadali innym o swoich spotkaniach z tutorami, chwalili się każdą rozmową u potencjalnego pracodawcy, zdawali relację ze stażów motywując się wzajemnie.

Podczas ostatniego spotkania podsumowującego każdy w otwarty sposób potrafił przedstawić siebie jako ciekawego człowieka, który posiada doświadczenie oraz kompetencje potrzebne na rynku pracy.

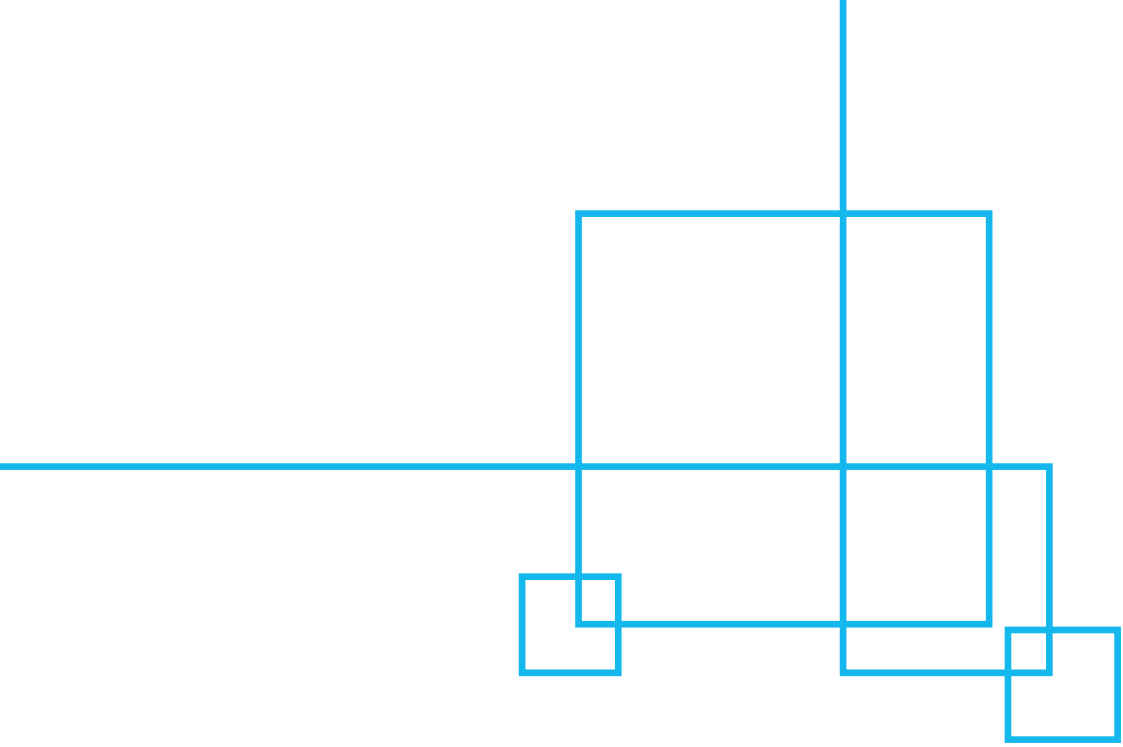
Spotkałam niezwykłych ludzi, którzy mnie zainspirowali.

Joanna Sadzik

Moderatorka spotkań grupowych w projekcie 50+

Osoby, które współpracowały w ramach projektu „50+ dojrzałych, potrzebnych, kompetentnych” jako eksperci, trenerzy lub moderаторzy

Tomasz Drożdż	Psycholog – wsparcie indywidualne dla wolontariuszy-tutorów Trener szkoleń wdrażających dla wolontariuszy
Jolanta Nosal	Trener szkoleń wdrażających dla wolontariuszy
Agnieszka Sznajder	Trener szkoleń wdrażających dla wolontariuszy
Danuta Binek	Ekspert – przygotowanie ekspertyz i prowadzenie paneli
Anna Żaczek	Ekspert – przygotowanie ekspertyz
Anna Wilczyńska	Ekspert – przygotowanie ekspertyz
Dominika Lebda	Ekspert – przygotowanie ekspertyz, trener gość na spotkaniach grupowych
Dr Jolanta Perek - Białas	Ekspert – przygotowanie ekspertyz i prowadzenie paneli
Tomasz Waleczko	Ekspert – przygotowanie ekspertyz i prowadzenie paneli
Anna Kaznowska	Ekspert – przygotowanie ekspertyz
Dr Maciej Frączek	Ekspert – przygotowanie ekspertyz
Agnieszka Grzechnik	Ekspert – przygotowanie ekspertyz
Ewa Pawełczyk-Sanecka	Ekspert – przygotowanie ekspertyz
Joanna Sadzik	Moderator spotkań grupowych
Monika Styga	Moderator spotkań grupowych
Natalia Kaczmarzyk (Kaniak)	Moderator spotkań grupowych
Katarzyna Podgórska	Moderator spotkań grupowych
Elżbieta Cwynar-Budzińska	Moderator spotkań grupowych
Grażyna Machała	Trener gość na spotkaniach grupowych
Małgorzata Stolarska	Trener gość na spotkaniach grupowych
Elena Leletko	Trener gość na spotkaniach grupowych
Robert Maciaszek	Trener gość na spotkaniach grupowych
Mariola Boczar	Trener gość na spotkaniach grupowych
Katarzyna Lipińska	Trener gość na spotkaniach grupowych
Marta Bohdziewicz-Lulewicz	Trener gość na spotkaniach grupowych
Maria Brzeziak	Trener gość na spotkaniach grupowych
Katarzyna Ziętarska	Trener gość na spotkaniach grupowych



Efekty projektu

Data zakończenia projektu to 31 października 2015 r. Jednak już w momencie powstania tego dokumentu (wrzesień 2015 r.) można stwierdzić, że zrealizowano postawione dla tego projektu cele. Zgodnie ze stanem na dzień 1 września 2015 r. zatrudnienie znalazło 73 osoby tj. 60% uczestników w wieku 50+, którzy do tego dnia zakończyli udział w projekcie. Wskaźnik ten może się jeszcze zmienić, co wynika ze specyfiki jego pomiaru, bowiem powinien być mierzony w okresie do 3 miesięcy od zakończenia przez daną osobę udziału w projekcie, a uczestnicy II i III edycji w większości zakończą udział we wrześniu i październiku 2015 r.

W grafie przedstawiono zestawienie najważniejszych rezultatów i produktów projektu – w nawiasach podano stopień wykonania danego wskaźnika w stosunku do jego wartości docelowej, określonej we wniosku o dofinansowanie.



Źródło: opracowanie własne na podst. dokumentacji projektu „50+ dojrzały, potrzebni, kompetentni”

W odniesieniu do efektów „miękkich” prawie 90% uczestników 50+ stwierdziło, że w efekcie udziału w projekcie **wzrosła ich wiara w siebie i w sukces na rynku pracy oraz zwiększyła się motywacja do poszukiwania pracy i dalszego podnoszenia kwalifikacji**. Uczestnicy stwierdzili, że dzięki udziałowi w projekcie **zdołali nowe umiejętności w zakresie poszukiwania pracy i funkcjonowania na rynku pracy**.

Uczestnicy wskazywali, że w efekcie udziału w projekcie nabyli również bardzo różne praktyczne umiejętności, od umiejętności zawodowych (praca z klientem, obsługa komputera i programów komputerowych, zdobycie doświadczenia w danej branży, zarządzanie swoim czasem, organizacja pracy, umiejętność autoprezentacji, wielotorowe poszukiwanie pracy), do umiejętności dotyczących kwestii osobowości (cierpliwość, umiejętność wyciszenia się, umiejętności interpersonalne, poznanie swoich słabych i mocnych stron).¹⁸

Nie jest łatwo jednoznacznie określić, która z metod wsparcia najbardziej odpowiadała na potrzeby uczestników - ich ocena w tym zakresie była bardzo zróżnicowana i zależała od charakteru, osobowości i potrzeb każdej z osób z osobna. Najczęściej uczestnicy wskazywali, że wszystkie metody w jakimś stopniu odpowiadały na ich potrzeby, traktując projekt jako całość.¹⁹

Uczestnicy bardzo angażowali się w działania projektowe (ponad 90% wskazało, że ich zaangażowanie było całkowite lub dosyć wysokie) – zarówno podczas spotkań grupowych jak i indywidualnych podejmowali dyskusję, byli zainteresowani, wymieniali się doświadczeniami. Także atmosfera panująca podczas wszystkich form wsparcia została oceniona przez uczestników projektu bardzo wysoko – 93% z nich wskazało, że była zawsze lub prawie zawsze pozytywna.

Z kolei wolontariusze – tutorzy wskazali na dosyć wysoki poziom satysfakcji ze spotkań z podopiecznymi, w skali od 1 – całkowicie zawiedziony/a do 10 – całkowicie usatysfakcjonowany/a osiągnięto wynik ponad 8 punktów. Jeszcze wyższy był poziom ich satysfakcji z udziału w projekcie – prawie 9 punktów.²⁰

W przypadku pracodawców ponad 70% z tych, którzy organizowali miejsca stażowe dla osób 50+ wskazało, że w efekcie udziału w projekcie zwiększyła się ich świadomość z korzyści płynących z zatrudniania osób po 50. roku życia.

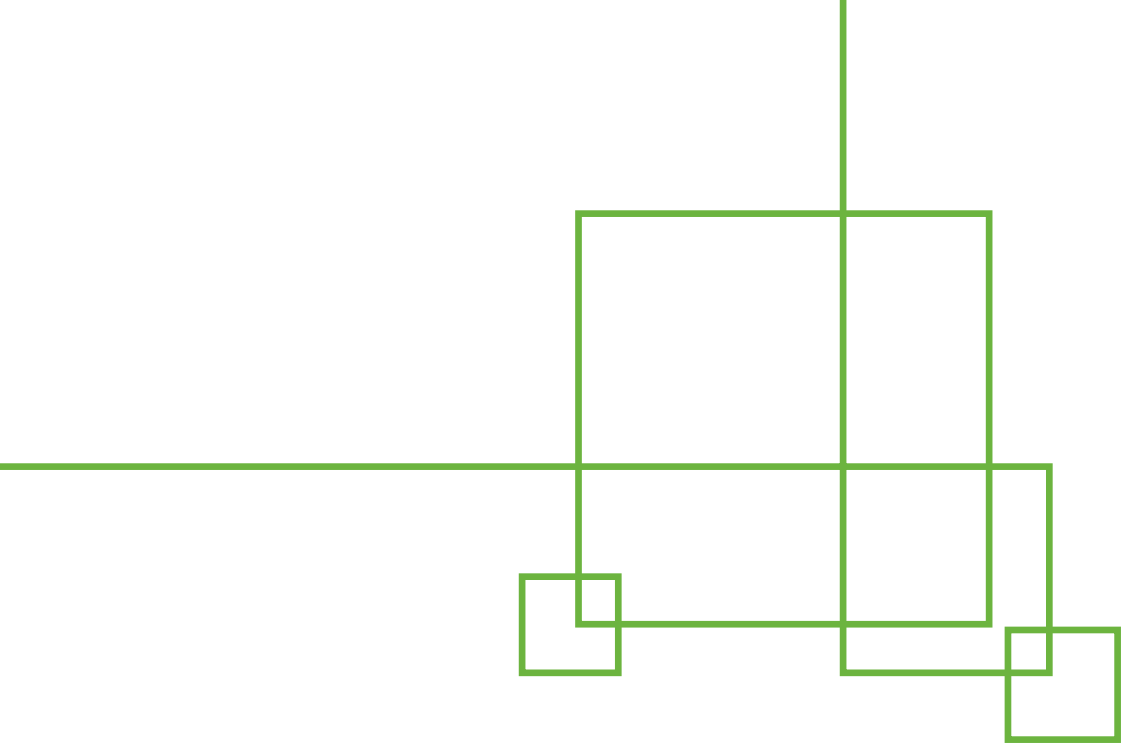
Najczęstsze powody, dla których pracodawcy zatrudniliby osoby w wieku 50+ związane były z tym, że widzą w osobach dojrzałych większy szacunek/przywiązanie do pracy, bogatsze doświadczenie zawodowe oraz to, że pracownikom w tym wieku można powierzyć bardziej odpowiedzialne zadania. Tacy pracownicy, w opinii pracodawców, mają bardziej pozytywny wpływ na atmosferę w pracy.

Niewymiernym efektem projektu jest niewątpliwie nowa jakość jaką są relacje partnerskie pomiędzy przedstawicielami różnorodnych grup – wolontariuszami, pracownikami urzędów pracy, pracownikami organizacji pozarządowej oraz uczestnikami w wieku 50+. Wszyscy współpracowali ze sobą poszukując optymalnych rozwiązań z zachowaniem wzajemnego szacunku i zrozumieniem dla odmiennych punktów widzenia i uwarunkowań różnych środowisk pracy.

¹⁸ T. Waleczko, A. Kaznowska, Ocena form wsparcia w projekcie „50+ dojrzały, potrzebni, kompetentni”, ekspertyza wykonana w projekcie „50+, dojrzały, potrzebni, kompetentni”, Kraków 2015

¹⁹ Ibidem.

²⁰ Ibidem.



Oddając głos uczestnikom ...

Osoby bezrobotne 50+ wypowiadały się pozytywnie na temat projektu jak i jego efektów – zarówno wymiernych – skierowaniu na staże, które faktycznie pozwoliły im na powrót na rynek pracy oraz nabycie praktycznego doświadczenia zawodowego, jak i niewymiernych – zmianie mentalnej jaka była skutkiem uczestnictwa w szkoleniach oraz bezpośredniemu i indywidualnemu wsparciu osób w podobnym wieku. Także wolontariusze – tutorzy chwaliли sobie satysfakcjonujący dla nich model współpracy oraz możliwość zaangażowania się w działania o zauważalnym, pozytywnym wpływie na innych.

Po dniach zwątpienia - bo miałam takie dni – mam nową siłę, motywację. Jestem pewna, że gdzieś to moje miejsce jest, że ta praca gdzieś tam na mnie czeka. Teraz intensywne poszukiwanie pracy - to moja praca.

Uczestniczka z Krakowa

W moim przekonaniu, wiele zawdzięczam projektowi 50+. Parę spotkań (z wolontariuszką-tutorem – przyp. aut.) naprawdę wniosło w moje myślenie o sobie wiele zmian. Uwierzyłam, że mogę, że jestem w stanie coś jeszcze zrobić, bo prezentuję coś wartościowego przede wszystkim dla siebie, ale także dla potencjalnego pracodawcy. (...) Mam takie uspokajające przekonanie, że potrafię poradzić sobie z problemami i ludźmi w sposób asertywny i komfortowy dla psychiki.

Uczestniczka z Krakowa, II edycja projektu

Zmieniłem pogląd na życie. Żona się ze mnie śmieje, że stałem się gadułą. (...) Cel osiągnięty - bo większość z nas wyszła z takiej... „nieprzytomności”, na wiele spraw otworzyły nam się oczy. Reszta przyjdzie z czasem.”

Uczestnik z powiatu nowosądeckiego, II edycja projektu

Tak szczęśliwego człowieka od dawna nie widziałam - to coś niesamowitego. Pan powiedział, że tutaj w projekcie „nauczył się żyć” i „przez te kilka miesięcy „pożył”. Pamiętam go z pierwszych spotkań, gdzie był naprawdę bardzo, bardzo nieśmiały, (...) miał bardzo niską samoocenę, a teraz jest 100 kroków do przodu. Mówił, że otrzymał bardzo dużo wsparcia i nie wie, jak dziękować - bo jest naprawdę „fajnie”. Ja mu powtarzałam, że gdyby on sam się tak bardzo nie starał i sam nie chciał coś zrobić, to by pewnie tak „fajnie” nie było, więc to jego ogromna zasługa:-)

Wolontariuszka z Chrzanowa o swoim podopiecznym z II edycji projektu

Pięć lat temu sama straciłam pracę – przeszłam wszystkie etapy od żałoby, złości i bezsilności, po rodzenie się małych pomysłów co mam ze sobą zrobić aż do założenia swojej firmy. Teraz mam firmę, a oprócz tego jestem stylistką, coachem, wykładowcą. (...) W związku z tym, że sama zbliżam się do 50-tych, to bardzo zapragnęłam wziąć udział w tym projekcie, ale w charakterze wolontariuszki, czyli osoby, która mogłaby wesprzeć osoby bezrobotne. Do bycia osobą bezrobotną można się przyzwyczaić - jakoś sobie z tym radzimy. Tylko pytanie, czy to „jakoś” nam wystarczy? Ten projekt służy temu, żeby to „jakoś” przestało nam wystarczać i żebyśmy zrobili coś więcej dla siebie, żebyśmy dali sobie szansę.

Wolontariuszka z Tarnowa

Co roku angażuję się w różne akcje charytatywne. Ponieważ wkraczam właśnie w wiek 50+, pomyślałam, że połączę obie rzeczy i wesprę kogoś w tym, w czym sama jestem dobra, wykorzystując swoje kompetencje zawodowe.

Wolontariuszka z Nowego Sącza

Kilka lat temu zmieniłam pracę. Wiem, jak bardzo potrzebne jest wsparcie w tym szczególnym momencie. Praca w projekcie jest dla mnie przyjemnością, tym bardziej, że jestem coachem. Wolontariat to niesamowite doświadczenie, okazja do poznania ludzi z wieloma ciekawymi historiami, często bardzo inspirującymi.

Wolontariuszka z Krakowa

Udział w projekcie przywrócił mi wiarę w siebie i swoje możliwości, pokazał jak poruszać się po rynku pracy, jak wykorzystać swoje mocne strony, a odbywany staż daje mi możliwość zdobywania nowej wiedzy, nowych umiejętności, nawiązania nowych kontaktów.

Uczestniczka z Krakowa, I edycja projektu

Moja trenerka Pani Mariola jest osobą perfekcyjnie wspianą, która poświęca swój czas i środki, by mi pomóc zobaczyć wszystko z innej perspektywy, dzięki której dowiedziałam się paru rzeczy o sobie nie mówiąc już o praktycznych umiejętnościach. Poznałam nowych, ciekawych ludzi. Nabywam nowe umiejętności. Zajęcia na spotkaniach grupowych są bardzo inspirujące i rozwijające. Mój staż jest tak zajmujący (...) - nie przypuszczałam, że jeszcze będę mogła w tak nowoczesnej firmie uczyć się nowoczesnej pracy! Mogę eliminować stare nawyki (to chyba dla mnie najtrudniejsze), uczyć się kompletnie nowych dla mnie rzeczy (...). To pluses w projekcie nie widzę. Minusem jest sytuacja w naszym kraju, brak miejsc pracy to, że pozostawiono mnóstwo bezradnych ludzi samym sobie, że tak naprawdę strasznym wysiłkiem musimy walczyć o przetrwanie.

Uczestniczka z Tarnowa, I edycja projektu

Do tej pory czułam, że jestem w takich wielkich koleinach, które nie pozwalają mi wyjść na inny poziom. A teraz czuję, że jestem z tych kolein i zaczęło się coś nowego! Nawet mój syn powiedział mi, że duchem jestem chyba młodsza od niego. (...) Wiem, że liczy się nie tylko co umiesz, ale przede wszystkim co robisz. Tylko wtedy zaczyna się coś dziać jak się coś robi.

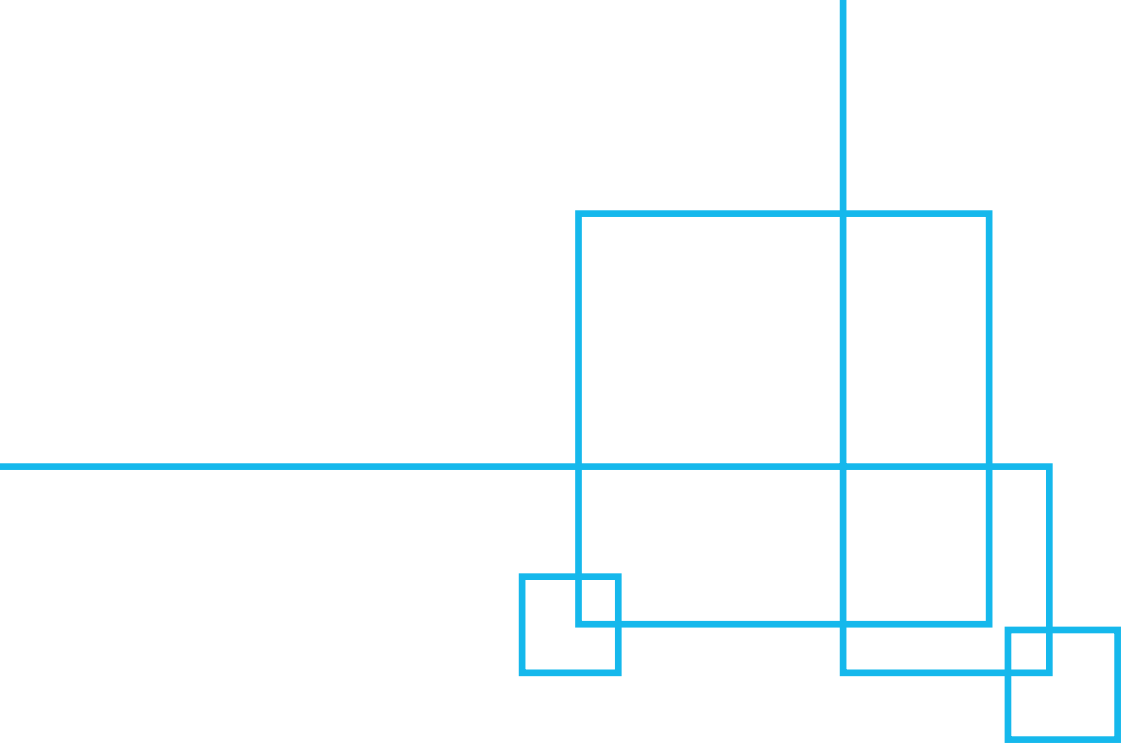
Uczestniczka z powiatu tarnowskiego, I edycja projektu

Wolontariusze dają przekaz, często na podstawie swojego doświadczenia: „Uwierz w siebie”, „Spróbuj jeszcze raz”, „Nie poddawaj się - poszukaj tej pracy”, „Bo tak naprawdę, jeśli Ty sam w to nie uwierzysz i sam nie podejmiesz działań, to nikt tego za Ciebie nie zrobi” – i w większości przypadków udaje się, jesteśmy w stanie dotrzeć do osób bezrobotnych z taki przesłaniem.

Wolontariuszka z Krakowa

Ja dowiedziałam się od córki, że potrzeba wolontariuszy do projektu 50+. Dostałam się i przydzielono mi podopieczną, której towarzyszę na tej drodze do odnalezienia się, do znalezienia pracy. Jak mogę jej pomóc? Wspierać ją, towarzyszyć jej, motywować ją i przede wszystkim WYSŁUCHAĆ. Czasami bowiem potrzebny jest ktoś z zewnątrz, komu można sprzedać wszystkie te kłopoty, bo nie zawsze jest chęć, by tymi kłopotami dzielić się z rodziną. Więc te nasze spotkania są raz przyjemne, weselsze a raz smutne... Jestem przekonana, że ta praca gdzieś tam na nią czeka.

Wolontariuszka z powiatu wielickiego



Model wypracowany w projekcie

W efekcie realizacji projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny” opisany został system działań aktywizacyjnych dla osób 50+ z zastosowaniem metody wolontariatu, ujęty w jeden spójny mechanizm składający się z następujących elementów:

- Program szkoleń wdrażających dla wolontariuszy –tutorów w wieku 45+ pn. „Akademia kompetencji wolontariusza – tutora”.
- Przewodnik spotkań 1:1 tj. wolontariusza – tutora 45+ i osoby pozostającej bez pracy w wieku 50+
- Program grupowych spotkań inspirujących pn. „Poradnik trenera osób dojrzałych”.

Elementy te zostały wzbogacone o profile: pozostających bez pracy osób 50+ oraz wolontariuszy w wieku 45+, którzy wzięli udział w projekcie „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”.

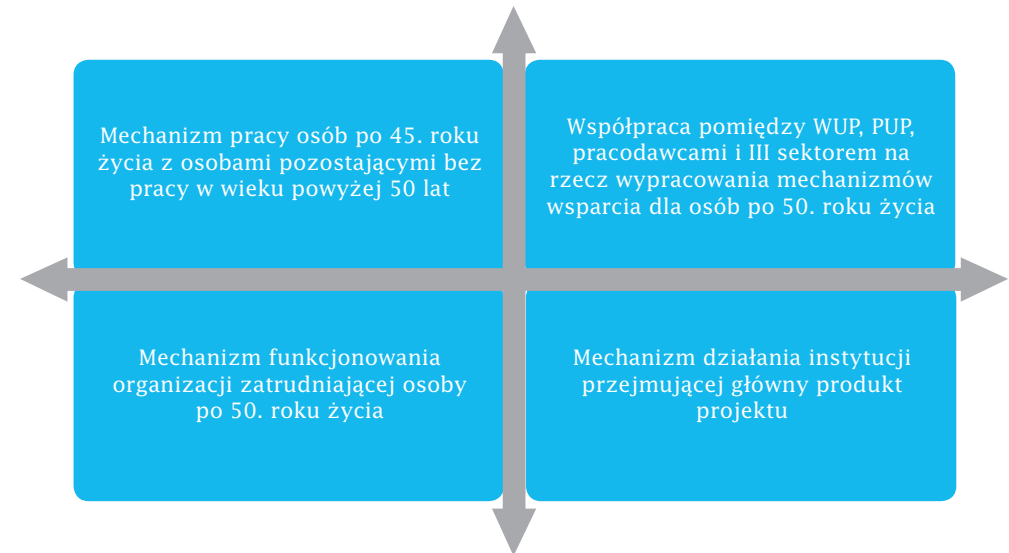
Uzupełnieniem powstałego w projekcie modelu są trzy mechanizmy:

- współpracy pomiędzy Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie, powiatowymi urzędami pracy, pracodawcami i III sektorem na rzecz wypracowania mechanizmów wsparcia dla osób po 50. roku życia,
- funkcjonowania organizacji zatrudniającej osoby po 50. roku życia,
- działania instytucji przejmującej główny produkt projektu.

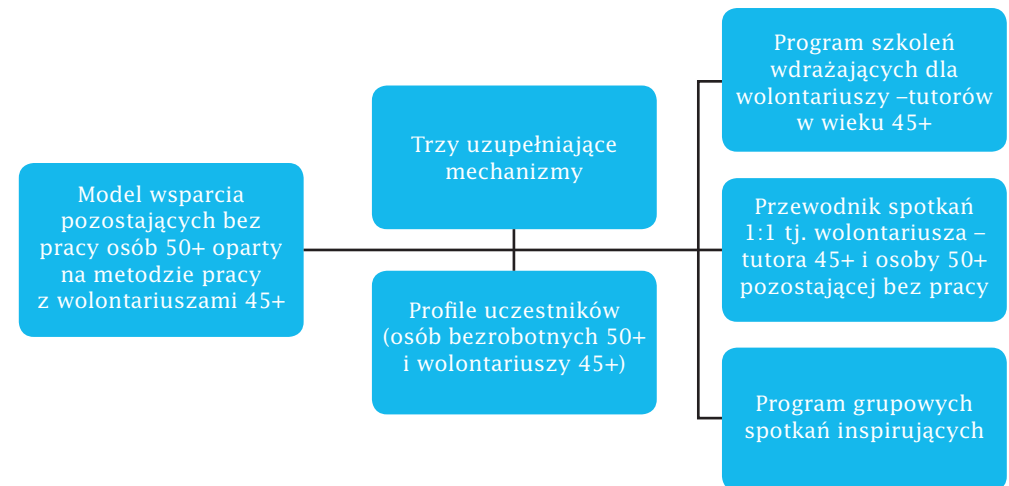
Opracowany model pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym w wieku 50+ będzie rozpowszechniany w całym województwie. Kształt i forma działania może być implementowana również w innych województwach przy zastosowaniu i replikacji przygotowanego modelu. Warto zwrócić uwagę, że projekt „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny” pozwala na poprawę w obrębie trzech aspektów:

- sytuacji zawodowej osób należących do grupy 50+;
- zmiany mentalnej i światopoglądowej dotyczącej postrzegania osób w wieku 50+ na rynku pracy u osób w tym wieku, pracodawców, instytucji oraz ogólnie – społeczeństwa;
- zwiększenia zaangażowania osób w wieku 45+ (w tym oczywiście również 50+ oraz starszych) w działania wolontariackie.

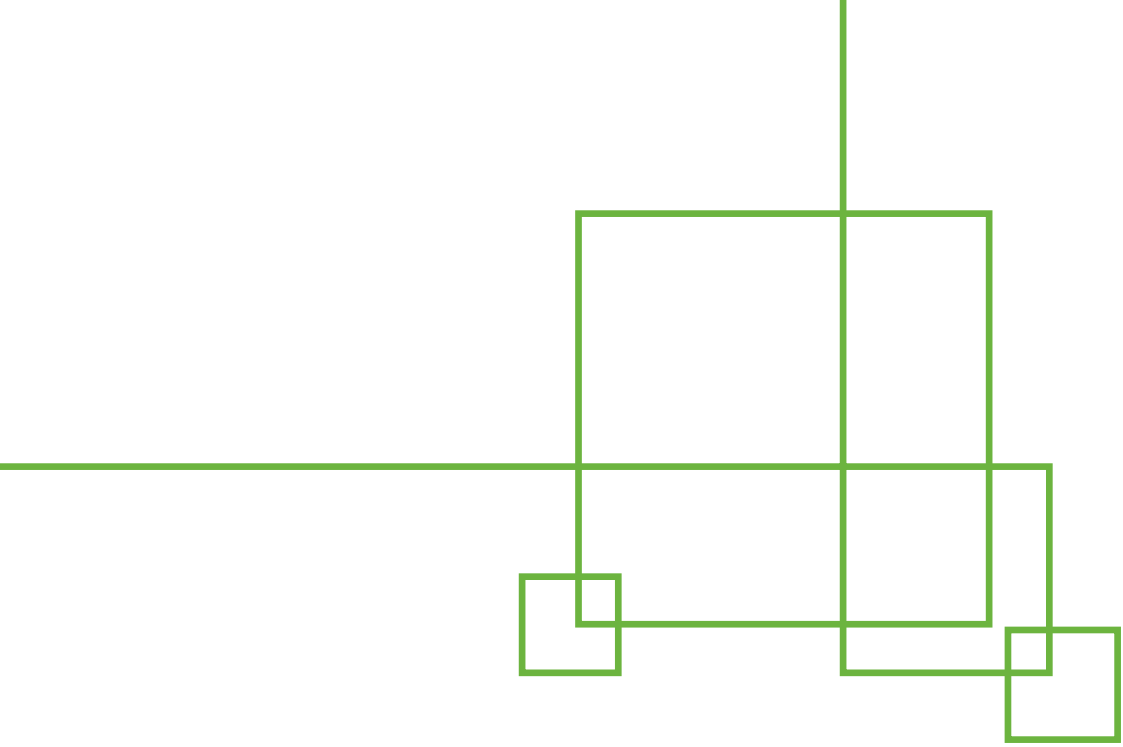
Schematy modelu wsparcia osób pozostających bez pracy powyżej 50. roku życia oparty na metodzie pracy z wolontariuszami po 45. roku życia



Źródło: opracowanie własne na podst. dokumentacji projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”



Źródło: opracowanie własne na podst. dokumentacji projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”



Promocja projektu

Projekt „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny” jako projekt partnerski realizowany był przez instytucje o różnym potencjale medialnym, posiadające własne standardy komunikacyjne. W celu zapewnienia optymalnych warunków dla komunikacji zarówno wewnątrz partnerstwa jak i pomiędzy partnerstwem i otoczeniem, realizatorzy opracowali strategię promocji i komunikacji w projekcie. Przyjęto wieloaspektowy wymiar dobrej komunikacji oparty na:

- 1) prowadzeniu działań w projekcie w oparciu o „język korzyści” dla wszystkich zainteresowanych projektem stron;
- 2) wypracowaniu mechanizmu komunikacji pomiędzy partnerami projektu;
- 3) jednoznacznym rozumieniu idei pomocy w projekcie „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”.

W działaniach projektowych zastosowano odpowiedni sposób komunikacji w odniesieniu do uczestników projektu, np.: używanie wyrażenia „dojrzały” zamiast „starszy”, unikanie sformułowania: „wykluczony społecznie” oraz cały czas mówienie językiem korzyści w odniesieniu do uczestników 50+, wolontariuszy 45+, czy potencjalnych pracodawców.

Sprawna komunikacja i wymiana doświadczeń pomiędzy partnerami projektu/ współpracownikami odbywała się poprzez:

- udział w spotkaniach zespołowych
- udział w panelach eksperckich
- ciągły monitoring postępów realizacji projektu
- opracowane ekspertyzy projektowe
- ankiety badające postępy i wpływ projektu na sytuację uczestników
- wizyty monitorujące staże u pracodawców

Wszystkie materiały informacyjno-promocyjne zostały wykonane w celu szerokiej promocji projektu i, w zależności od tego na jakim etapie realizacji projekt się znajdował, miały na celu dotarcie do jak najszerszej grupy odbiorców (uczestników 50+ i potencjalnych wolontariuszy - na etapie ich rekrutacji, pracodawców - na etapie organizowania staży).

Bardzo istotne było budowanie rozpoznawalności projektu wśród mieszkańców Małopolski. Powstawaniu materiałów promocyjnych towarzyszyła dbałość o stworzenie identyfikacji wizualnej projektu. Po przygotowaniu logotypu projektu i jego zatwierdzeniu, powstała Księga znaków, określająca zasady jego używania.

Została przeprowadzona kampania informacyjno-promocyjna z wykorzystaniem środków masowego przekazu. Jako kluczowe wytypowane zostały działania:

- publikacja informacji prasowej w prasie o zasięgu regionalnym i lokalnym (np. Gazeta Krakowska, Dziennik Polski oraz prasa lokalna);
- reportaże w Telewizji Kraków w ramach cyklu Małopolska to lubię oraz Telewizji Polskiej Program 1 w ramach cyklu Ekspres miłosierdzia;
- emisja ogłoszeń i wywiadów w rozgłośniach radiowych o zasięgu lokalnym i regionalnym (np. Radio Kraków, RDN);
- zamieszczenie ogłoszeń w płatnych i bezpłatnych portalach internetowych;
- współpraca z lokalnymi instytucjami: powiatowymi urzędami pracy, urzędami miast, izbami gospodarczymi, starostwami, instytucjami zraszającymi pracodawców, domami kultury, bibliotekami itp.;
- dystrybucja plakatów i ulotek, np. w środkach komunikacji miejskiej, instytucjach publicznych, w przychodniach zdrowia itp.

Nawiązane zostały również relacje z lokalnymi przedstawicielami mediów, gdzie publikowane były bezpłatne informacje o projekcie, wywiady radiowe i artykuły.

Ważnym działaniem podjętym w ramach promocji projektu 50+ było stworzenie filmów inspirujących, które oddawałyby „ducha projektu” i był zgodny z jego celami. Założeniem filmów było pokazanie zmiany, jako szansy na lepsze życie. Poprzez przedstawienie historii uczestników, wolontariuszy i pracodawców pokazana została wielowarstwowość projektu, zmiany, jakie zaszły w bohaterach. Filmy inspirują, zachęcają do podejmowania wyzwań i szukania swojej ścieżki. Przedstawiają postawę radzenia sobie w życiu, jako wartość wprowadzenia u siebie, co ma stanowić element motywacyjny dla uczestników, satysfakcji u wolontariuszy i pracodawców.²¹

Działaniem podsumowującym edycje projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny” było zorganizowanie dwóch uroczystych gal podsumowujących. Ich celem było celebrowanie sukcesów każdej osoby zaangażowanej w projekt, docenienie wkładu wolontariuszy i pracodawców oraz poniesionego wysiłku uczestników 50+. Uroczystości te miały również na celu wzmocnienie efektu działań projektu, tj. podniesienie poczucia własnej wartości uczestników, wzmacniania poczucia sprawstwa oraz przede wszystkim zwróceniem uwagi, ile osiągnęli w projekcie i jak bardzo się rozwinęli.²²

Przykłady ulotek przygotowanych w projekcie „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”

The image shows two promotional leaflets for the '50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny' project. The left leaflet is titled 'Podziel się sobą ZOSTAŃ WOLONTARIUSZEM 50+' and lists criteria for volunteers and benefits. The right leaflet is titled '50+ ZNAJDIEM W TOBIE PLUSY' and lists benefits for employers hiring 50+ employees.

Podziel się sobą ZOSTAŃ WOLONTARIUSZEM 50+

KOGO szukamy?

- Masz doświadczenie w pracy z drugim człowiekiem
- Chcesz pomagać i lubisz pracę z ludźmi
- Jesteś komunikatywny
- Posiadasz trochę wolnego czasu (ok. 20h w tygodniu 8-10 miesięcy)
- Masz powyżej 45 lat

CO możesz zyskać?

- ✓ Radość niesienia pomocy
- ✓ Spotkanie z nowymi ciekawymi osobami
- ✓ Udział w szkoleniach z zakresu coachingu
- ✓ Rozwój umiejętności pracy z ludźmi

Co robi wolontariusz 45+?

Spotyka się z osobami bezrobotnymi w zbliżonym wieku z terenów powiatów: chrzanińskiego, krakowskiego, nowosądeckiego oraz tarnowskiego.

Zgłoś się
50plus.dzialaj.pl

50+ ZNAJDIEM W TOBIE PLUSY

PRZEDSIĘBIORCO! ZATRUDNIJ STAŻYSTĘ 50+

Co zyskuje pracodawca?

- możliwość darmowego przeszkolenia przyszłego potencjalnego pracownika
- know-how i lekcje na żywo: stażystyckich adekwatności do potrzeb
- satysfakcję z pomocy kłemu w powrocie na rynek pracy - nowego umiejętności
- wzrostek firmy/organizacji zaangażowanej społecznie

Jak wygląda staż?

- czas trwania: 3-4 miesiące
- Twoje obowiązki: przydzielenie stażysty opiekuna stażu, przeprowadzenie szkolenia BiR, organizacja miejsca pracy
- Stażysta otrzymuje stypendium stażowe, ubezpieczenie
- od wszelkich innych wypadków - nie jest to pokrywane z budżetu pracodawcy

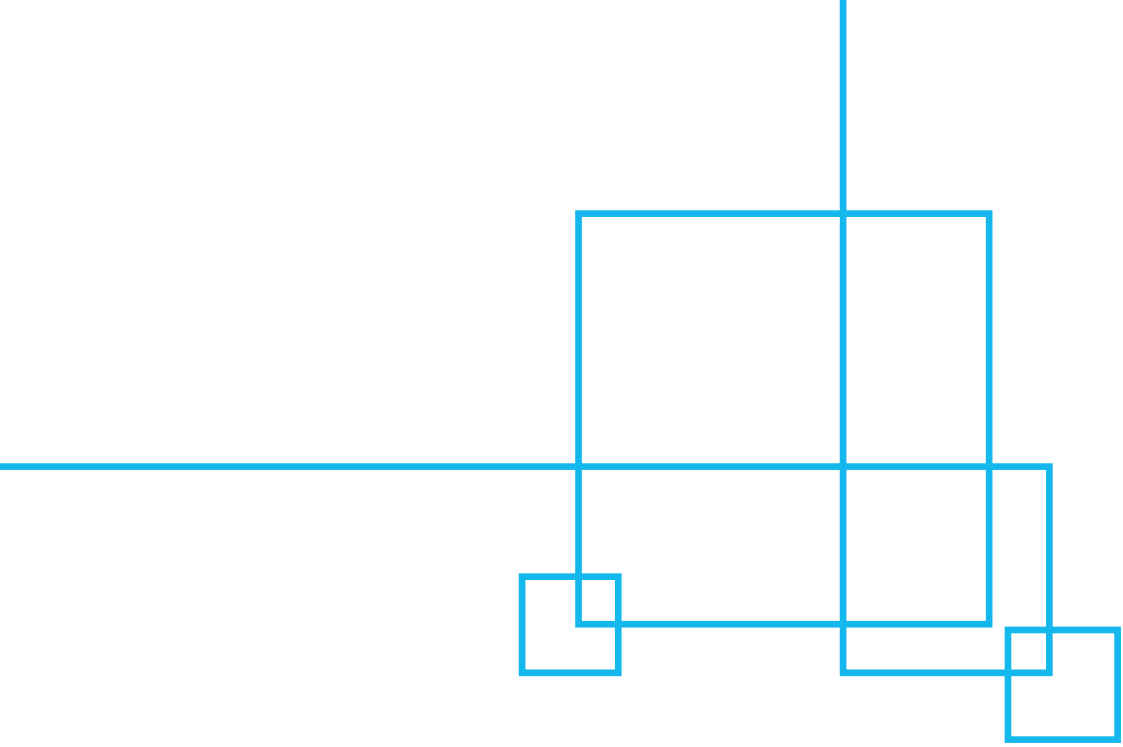
Więcej informacji: www.50plus.dzialaj.pl
+48 785 988 193 (Kraków, powiat i otoczenie), +48 785 988 170 (Tarnobrzeg, powiat tarnobrzegi)

KAPITAŁ LUDZKI | Małopolska | UNIA EUROPEJSKA WSPÓŁFINANSUJE ROZWÓJ POLSKI

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

²¹ B. Bentkowska, Raport z działań promocyjnych podejmowanych w projekcie „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”, Kraków 2015

²² Ibidem.



Metryczka projektu

Cel:

Projekt „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny” ma na celu podniesienie aktywności zawodowej i społecznej osób po 50 roku życia, pozostających bez pracy, zagrożonych wykluczeniem społecznym, pochodzących z Małopolski poprzez stworzenie modelu pracy z wolontariuszami po 45. roku życia.

Realizatorzy:

Lider – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie;
Partnerzy - Stowarzyszenie WIOSNA, Grodzki Urząd Pracy w Krakowie, Powiatowy Urząd Pracy w Chrzanowie, Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie, Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego.

Obszar realizacji projektu:

Kraków, Tarnów, powiaty: chrzanowski, tarnowski i nowosądecki.

Okres realizacji:

1 października 2013 r. – 31 października 2015 r.

Wartość projektu:

3,8 mln zł

Strona:

www.50plus.dzialaj.pl

Zespół realizujący projekt:

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie:
Kierownik projektu - Anna Popielska-Borys
Koordynatorka ds. analiz - Bożena Sochan
Specjalistka ds. administracyjnych i finansowych - Joanna Mackiewicz-Pachut
Koordynatorka ds. wolontariatu i logistyki spotkań 1:1 - Jadwiga Kozera
Stowarzyszenie WIOSNA:
Koordynator ds. organizacji form wsparcia - Leszek Słoma
Koordynatorka merytoryczna form aktywizacyjnych - Elena Leletko
Specjalistka ds. rekrutacji i organizacji staży - Małgorzata Ząbczyńska
Specjalistka ds. promocji - Barbara Bentkowska

Współpracownicy z powiatowych urzędów pracy:

Agnieszka Kołodziejczyk - Powiatowy Urząd Pracy w Chrzanowie
Danuta Nowak - Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie
Agata Pajda - Motak - Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego
Halina Gargas - Grodzki Urząd Pracy w Krakowie

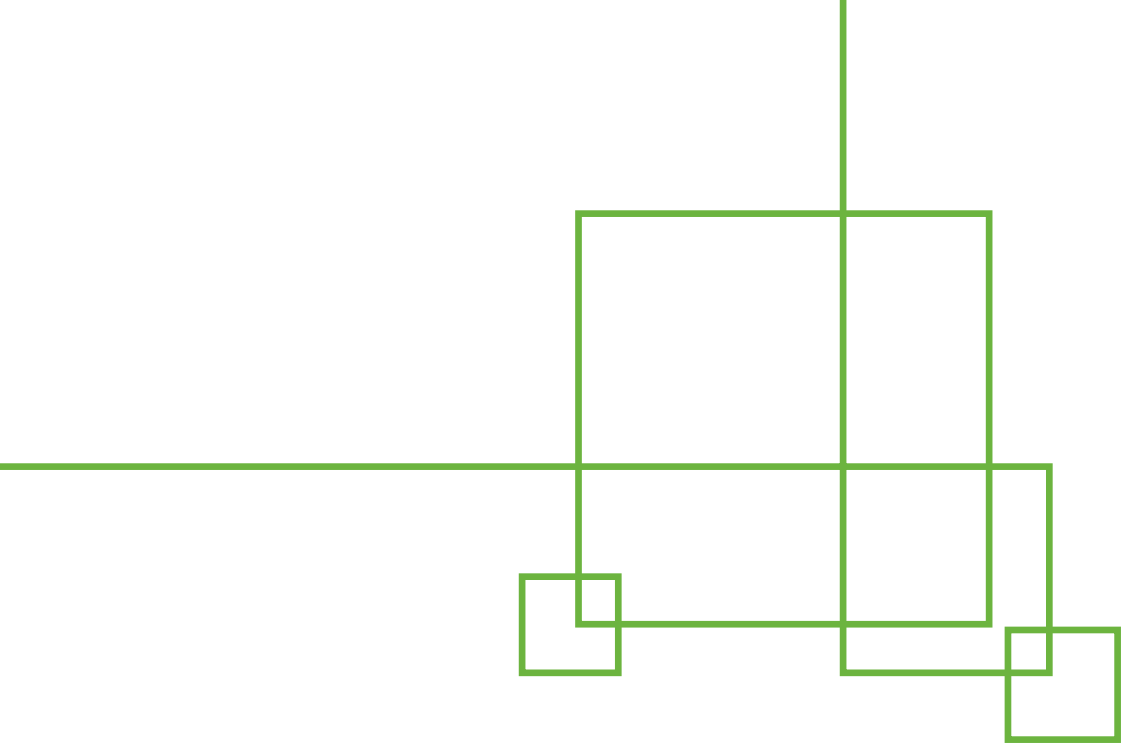
Podczas realizacji projektu współpracowano także z następującymi osobami ze Stowarzyszenia WIOSNA:

Anna Woźniak, Katarzyna Lubas, Magdalena Gaj, Sylwia Lewińska-Sokół, Ewa Skrudlik, Joanna Bereta, Sylwia Kamińska, Joanna Kaim-Kerth, Michał Orłowski, Monika Halicka, Aleksandra Mysiak, Aleksandra Kowalczyk, Anna Cieślik, Magdalena Kurtek, Karolina Koźlak

Zespół projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”



Od góry: Anna Popielska-Borys, Małgorzata Ząbczyńska, Jadwiga Kozera, Joanna Mackiewicz-Pachut, Elena Leletko, Bożena Sochan, Leszek Słoma, Barbara Bentkowska



Galeria projektu

Szkolenia dla wolontariuszy



Kraków, szkolnie wdrażające 06.12.2013



Kraków, szkolnie wdrażające 13.12.2013



Kraków, szkolnie wdrażające 13.12.2013



Kraków, szkolnie wdrażające 29.01.2014



Kraków, szkolnie wdrażające 21.02.2014



Kraków, szkolnie wdrażające 21.02.2014



Lanckorona, szkolenie w ramach Akademii Tutora 12.12.2014



Lanckorona, szkolenie w ramach Akademii Tutora 12.12.2014



Lanckorona, szkolenie w ramach Akademii Tutora 12.12.2014



Wolontariuszka jako aniołek, Lanckorona, szkolenie w ramach Akademii Tutora 12.12.2014



Radocza, szkolenie w ramach Akademii Tutora 03.07.2015



Radocza, szkolenie w ramach Akademii Tutora 03.07.2015



Radocza, szkolenie w ramach Akademii Tutora 03.07.2015



Radocza, szkolenie w ramach Akademii Tutora 25.07.2015



Radocza, szkolenie w ramach Akademii Tutora 25.07.2015



Radocza, szkolenie w ramach Akademii Tutora 25.07.2015



Spotkanie inauguracyjne I edycja 17.12.2013



Spotkanie inauguracyjne I edycja 17.12.2013



Spotkanie inauguracyjne I edycja 17.12.2013



Spotkanie inauguracyjne I edycja 17.12.2013



Spotkanie grupowe w Krakowie I edycja 03.06.2014



Spotkanie inauguracyjne w Krakowie III edycja 10.04.2015



Spotkanie grupowe w Chrzanowie II edycja 21.05.2015



Spotkanie grupowe w Krakowie III edycja 01.09.2015



Spotkanie grupowe w Krakowie III edycja 03.09.2015



Spotkanie grupowe w Krakowie III edycja 03.09.2015



Spotkanie grupowe w Chrzanowie II edycja 21.05.2015



Spotkanie grupowe w Nowym Sączu II edycja 20.05.2015

Panele eksperckie



Panel ekspercki 05.12.2013



Panel ekspercki 11.12.2013



Panel ekspercki 31.03.2014



Panel ekspercki 03.04.2014



Panel ekspercki 29.05.2014



Panel ekspercki 29.05.2014



Panel ekspercki 29.05.2014



Panel ekspercki 19.08.2015



Panel ekspercki 13.02.2015



Panel ekspercki 13.02.2015



Panel ekspercki 13.02.2015



A. Marynuska - ówczesny Dyrektor WUP, ks. J. Stryczek - Prezes Stowarzyszenia WIOSNA, M. Marcińska - Wiceminister MPIPS 13.02.2015

Staże



Piekarnia AWITEKS. Stażystka z projektu 50+ dojrzaali, potrzebni, kompetentni



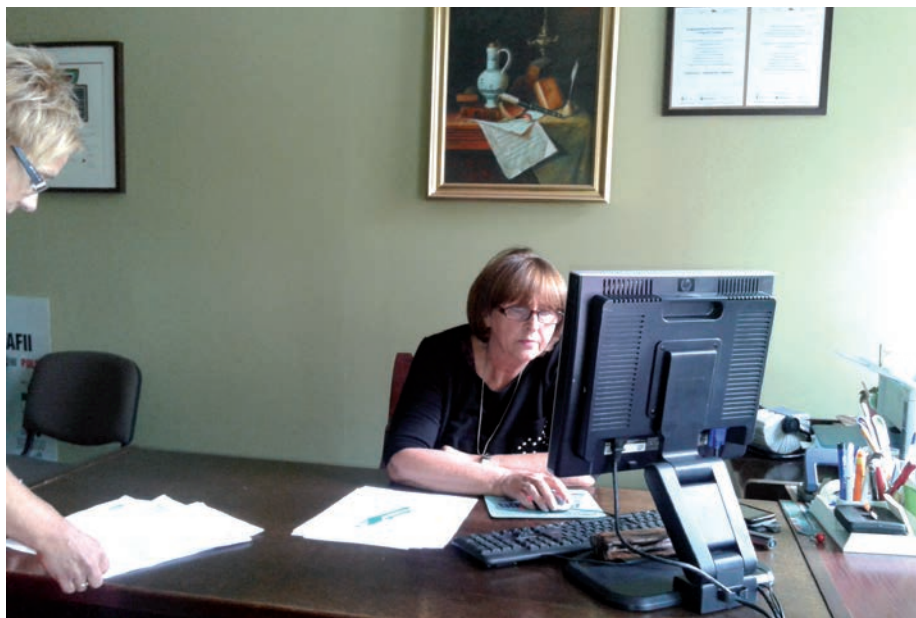
Hotel Centrum. Stażystka z projektu 50+ dojrzaali, potrzebni, kompetentni



Muzeum PRL-u w Nowej Hucie. Stażystka z projektu 50+ dojrzaali, potrzebni, kompetentni



Polska Akademia Nauk. Stażystka z projektu 50+ dojrzaali, potrzebni, kompetentni



Stowarzyszenie Przedsiębiorców Poligrafii. Stażystka z projektu 50+ dojrzała, potrzebna, kompetentna



Szkoła podstawowa w Krakowie. Stażystka z projektu 50+ dojrzała, potrzebna, kompetentna



Stowarzyszenie UNICORN. Stażystka z projektu 50+ dojrzała, potrzebna, kompetentna



Tesco. Stażystka z projektu 50+ dojrzała, potrzebna, kompetentna



Maxus Cleaning. Stażystka z projektu 50+ dojrzaali, potrzebni, kompetentni



Stowarzyszenie UNICORN. Stażysta z projektu 50+ dojrzaali, potrzebni, kompetentni



Tesco. Stażysta z projektu 50+ dojrzaali, potrzebni, kompetentni



Sklep zielarsko-medyczny Herba-Krak. Stażystka z projektu 50+ dojrzaali, potrzebni, kompetentni

Gala na zakończenie I edycji projektu



Andrzej Martynuska, ówczesny Dyrektor WUP Kraków



Anna Popielska-Borys, Kierownik projektu 50+



Małgorzata Marcińska, Wiceminister Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej



Anna Wilczyńska, Wiceprezes Stowarzyszenia WIOSNA



Uczestnicy gali



Uczestnicy gali



Zespół projektu 50+



Uczestnicy gali



Realizatorzy projektu wręczają statuetkę Pracodawcy przyjaznego pracownikom 50+



Podziękowania od uczestników dla Małgorzaty Ząbczyńskiej-pracownika projektu 50+



Uczestnicy projektu z Krakowa z Małgorzatą Ząbczyńską - pracownikiem projektu 50+



Uczestnicy projektu z Tarnowa z Magdaleną Gaj - pracownikiem projektu 50+



Joanna Mackiewicz-Pachut - pracownik projektu 50+ i Nina Pakuła pracownik WUP Kraków



Ewa Skrudlik - pracownik projektu 50+ i dr Marek Benio - Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie



Jadwiga Kozera – koordynator ds. wolontariatu i Bogna Blankenberg – wolontariuszka w projekcie 50+



Jerzy Kala i Waldemar Kowalik - wolontariusze w projekcie 50+



Anna Popielska-Borys, Kierownik projektu 50+ w programie TVP Kraków Małopolska to lubię



Grażyna Machała, wolontariuszka w projekcie 50+ w programie TVP Kraków Małopolska to lubię



Jolanta Hawryszko, uczestniczka projektu 50+ w programie TVP Kraków Małopolska to lubię



Wolontariuszka i uczestniczka projektu 50+ w programie TVP Kraków Małopolska to lubię



Projekt 50+ w programie 1 TVP Ekspres miłosierdzia



Uczestnicy projektu 50+ z powiatu chrzanowskiego w programie 1 TVP Ekspres miłosierdzia



Targi Ekonomii Społecznej w Nowym Sączu 01.05.2014



Forum III Wieku w Nowym Sączu 05.09.2014

Niniejsza publikacja stanowi podsumowanie działań prowadzonych w projekcie „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”. Przedstawiono w niej ideę, którą kierowali się realizatorzy oraz założenia i główne efekty projektu. Publikacja została uzupełniona wypowiedziami osób zaangażowanych w jego realizację oraz refleksjami uczestników. Całość opracowania wzbogacono dokumentacją fotograficzną obrazującą poszczególne etapy realizacji projektu. Szczegółowe informacje o projekcie „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny” zamieszczone są na stronie: 50plus.dzialaj.pl

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie jest instytucją realizującą zadania Samorządu Województwa Małopolskiego w zakresie kreowania polityki rynku pracy. Inicjuje i wspiera skuteczne rozwiązania, które przyczyniają się do realizacji misji WUP Kraków „Kompetentny, wykwalifikowany i pracujący mieszkaniec Małopolski”.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
plac na Stawach 1, 30-107 Kraków
tel. 12 428 78 70, faks 12 422 97 85
kancelaria@wup-krakow.pl
www.wup-krakow.pl

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

