



## **OPIS PRODUKTU FINALNEGO PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO**

### **„SEMAFOR NOWYCH MOŻLIWOŚCI”**

**Temat innowacyjny :** Działania służące wydłużaniu aktywności zawodowej

**Nazwa projektodawcy :** Fundacja Inicjatyw Menedżerskich

**Tytuł projektu :** Semafor nowych możliwości

**Numer umowy :** POKL.06.02.00-06-107/10-01

Lublin, wrzesień 2012



## Spis treści

<b>WPROWADZENIE</b>	<b>3</b>
<b>I. NAZWA PRODUKTU FINALNEGO</b>	<b>4</b>
<b>II. ELEMENTY SKŁADAJĄCE SIĘ NA PRODUKT FINALNY</b>	<b>4</b>
PAKIET DZIAŁAŃ COACHINGOWYCH WRAZ Z METODOLOGIĄ	4
PAKIET EDUKACYJNY WRAZ Z METODOLOGIĄ	4
SYSTEM PRZYGOTOWANIA, EGZAMINOWANIA I LICENCJONOWANIA TRENERÓW I COACHÓW	4
PROCES PRZYGOTOWANIA COACHÓW	5
PROCES PRZYGOTOWANIA TRENERÓW	5
<b>III. PROBLEM, NA KTÓRY ODPOWIADA INNOWACJA</b>	<b>5</b>
GŁÓWNY PROBLEM	5
WNIOSKI	7
INNOWACJA PRZYZYNIĄ SIĘ DO ROZWIĄZANIA PROBLEMÓW NASTĘPUJĄCYCH GRUP:	7
OSOBY BEZROBOTNE, POSZUKUJĄCE PRACY I PRACUJĄCE POWYŻEJ 45 ROKU ŻYCIA	7
COACHOWIE I TRENERZY WYSPECJALIZOWANI DO PRACY Z OSOBAMI POWYŻEJ 45 ROKU ŻYCIA	8
<b>IV. SKUTECZNOŚĆ „PAKIETU WSPARCIA” W ROZWIĄZYWANIU PROBLEMÓW GRUPY DOCELOWEJ.</b>	<b>8</b>
GRUPA DOCELOWA – OSOBY BEZROBOTNE, POSZUKUJĄCE PRACY I PRACUJĄCE POWYŻEJ 45 ROKU ŻYCIA	8
CELE	8
EFEKTY	9
<b>V. PRODUKT FINALNY A DOTYCHCZASOWE ROZWIĄZANIA</b>	<b>12</b>
<b>VI. UŻYTKOWNICY, KTÓRZY MOGĄ ZASTOSOWAĆ INNOWACJĘ</b>	<b>13</b>
<b>VII. DZIAŁANIA /NAKŁADY/ ZMIANY KONIECZNE DO WDROŻENIA INNOWACJI</b>	<b>14</b>
<b>VIII. DOSTĘPNOŚĆ PRODUKTU FINALNEGO DLA JEGO PRZYSZŁYCH UŻYTKOWNIKÓW</b>	<b>15</b>
<b>IX. ZMIANY W ZAKRESIE STRATEGII UPOWSZECZNIANIA</b>	<b>16</b>
<b>X. ZMIANY W ZAKRESIE STRATEGII WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU</b>	<b>16</b>

## WPROWADZENIE

Prezentowany poniżej produkt finalny o nazwie „Pakiet wsparcia” jest zgodny z opisem zawartym w Strategii Projektu Innowacyjnego Testującego w zakresie celu ogólnego, celów szczegółowych, wskaźników, grupy docelowej, metodologii działań coachingowych i edukacyjnych. Autorzy innowacji zdecydowali jednak o zmianie systemu przygotowania, egzaminowania i licencjonowania kandydatów na coachów i trenerów. We wstępnej wersji produktu finalnego założono, iż kandydaci odbędą specjalistyczne szkolenia uprawniające do wspierania osób powyżej 45 roku życia. Po zakończeniu szkolenia odbywał się egzamin, a osoba, która zdała go z pozytywnym wynikiem wpisywana była na listę prowadzoną przez Powiatowy Urząd Pracy w Chełmie - partnera projektu i instytucjonalnego użytkownika produktu w trakcie testowania.

Mając jednak na uwadze, iż w głównej mierze innowacyjne rozwiązanie skierowane jest do publicznych służb zatrudnienia i osób tam pracujących, istnieje konieczność obniżenia kosztów stosowania produktu. Dlatego też w ostatecznej wersji zaproponowano aby proces przygotowania coachów i trenerów odbywał się samodzielnie. W tym celu w Podręczniku „Pakiet wsparcia” zamieszczono bardzo szczegółowe instrukcje dotyczące samokształcenia. Wszelkie niezbędne materiały zostaną udostępnione osobom zainteresowanym na stronie internetowej [www.fim.org.pl/projekt/semafor](http://www.fim.org.pl/projekt/semafor). Egzamin odbywać się będzie **bezpłatnie** w Fundacji Inicjatyw Menedżerskich, która prowadzić będzie także listę licencjonowanych trenerów i coachów. Licencje wydawane będą bezterminowo. Takie podejście nie deprecjonuje profesjonalizmu, ani wartości merytorycznych procesu kształcenia coacha lub trenera, a znacznie obniża jego koszt.

Przedłożone dokumenty i materiały wraz ze Strategią Projektu Innowacyjnego Testującego w chwili obecnej zostały zebrane w zwartą i jednolitą całość, stanowiącą dwuczęściowy Podręcznik pt. „Pakiet wsparcia”. Podręcznik został wzbogacony o elementy wizualizacyjne i nagrania demonstracyjnych sesji coachingowych, co czyni go bardziej atrakcyjnym, przejrzystym i wygodnym w użytkowaniu. Podręcznik(cz.I i II) stanowi szczegółową instrukcję dla użytkowników, zawiera wiele praktycznych wskazówek, pokazuje jak krok po kroku pracować z odbiorcami.

Biorąc pod uwagę sugestie użytkowników i odbiorców oraz opinie specjalistów w dziedzinie rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich pozyskane w monitoringu i ewaluacji procesu testowania, w ostatecznej wersji produktu zwiększono liczbę godzin coachingowych, dookreślono wymogi formalne kandydatów na coachów i trenerów oraz zweryfikowano niektóre narzędzia do diagnozy.

Przedłożona ostateczna wersja produktu finalnego jest więc kwintesencją doświadczeń pozyskanych w okresie testowania, sugestii użytkowników i odbiorców oraz opinii autorytetów rynku pracy.

## I. NAZWA PRODUKTU FINALNEGO

Produkt finalny o nazwie „Pakiet wsparcia” to spójny i kompleksowy system wsparcia osób po 45 roku życia przyczyniający się do wydłużenia aktywności zawodowej.

## II. ELEMENTY SKŁADAJĄCE SIĘ NA PRODUKT FINALNY

### Pakiet działań coachingowych wraz z metodologią

Metoda pracy oparta na kompleksowym i zindywidualizowanym podejściu do osób bezrobotnych, poszukujących zatrudnienia i pracujących, które ukończyły 45 rok życia. Punktem wyjścia w metodologii jest przygotowanie doradców zawodowych, pracujących w instytucjach rynku pracy do specjalistycznego, „szytego na miarę” wspierania osób 45+ w obszarze ich aktywności zawodowej. Dzięki nowej metodzie pracy doradca zawodowy staje się partnerem osoby korzystającej ze wsparcia. Wspólnie z podopiecznym buduje strategię zdobycia i utrzymania zatrudnienia, wypracowuje plany zawodowe, pomaga w budowaniu marketingu własnej osoby oraz opracowuje plan rozwoju osobisto-zawodowego. Istotnym elementem w metodologii jest Diagnoza potrzeb osób 45 plus, która pozwoli na określenie zasobów osoby wspieranej, profilu zawodowo-osobowościowego, jej indywidualnych aspiracji i oczekiwań, poziomu dążeń i motywacji, przyczyn niepowodzenia w poszukiwaniu zatrudnienia. Diagnoza stanowi preludeum do właściwych działań coachingowych. Dokładny opis metodologii znajduje się w Podręczniku „Pakiet wsparcia” cz.1 *Metodologia prowadzenia coachingu z osobami 45 plus. Podręcznik szkoleniowy dla doradców zawodowych*. W Podręczniku znajdują się zagadnienia i praktyczne wskazówki dotyczące m.in.: zasad organizacji procesu coachingu na etapie poszukiwania zatrudnienia, zasad wspierania w celu utrzymania pracy, zasad prowadzenia rozmów, narzędzi pracy coacha, zadań do realizacji pomiędzy sesjami. Integralną część Podręcznika stanowią nagrania demonstracyjnych sesji coachingowych.

### Pakiet edukacyjny wraz z metodologią

Zestaw działań szkoleniowych, w ramach których została opracowana i spisana metodologia nauczania osób 45+. Metodologia obejmuje m.in. takie zagadnienia jak: nawiązywanie kontaktu z grupą 45 plus, przekazywanie treści, dostosowanie języka, trudne sytuacje w pracy trenera, narzędzia wspierające pracę trenera. Opis metodologii znajduje się w „Podręczniku wsparcia” cz.2 *Metodologia prowadzenia szkoleń z osobami 45 plus*.

### System przygotowania, egzaminowania i licencjonowania trenerów i coachów

Narzędzie z którego skorzystać będą mogły instytucje rynku pracy, które w swoich zasobach chcą posiadać zespół wykwalifikowanych specjalistów, którzy w skuteczny sposób pomagać będą

w utrzymaniu aktywności zawodowej osób starszych. Oczywiście bezpośrednio z tego narzędzia skorzystają trenerzy i coachowie, którzy zostaną profesjonalnie przygotowani do pracy edukacyjno-coachingowej z osobami 45 plus.

### Proces przygotowania coachów składa się z trzech etapów :

1. weryfikacja formalna /zasady rejestracji kandydatów, wymogi formalne/
2. etap kształcenia /nabycie umiejętności prowadzenia działań coachingowych z osobami powyżej 45 roku życia/
3. etap egzaminowania /zasady przeprowadzania egzaminu teoretycznego i praktycznego oraz zdobycie licencji/.

Szczegółowe informacje znajdują się w Podręczniku „Pakiet wsparcia” cz.1 *Metodologia prowadzenia coachingu z osobami 45 plus. Podręcznik szkoleniowy dla doradców zawodowych (rozdział Metodyka przygotowania coachów).*

### Proces przygotowania trenerów obejmuje następujące etapy:

1. rekrutację
2. szkolenie merytoryczne kandydatów na trenerów
3. wewnętrzną ewaluację kandydata na trenera
4. przeprowadzenie szkoleń
5. zewnętrzną ewaluację pracy trenera
6. certyfikację trenera

Szczegółowe informacje na temat systemu przygotowania, egzaminowania i certyfikacji trenerów zawarte są w „Podręczniku wsparcia” cz.2 *Metodologia prowadzenia szkoleń z osobami 45 plus.*

## III. PROBLEM, NA KTÓRY ODPOWIADA INNOWACJA

### Główny problem

Główny problem, na który odpowiada innowacja to znaczny deficyt skutecznych działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób powyżej 45 roku życia i utrzymania ich na rynku pracy. Od wielu lat podejmowane są różne działania aktywizujące w stosunku do tej grupy społecznej finansowane ze środków budżetu państwa i Unii Europejskiej, takie jak np. szkolenia, kluby pracy, poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, staż etc. W okresie programowania 2007-2013 dużym wsparciem dla osób starszych były działania Europejskiego Funduszu Społecznego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, w ramach których organizowano szkolenia, doradztwo zawodowe, warsztaty psychologiczne czy praktyki zawodowe. Należy jednak zauważyć, iż pomimo różnorodności i dużej ilości tych działań w Polsce w 2011 w różnych formach edukacyjnych brało udział zaledwie 0,9% populacji osób powyżej

50 roku (dla porównania - odsetek dla krajów Unii Europejskiej wynosi 4,2%). Wskaźnik ten pozostaje niezmienny od 2005 roku (źródło: Eurostat, 2011).

*Co więc sprawia, iż pomimo tak licznych działań Polska pozostaje w szarym końcu pod względem utrzymania osób starszych na rynku pracy. Co jest przyczyną niskiego udziału osób starszych w przedsięwzięciach edukacyjnych?* Od wielu lat jako instytucja szkoleniowo - doradcza prowadzimy obserwacje i badania w obszarze rozwoju zasobów ludzkich. Dokonując więc wnikliwego przeglądu katalogu wsparcia dla osób starszych oraz dostępnych raportów i dokumentów dotyczących przedmiotowej kwestii (np. rządowy Program Solidarność Pokoleń 50 plus, Rynek pracy a osoby bezrobotne 50 plus, Bariery i szanse, Bezrobocie – co robić?) stwierdzamy, iż metodologia działań mająca na celu wydłużenie aktywności zawodowej zawiera duży stopień ogólności możliwy do zastosowania zarówno w stosunku do osób starszych jak i młodych. Osobom starszym proponowane są szkolenia prowadzone w identyczny sposób jak w przypadku osób młodszych, kiedy wiadomo iż przedstawiciele tej grupy wiekowej wymagają specyficznego podejścia z uwagi na słabszą percepcję, motywację i bariery natury psychologicznej. Zauważmy też, iż doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy odbywa się według ściśle określonych schematów. Jak widzimy więc - nie opracowano dotąd skrajnie zindywidualizowanych, spójnych i systemowych form wsparcia skierowanych stricte do grupy pracowników starszych. Co więcej – można odnieść wrażenie, iż pomoc skierowana do osób starszych na rynku pracy „urywa się” w momencie zakończenia działań szkoleniowych, doradczych czy psychoterapeutycznych. Brakuje tu elementu ewaluacji dokonań, poznania przyczyn niepowodzenia i opracowania strategii ponownego wsparcia aż do skutku, czyli przywrócenia bądź utrzymania osoby starszej na rynku pracy. Nie deprecjonując powyżej wskazanych przedsięwzięć, należy jednak stwierdzić, iż podejmowane działania mają charakter „gaszenia pożarów”, są doraźne i dlatego nie przynoszą w pełni pożądanego efektu. Na potwierdzenie faktu, iż dotychczasowe działania podejmowane na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych są niewystarczająco skuteczne przytaczamy dane statystyczne świadczące o wciąż trudnej sytuacji na rynku pracy przedstawicieli tej grupy wiekowej.

Sytuacja osób powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2009 roku	Sytuacja osób powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2011 roku
1. Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 50+ wg BAEL to 31,8%	Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 50+ wg BAEL to 33,7%
2. Liczba osób pow. 50 roku życia biernych zawodowo to 8.836 tys.	Liczba osób pow. 50 roku życia biernych zawodowo to 8.838 tys.
3. Wskaźnik zatrudnienia dla osób powyżej 50 roku życia to 46,5%	Wskaźnik zatrudnienia dla osób powyżej 50 roku życia to 48,6 %
4. Na koniec 2009 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 391,7 tys. osób powyżej 50 roku życia.	Na koniec 2011 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 441,4 tys. osób powyżej 50 roku życia

Źródło : Raport *Osoby powyżej 50 roku życia w 2009,2010 i 2011 roku*, MPiPS Warszawa 2010, 2011([www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl))



## Wnioski

Dane pochodzące z diagnozy przeprowadzonej w ramach realizacji pierwszego etapu projektu innowacyjnego testujące i analizy dokonanej w 2011 roku wskazują na niską aktywność osób starszych na rynku pracy. Porównując sytuację w roku 2009 i 2011 można stwierdzić, iż nadal aktywna zawodowo była co 3 osoba w omawianej grupie, nieznacznie zwiększyła się liczba biernych zawodowo. Jednocześnie wzrósł wskaźnik zatrudnienia osób 50+. Jednak dalej utrzymywany jest wysoki dystans w stosunku do krajów Unii Europejskiej (dla UE 27 wskaźnik zatrudnienia wynosi 57,8%), co świadczy o tym, iż Polska pozostaje krajem o jednym z najniższych wskaźników zatrudnienia w tej grupie wiekowej. Jako przyczyny wczesnego opuszczania rynku pracy przez osoby starsze należy wskazać: odchodzenie na wcześniejszą emeryturę, zniechęcenie bezskutecznością poszukiwania pracy, choroba, obowiązki rodzinne, brak motywacji do działania, niedostosowane kwalifikacje do rynku pracy.

Wobec powyższego konieczne jest stworzenie zindywidualizowanego systemu działań wspierających, uwzględniających specyfikę grupy wiekowej oraz predyspozycje, problemy, kompetencje czy osobowość konkretnego człowieka. Ważne jest aby działania wspierające nie koncentrowały się wyłącznie na kwestiach dotyczących umiejętnego zaprezentowania się przed pracodawcą, napisania cv, listu motywacyjnego czy efektywnego poszukiwania ofert pracy. Przedstawiciele tej grupy powinni być stale motywowani do działania, przygotowywani i zachęceni do wprowadzenia zmian w swoim życiu i nieustannego rozwoju. W ramach działań wspierających powinny zostać przekazane wskazówki jak dbać o zdrowie, godzić życie rodzinne i zawodowe, jak rozwiązywać skutecznie problemy. Ogromnie ważne jest aby osoby pracujące z przedstawicielami grupy wiekowej 45 plus były do tego odpowiednio przygotowane i wyspecjalizowane.

Na koniec rozważań należy zwrócić uwagę na prognozy demograficzne dla Polski na najbliższą przyszłość. Otóż, do roku 2030 systematycznie będzie malała liczba młodzieży w wieku 16-24 lata, z obecnych prawie 6 mln do 4 mln w 2015 r. oraz 3 mln w 2030 r. Istotne przesunięcie nastąpi w proporcjach między liczbą osób w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym. W okresie kolejnych 20 lat liczba ludności w wieku produkcyjnym będzie systematycznie maleć aż do poziomu 20,8 mln w 2030 r., a w wieku poprodukcyjnym - rosnać aż do 9,6 mln. Wskaźnik obciążenia ekonomicznego, tj. liczba osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym, zwiększy się z obecnych 60 do 72; jednocześnie znacznie zwiększy się obciążenie ludnością w wieku poprodukcyjnym - do 46 (obecnie 24) na niekorzyść osób w wieku przedprodukcyjnym (z obecnych 26 na 36) – źródło: Raport GUS, Prognoza ludności do 2030 roku. Biorąc pod uwagę niekorzystne prognozy demograficzne, wypracowanie systemowych rozwiązań w zakresie wydłużania aktywności osób starszych jest niezwykle istotne z punktu widzenia utrzymania równowagi na rynku pracy, finansów państwa i - co najważniejsze - poprawy sytuacji samych zainteresowanych.

## Innowacja przyczynia się do rozwiązania problemów następujących grup:

### - osoby bezrobotne, poszukujące pracy i pracujące powyżej 45 roku życia

Dla w/w grup docelowych została opracowana i wdrożona metodologia wsparcia polegająca na indywidualnym podejściu do beneficjenta (coaching) oraz metodologia nauczania osób 45 plus. Istotą innowacyjnych działań jest ułatwienie osobom pozostającym bez zatrudnienia powrotu na rynek pracy. W stosunku zaś do osób pracujących działania innowacyjne mają charakter antycypacyjno -prewencyjny. Objęcie osób powyżej 45 roku życia jest istotne z dwóch powodów.

Po pierwsze – eksperci określają osoby 45 plus jako „grupa na progu” Wiek 45 plus jest optymalny do podjęcia w porę działań o charakterze prewencyjnym lub wspomagającym na rynku pracy. Przykłady z innych krajów europejskich, które borykały się z problemem utrzymania na rynku pracy osób starszych (jak np. Finlandia, gdzie wskaźnik zatrudnienia osób 45+ wzrósł z 30% do 50%) pokazują, iż zastosowanie spójnych i zindywidualizowanych działań w stosunku do przedstawicieli tej grupy wiekowej przynosi wymierne efekty. Ponadto – jak wykazały badania prowadzone w ramach pierwszego etapu realizacji projektu – u osób 45+ pojawiają się pierwsze symptomy „obciążenia wiekiem”, takie jak m.in. napięcie psychiczne, zniechęcenie, zmęczenie, słabsza percepcja i kondycja fizyczna. Dlatego też rozpoczęcie działań wspierających w momencie, gdy wskazywane powyżej problemy emocjonalne i psychofizyczne nie trwają długo daje gwarancję zwiększenia ich skuteczności. Proponowany w projekcie „Pakiet wsparcia” przyczyni się do znacznie efektywniejszego funkcjonowania osób starszych na rynku pracy poprzez nabycie umiejętności zarządzania życiem osobistym i zawodowym, wsparcie psychologiczno-wolitionalne oraz zdobycie kwalifikacji nie tylko dostosowanych do rynku pracy ale zgodnych ze specyficznymi predyspozycjami i osobowością danego człowieka.

### **- coachowie i trenerzy wyspecjalizowani do pracy z osobami powyżej 45 roku życia**

W stosunku do tej grupy został opracowany i wdrożony system przygotowania, egzaminowania i licencjonowania trenerów i coachów oraz metodologia działań coachingowych i szkoleniowych. Wdrożenie nowych rozwiązań przyczyni się do zdobycia unikatowej i specjalistycznej wiedzy w obszarze coachingu i szkolenia osób powyżej 45 roku życia. Dzięki temu działania na rzecz przedstawicieli tej grupy wiekowej nie będą miały charakteru sztamowego i ogólnego, a skrajnie zindywidualizowany i dopasowany do specyficznych predyspozycji i percepcji osób 45 plus.

## **IV.SKUTECZNOŚĆ „PAKIETU WSPARCIA” W ROZWIĄZYWANIU PROBLEMÓW GRUPY DOCELOWEJ.**

### **Grupa docelowa – osoby bezrobotne, poszukujące pracy i pracujące powyżej 45 roku życia.**

W stosunku do grupy docelowej zostały założone następujące cele i efekty zastosowania produktu finalnego.

#### **Cele**

- zwiększenie o 50% skuteczności działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej min 60 mieszkańców powiatu chełmskiego po 45 roku życia do końca 2012 roku.
- zwiększenie kwalifikacji min 60 odbiorców (40 kobiet i 20 mężczyzn) dostosowanych do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy do końca II kwartału 2012 roku
- zwiększenie umiejętności 60 odbiorców (40 kobiet i 20 mężczyzn) w obszarze kierowania swoją karierą i mobilnego poruszania się po rynku pracy do końca 2012 roku





## Efekty

Rodzaj odbiorcy/użytkownika	Charakterystyka odbiorcy/użytkownika	Rodzaj działań	Planowany efekt
<b>Odbiorcy: 20 bezrobotnych z terenu powiatu chełmskiego zarejestrowanych w PUP Chełm</b>	Pozostające bez pracy osoby powyżej 45 roku życia, zarejestrowani w PUP Chełm, którzy pomimo podejmowanych prób nie znaleźli zatrudnienia na lokalnym i regionalnym rynku pracy	1. Działania coachingowe 2. Działania edukacyjne	1. Opracowanie i wdrożenie planu reaktywacji zawodowej (począwszy od diagnozy osobowościowej, określenia profilu aktywności zawodowej, przyczyn niepowodzeń poprzez opracowanie planu wsparcia i ewaluację działań). Dzięki zastosowanym działaniom bezrobotni będą zdecydowanie bardziej efektywnie wspierani. Będą pod opieką wykwalifikowanego specjalisty, który aż do uzyskania pełnego efektu (znalezienia pracy) będzie ich prowadził „za rękę” 2. Uzyskanie kwalifikacji dostosowanych do potrzeb regionalnego runku pracy, które będą również pomocne w znalezieniu zatrudnienia.
<b>Odbiorcy : 20 osób zarejestrowanych w PUP Chełm jako poszukujące zatrudnienia</b>	Osoby powyżej 45 roku życia zarejestrowane w PUP Chełm jako poszukujące zatrudnienia	1. Działania coachingowe 2. Działania edukacyjne	1.Opracowanie i wdrożenie planu działań ułatwiających znalezienie zatrudnienia (począwszy od diagnozy osobowościowej, określenia profilu aktywności zawodowej, przyczyn niepowodzeń poprzez opracowanie planu wsparcia i ewaluację działań). Dzięki zastosowanym działaniom bezrobotni będą zdecydowanie bardziej efektywnie wspierani. Będą pod opieką wykwalifikowanego specjalisty, który aż do uzyskania pełnego efektu (znalezienia pracy) będzie ich prowadził „za rękę” 2. Uzyskanie kwalifikacji dostosowanych do potrzeb regionalnego runku pracy, które będą również pomocne w znalezieniu zatrudnienia.



<b>Odbiorcy :</b> <b>20 osób</b> <b>pracujących</b> <b>zamieszkałych na</b> <b>terenie powiatu</b> <b>chełmskiego</b>	Osoby po 45 roku życia pracujące, zamieszkałe na terenie powiatu chełmskiego, które obawiają się utraty zatrudnienia	1. Działania coachingowe 2. Działania edukacyjne	1. Opracowanie i wdrożenie planu działań antycypacyjnych pozwalających na utrzymanie dotychczasowego zatrudnienia bądź znalezienia nowego miejsca pracy (diagnoza problemów, porady, projekcja scenariusza przyszłości, ewaluacja). Dzięki zastosowanej metodzie osoby wspierane z jednej strony poczują się pewniejsze w swoim miejscu zatrudnienia, bardziej zmotywowane i atrakcyjniejsze dla obecnego pracodawcy, z drugiej strony zaś dostaną do ręki „gotowy plan działań” w przypadku utraty zatrudnienia. Efektem finalnym zastosowanych działań będzie utrzymanie osoby 45 plus na rynku pracy.
<b>Użytkownicy:</b> <b>10 coachów</b> <b>i 12 trenerów</b>	Coachowie i trenerzy to osoby, które zostaną specjalnie przygotowane do pracy z osobami 45 plus. Po odbyciu szkoleń i przejściu procesu certyfikacji otrzymają oni narzędzie w postaci Pakietu działań coachingowych i Pakietu działań edukacyjnych wraz ze stosownymi formularzami aby efektywniej wspierać osoby starsze na rynku pracy	1.Opracowanie Pakietu działań coachingowych i Pakietu działań edukacyjnych 2. Warsztaty w zakresie metodologii coachingu i prowadzenia szkoleń dla osób powyżej 45 roku życia 3.Zdobycie specjalizacji przez trenerów i coachów w obszarze wsparcia osób 45 plus i wpisanie na listę licencjonowanych trenerów i coachów	Efektem działań bezpośrednio skierowanych do coachów i trenerów (szkolenia, warsztaty, proces certyfikacji) będzie powstanie wykwalifikowanego i specjalnie przygotowanego zespołu, który pracować będzie z osobami 45 plus na rzecz wydłużenia ich aktywności zawodowej

Badania prowadzone w ramach monitoringu procesu testowania, ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej pokazały następujące wymierne korzyści:

- na 40 bezrobotnych i poszukujących pracy odbiorców – zatrudnienie do końca czerwca 2012 podjęło 20 osób oraz na stażu zawodowym przebywa kolejnych 8 osób. W związku z powyższym wskaźnik skuteczności działań wyniósł 70%
- na 20 osób pracujących – wszyscy utrzymali zatrudnienie, 4 osoby podjęły dodatkową pracę
- 60 odbiorców zwiększyło swoje umiejętności w obszarze kierowania swoją karierą i mobilnego poruszania się po rynku pracy
- 60 odbiorców zwiększyło swoje kwalifikacje w kontekście dostosowania ich do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy.
- 10 coachów i 12 trenerów uzyskało specjalistyczne kwalifikacje w zakresie pracy coachingowej i szkoleniowej z osobami powyżej 45 roku życia

O skuteczności produktu i korzyściach wynikających z jego zastosowania świadczą ponadto wyniki badań ankietowych prowadzone wśród odbiorców innowacji, o których mowa poniżej.

PYTANIE ANKIETOWE	ODPOWIEDZI	
	Osoby bezrobotne i poszukujące zatrudnienia	Osoby pracujące
W jakim stopniu zdaniem ankietowanych udział w projekcie „Semafor nowych możliwości” (udział w coachingu i szkoleniach) przyczynił się do wzrostu ich motywacji do dalszej pracy i chęci wydłużenia aktywności zawodowej? na skali 5 punktowej (gdzie 1 oznacza w ogóle nie przyczynił się, zaś 5 – w bardzo wysokim stopniu)	4,53	4,35
W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do wzrostu umiejętności kierowania własną drogą zawodową? Na skali 5 punktowej (gdzie 1 oznacza w ogóle nie przyczynił się, 2- przyczynił się w małym stopniu, 3 – w średnim, 4 – w dużym, zaś 5 – w bardzo wysokim stopniu)	4,43	4,41
W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do wzrostu gotowości do zmian w zakresie zawodu, kwalifikacji, pracy? na skali 5 punktowej (gdzie 1 oznacza w ogóle nie przyczynił się, 2- przyczynił się w małym stopniu, 3 – w średnim, 4 – w dużym, zaś 5 – w bardzo wysokim stopniu)	4,35	4,28
W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do zwiększenia kwalifikacji i dostosowania ich do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy? Na skali 5 punktowej (gdzie 1 oznacza w ogóle nie przyczynił się, 2- przyczynił się w małym stopniu, 3 – w średnim, 4 – w dużym, zaś 5 – w bardzo wysokim stopniu)	4,48	4,28

Jak wynika z powyższych danych zastosowanie specjalistycznych działań coachingowych i szkoleniowych przyczyniło się do reaktywacji zawodowej wielu osób bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia, które wcześniej nie radziły sobie na rynku pracy. Nie bez znaczenia był fakt, iż osoby wspierane „przydzielone” zostały do indywidualnego coacha (w procesie testowania był to doradca z powiatowego urzędu pracy), co przyczyniło się do zbudowania wzajemnego zaufania, otwarcia się osoby korzystającej z pomocy i nawiązania partnerskich relacji. Coachowie dokonywali określenia bardzo szczegółowego profilu osobowości i profilu aktywności zawodowej, analizowali przyczyny niepowodzenia skutecznego poszukiwania pracy, coach wspólnie z osobą wspieraną ustalali strategię działania, ewaluowali dotychczas podjęte kroki. W procesie poszukiwania zatrudnienia osoba wspierana prowadzona był cały czas „za rękę” do momentu podjęcia zatrudnienia i czasie jego trwania. Coaching po podjęciu zatrudnienia miał na celu pomoc w odnalezieniu się w nowej sytuacji, w rozwiązywaniu bieżących problemów i utrzymaniem miejsca pracy.

W przypadku osób pracujących ogromne znaczenie miało podjęcie działań antycypacyjnych, które spowodowały zwiększenie atrakcyjności oraz motywacji na polu aktywności zawodowej. Osoby zagrożone utratą pracy otrzymały do rąk gotowy scenariusz działania. Niewątpliwą korzyścią i atutem było objęcie wsparciem przez doradców (coachów) z publicznych służb zatrudnienia osób pracujących. Osoby te uzyskały regularną pomoc coachingowo-szkoleniową, co wpłynęło na poprawę ich sytuacji zawodowej.

Podsumowując należy stwierdzić, iż ocena wyników testowania i osiągnięcie wymiernej korzyści, jaką jest znalezienie zatrudnienia przez tak wiele osób jest najlepszą rekomendacją dla produktu do stosowania go w innych regionach kraju.

## **V. PRODUKT FINALNY A DOTYCHCZASOWE ROZWIĄZANIA**

Produktu finalny wnosi inne niż dotychczas (nowatorskie) podejście do rozwiązywania problemów wydłużania i utrzymania aktywności zawodowej osób powyżej 45 roku życia. Obecnie w skali kraju podejmowane są liczne próby wspierania tej kategorii osób, których celem ma być efektywne funkcjonowanie na rynku pracy. Wszystkie działania zmierzają we właściwym kierunku, jednakże brakuje w tych propozycjach kompleksowości ujęcia, usystematyzowania działań oraz skrajnie zindywidualizowanego podejścia do tej specyficznej grupy wiekowej. Oczywiście, dotychczas w stosunku do osób 45 plus stosowanych było wiele form wsparcia, przede wszystkim szkoleniowych i doradczych. Bardzo często w konstruowaniu oferty dla tej grupy wiekowej uwzględniane były elementy jej specyfiki. Jednakże miały one charakter sztamkowego podejścia, opartego o funkcjonujące stereotypy. Najbardziej rozpowszechnione z nich to: osoba 45 plus jest niechętna wszelkim zmianom, ma awersję do uczenia się nowych rzeczy, nie zna języków obcych oraz nie obsługuje komputera. Nierzadko to konwencjonalne myślenie (bardzo silnie ugruntowane i poniekąd uzasadnione) uniemożliwiało osobom wspierającym beneficjentów po 45 roku życia stosowanie nieszablonowych i skutecznych metod pomocy.

Kluczowym elementem, który wyróżnia nasz produkt spośród funkcjonujących rozwiązań jest stworzenie systemu bazującego na holistycznym (całościowym i kompleksowym) podejściu do wsparcia osób po 45 roku życia oraz stworzenie swoistej specjalizacji dla podmiotów rynku pracy, w szczególności pracowników powiatowych urzędów pracy. Kluczowymi pojęciami (terminami) definiującymi nasze działania innowacyjne są:

- zbudowanie systemu (kompleksowość ujęcia i wsparcia)
- podejście procesowe (zarządzanie procesami)

- skrajnie zindywidualizowane podejście do konkretnego człowieka
- specjalizacja we wsparciu osób 45 plus oraz nobilitacja osób i grup pracowniczych niosących jej wsparcie

Stworzenie systemu polega na zbudowaniu spójnych narzędzi, których kompleksowe zastosowanie przyczyni się do utrzymania na rynku pracy osób powyżej 45 roku życia oraz pomoże powrócić i odnaleźć się na nim tym, którzy czasowo lub długotrwale z niego wypadli.

Podejście procesowe opiera się na newralgicznej z punktu nowoczesnego zarządzania zasadzie tzw. koła Deminga. Określa ona zasadę, iż wszystkie podejmowane sekwencje działań zbudowane są według następującej reguły: PLANOWANIE – WYKONANIE – SPRAWDZENIE – POPRAWA. Innowacja w projekcie dotyczy szczegółowego określenia (zaplanowania) ścieżki pomocy osobom bezrobotnym, poszukującym zatrudnienia i pracującym powyżej 45 roku życia. W procesie planowania uwzględniamy zindywidualizowaną diagnozę potencjału (wiedza, umiejętności, doświadczenie, cechy osobowości, charakteru i temperamentu) oraz sekwencje (zarys) działań wspierających. Na etapie wykonania w praktyce realizujemy zaplanowane działania wspierające (coaching, szkolenia) będące następstwem wcześniej opracowanej i przeprowadzonej gruntownej diagnozy. Sprawdzenie ma na celu weryfikację skuteczności przyjętych form wsparcia. Opierać się ona będzie o wnioski samych zainteresowanych (subiektywna ocena podjętych wobec nich form działań pomocowych), opinie osób świadczących usługi wsparcia (coachowie, trenerzy), pracownicy powiatowych służb zatrudnienia oraz potencjalni pracodawcy. Element poprawy uwzględnia wyciągnięcie poprawnych wniosków z potencjalnych błędów i zaniechań oraz optymalizację procesu wsparcia. Właściwa realizacja działań naprawczych jest podstawą do rozpoczęcia kolejnego cyklu koła Deminga (podejścia procesowego). Zastosowanie metody zarządzania procesami w innowacyjnym systemie wsparcia osób powyżej 45 roku życia stanowi gwarancję metodologicznej poprawności wykonania działań i monitorowania zagrożeń.

Innowacją w naszym systemie jest także pełne zindywidualizowanie podejścia do konkretnego człowieka. Każdorazowa pomoc osobom 45 plus zaprojektowana jest według zasady „szycia na miarę”. W praktyce oznacza to, iż eliminujemy wszelkie działania o charakterze masowym i ogólnym (tzn. dobrych dla wszystkich). Konkretna pomoc wynika zatem z indywidualnej współpracy („praca w cztery oczy”) na linii zainteresowany – wyspecjalizowany coach.

Proponowane przez rozwiązanie jest bardziej efektywne i skuteczne niż dotychczasowa praktyka. Przejawia się to w tym, iż osoba wspierana od początku do momentu osiągnięcia pożądanego rezultatu pozostaje pod opieką jednego coacha, który pomaga śledzić losy podopiecznego, wspólnie z nim analizuje i naprawia błędy w procesie poszukiwania zatrudnienia. Coach odpowiada też osobie zainteresowanej w jakim obszarze powinien podnosić swoje kwalifikacje. W tym przypadku ewentualna decyzja o dalszej edukacji jest wypadkową potrzeb rynku pracy, potrzeb i aspiracji osoby wspieranej oraz jej specyficznych predyspozycji i osobowości. Takie podejście zdecydowanie zwiększa prawdopodobieństwo wykorzystania nabytej wiedzy w aktywności zawodowej. Dziś zdarza się tak, iż osoby pracujące czy bezrobotne uczestniczą w wielu wartościowych szkoleniach, dzięki którym pozyskują kwalifikacje zgodne z potrzebami rynku pracy. Jednak po odbyciu szkolenia odczuwają dyskomfort i poczucie, iż ta wiedza nie będzie im przydatna, gdyż nie każdy człowiek stworzony jest do pracy w księgowości, kadrach czy handlu. Dlatego tak ważne jest połączenie na styku potrzeby rynku pracy – indywidualny człowiek.

## **VI. UŻYTKOWNICY, KTÓRZY MOGĄ ZASTOSOWAĆ INNOWACJĘ**

W wymiarze instytucjonalnym produkt jest skierowany do instytucji rynku pracy, a w szczególności do powiatowych urzędów, agencji zatrudnienia i instytucji szkoleniowych. Nowe rozwiązania mogą

też wdrożyć organizacje pozarządowe, które – zgodnie ze swoimi celami statutowymi – zajmują się problemami rynku pracy.

W wymiarze personalnym użytkownikami mogą być: doradcy zawodowi oraz osoby, które dziś wykonują pracę coacha i trenera.

Produkt można stosować zarówno w całości jak i wybiórczo. Oczwistym bowiem wydaje się, że instytucje rynku pracy, które w katalogu swoich zadań posiadają usługi doradcze będą zainteresowane wdrożeniem Pakietu działań coachinowych i systemem przygotowania, egzaminowania i licencjonowania coachów. Instytucje szkoleniowe bardziej będą zainteresowane Pakietem działań szkoleniowych. Z integralnych Pakietów mogą też skorzystać w/w doradcy, coachowie, trenerzy, którzy są zainteresowani nabyciem nowej wiedzy bądź uzupełnieniem dotychczasowych kwalifikacji.

## **VII. DZIAŁANIA /NAKŁADY/ ZMIANY KONIECZNE DO WDROŻENIA INNOWACJI**

Wdrożenie innowacyjnych rozwiązań w instytucjach rynku pracy nie wymaga dodatkowych kosztów, zmian organizacyjnych ani legislacyjnych, nie jest też wymagana inwestycja w infrastrukturę techniczną. Praca w nowej formule odbywa się w oparciu o własne zasoby personalne instytucji. Konieczne warunki do wdrożenia innowacji to: wola i zaangażowanie kadry kierowniczej i pracowników instytucji, przygotowanie trenerów i coachów zakończone egzaminem i zdobyciem licencji oraz gruntowne zapoznanie się z nową metodologią wspierania osób po 45 roku życia. W przypadku doradców zawodowych zatrudnionych w ramach umowy o pracę koniecznym będzie zmiana zakresu czynności / opisu stanowiska pracy polegająca na zmianie charakteru wykonywanych obowiązków. Doradcy zawodowi będą świadczyć swoje usługi w godzinach pracy. Zastosowanie innowacji w tym przypadku stanowi więc płynne przejście do odmiennej roli doradcy, który od tej pory w swojej pracy posługiwać się będzie innymi i – jak wykazały wyniki testowania – bardziej skutecznymi technikami.

W sytuacji, gdy nowe rozwiązanie zastosują publiczne służby zatrudnienia nie będzie się to wiązało z uzyskaniem dodatkowej zgody właściwej jednostki samorządu terytorialnego. Podjęcie decyzji o wdrożeniu nowej metody leży w kompetencjach dyrektora powiatowego urzędu pracy. Powiatowe urzędy pracy bez przeszkód formalnych mogą też świadczyć usługi coachingowe dla osób niezarejestrowanych. Bowiem w myśl Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz.U. z 2010 nr 177 poz.1193) powiatowe urzędy pracy udzielają doradztwa osobom zagrożonym utratą zatrudnienia i pomagają w rozwoju zawodowym pracowników.

W sytuacji, gdy doradca zawodowy, coach, trener zatrudniony jest w ramach umowy cywilno-prawnej bądź prowadzi własną działalność gospodarczą będzie pracowała wg nowych metod, które zostały ściśle zindywidualizowane i dostosowane do specyfiki osób 45 plus.

Proces przygotowania, egzaminowania oraz licencjonowania kandydatów na coachów jest bezpłatny. Wszelkie materiały merytoryczne niezbędne do zdobycia wymaganych kwalifikacji zostały przygotowane ze środków projektu „Semafor Nowych Możliwości” i są dostępne na stronie internetowej: <http://fim.org.pl/projekt/semafor/>. Przejście procesu weryfikacji, przygotowania oraz egzaminowania wymaga od kandydata na coacha posiadania komputera z dostępem do Internetu, programu odtwarzającego pliki w formacie MP4 oraz MP3 oraz programu do komunikacji internetowej Skype. Wszystkie wspomniane programy są dostępne bezpłatnie w Internecie.

Proces przygotowanie i egzaminowania trenerów jest również bezpłatny i odbywa się w formie samokształcenia. Proces został bardzo dokładnie opisany w Podręczniku „Pakiet wsparcia” cz. 2



*Metodologia prowadzenia szkoleń z osobami 45 plus.* Przejście procesu wymaga od trenera posiadania komputera z dostępem do Internetu.

Chcielibyśmy zwrócić uwagę na fakt, iż metodologia wspierania osób po 45 roku życia została szczegółowo opisana w Podręczniku „Pakiet wsparcia”. W związku z tym nie ma konieczności zatrudniania dodatkowych ekspertów czy dodatkowego przeszkolenia pracowników.

Czas wdrożenia innowacji w głównej mierze uzależniony jest od czasu przygotowania i zdobycia licencji przez trenera lub coacha. Szacunkowo czas ten wynosi od 2 do 3 miesięcy.

## **VIII. DOSTĘPNOŚĆ PRODUKTU FINALNEGO DLA JEGO PRZYSZŁYCH UŻYTKOWNIKÓW**

W ostatnim etapie realizacji projektu „Semafor nowych możliwości” zostanie przeprowadzona szeroka akcja upowszechniająca produkt wśród jego przyszłych użytkowników. Narzędziem rozpowszechniania informacji o projekcie będzie: strona internetowa, warsztaty dla pracowników PUP, ogólnopolska konferencja upowszechniająca, folder promujący produkt finalny, artykuł w prasie ogólnopolskiej. Adresatami działań upowszechniających będą m.in.: przedstawiciele instytucji rynku pracy w całym kraju (kadra kierownicza, pracownicy, trenerzy, doradcy, coachowie, pośrednicy pracy), bezrobotni, poszukujący zatrudnienia i pracujący powyżej 45 roku życia na terenie całego kraju, społeczność lokalna (mieszkańcy województwa lubelskiego), pracodawcy i przedstawiciele NGO z całego kraju. Dodatkowo w prasie branżowej (np. Puls Regionu) zamieszczone zostaną informacje dotyczące projektu innowacyjnego, wdrażania produktu finalnego i korzyści, jakie może przynieść nowatorska metoda wspierania osób 45plus.

Cały czas produkt dostępny będzie na stronie internetowej projektu <http://fim.org.pl/projekt/semafor/>. Informacja o zasadach i możliwościach pobrania produktu zostanie przesłana do instytucji rynku pracy drogą mailową.

Działania włączające zostaną skierowane do dwóch grup: decydenci szczebla centralnego i lokalnego oraz autorytety i osoby kreujące postawy w życiu publicznym i społecznym (ludzie powszechnie uznani, których dorobek i postawa życiowa predestynują do wyznaczania standardów prorozwojowych).

Przedstawiciele Fundacji Inicjatyw Menedżerskich (w szczególności ekspert metodyczny) i Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie odbędą cykl spotkań ze starostami powiatów województwa lubelskiego, a także innymi decydentami regionalnymi i lokalnymi (Zarząd Województwa Lubelskiego, posłowie i senatorowie). W trakcie tych spotkań zaprezentowane zostaną korzyści dla gospodarki, rynku pracy i polityki społecznej.

Decydentom szczebla centralnego (Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej, posłom z sejmowej Komisji pracy i polityki społecznej, przedstawicielom Komisji Trójstronnej, zrzeszeniom pracodawców, zespołowi doradców strategicznych premiera) zostanie przesłany opis produktu finalnego prezentujący korzyści dla gospodarki i rynku pracy.

Poinformujemy w formie pisemnej liderów opinii publicznej mających wpływ na kształtowanie postaw decydentów o zaletach proponowanych rozwiązań celem uzyskania ich akceptacji i poparcia dla włączenia działań służących wydłużeniu aktywności osób 45+ do głównego nurtu.



## **IX. ZMIANY W ZAKRESIE STRATEGII UPOWSZECHNIANIA**

Ostateczna wersja produktu finalnego nie wymaga wprowadzenia zmian w strategii działań upowszechniających, o których mowa w Strategii Projektu Innowacyjnego Testującego.

## **X. ZMIANY W ZAKRESIE STRATEGII WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU**

Ostateczna wersja produktu finalnego nie wymaga wprowadzenia zmian w strategii działań włączających, o których mowa w Strategii Projektu Innowacyjnego Testującego.

### **ZAŁĄCZNIKI:**

Podręcznik „Pakiet wsparcia” cz. 1 Metodologia prowadzenia coachingu z osobami 45 plus. Podręcznik szkoleniowy dla doradców.

Podręcznik „Pakiet wsparcia” cz. 2 Metodologia prowadzenia szkoleń z osobami 45 plus.

Nagrania demonstracyjnych sesji coachingowych

Raport z ewaluacji