



Sojusz dla pracy – Działanie 3

Celem projektu jest upowszechnianie i mainstreaming rezultatu wypracowanego w Działaniu 2, czyli „Zintegrowanego modelu utrzymania na rynku pracy pracowników 45+, opartego na metodologii jobcoachingu”.

Działania skierowane są do pięciu grup docelowych, najważniejszych z punktu widzenia sytuacji osób 45+ na rynku pracy: partnerów społecznych, urzędów pracy oraz uczelni wyższych.

Kampania skierowana do **pracodawców** ma na celu zwiększenie świadomości oraz wiedzy w zakresie zarządzania różnorodnością oraz stosowania elementów strategii zarządzania wiekiem. Pracodawcy otrzymają podręcznik „Pracownicy 45+ w Twojej firmie”, zawierający opis i przykłady zarządzania różnorodnością oraz sprawdzone „dobre praktyki” z zakresu zarządzania wiekiem, zarówno z projektu „Sojusz dla pracy – Działanie 2, jak i „case studium” z krajów członkowskich UE. Pracodawcy otrzymają kluczowe informacje nt. tworzenia strategii firmy spójnej ze strategią zarządzania pracownikami w różnym wieku, oraz narzędzie diagnozy kompetencji pracowniczych. Część publikacji poświęcona jest opisowi jobcoachingu, czyli indywidualnego doradztwa zawodowego dla osób w wieku 45+; podręcznik zawiera instrukcję wdrażania jobcoachingu wraz z niezbędnymi dokumentami: formularzem rejestracyjnym, formularzem Indywidualnego Planu Rozwoju, formularzem analizy Swot oraz formularzem Podsumowania realizacji IPR pracownika 45+.

Po przeczytaniu podręcznika pracodawcy mogą podjąć konkretne działania na rzecz pracowników 45+: przeszkolić dział HR z zakresu jobcoachingu (także opłacić studia podyplomowe), skorzystać z usług jobcoachów (osób 45+) pracujących w projekcie w Działaniu 2 lub zgłosić się do **związków zawodowych**. OPZZ dysponuje bazą związkowców przeszkolonych z jobcoachingu, jako narzędzia prowadzenia dialogu z pracodawcą oraz sposobu pracy z pracownikami 45+, zapewniającego im pełny udział w działaniach organizacji (dostęp do szkoleń, planowania kariery).

Pracodawcy, związkowcy, osoby z działów personalnych – ale także osoby 45+, mają dostęp do specjalizacji „Zarządzanie karierą w wieku 45+”, otwartej od października 2007 w ramach podyplomowego studium doradztwa zawodowego na uniwersytecie łódzkim. Specjalizacja jest rezultatem Działania 2 „Sojuszu dla pracy”; w Działaniu 3 podjęta zostanie akcja mainstreamingowa programu studiów na innych **uczelniach**.

Jobcoaching może uzupełnić działania **urzędów pracy** w zakresie prewencji bezrobocia wśród osób 45+. W trakcie Działania 3 przekonujemy urzędy pracy, że warto zatrudnić doradcę zawodowego specjalizującego się w jobcoachingu (z ukończoną specjalizacją „Zarządzanie karierą w wieku 45+”).

Elementem kampanii (wrzesień / październik 2007) będą: komiksy i artykuły w Gazecie Wyborczej, Personelu i Zarządzaniu oraz Pulsie Biznesu, mające na celu zwrócenie uwagi na potencjał doświadczenia pracowników 45+ oraz wymierne, przekładalne na zysk korzyści płynące ze strategii zarządzania wiekiem i zarządzania różnorodnością. Prowadzona będzie kampania w Internecie oraz kampania outdoorowa, których celem jest zapoznanie pracodawców, związkowców oraz urzędów pracy z podręcznikiem oraz nowym kierunkiem studiów. Odbędzie się także konferencja oraz szereg spotkań mających na celu podniesienie świadomości nt. potrzeby weryfikacji, dotychczas dyskryminacyjnego, podejścia do roli osób 45+ na rynku pracy.

Wszystkie działania podejmowane w projekcie spełniają kryteria ubiegania się o logo Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich, w kontekście promowania równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na wiek. Przyznanie logo mogłoby się stać elementem wzmacniającym przekaz opisanej kampanii oraz zachęcającym media do udziału w szerszej akcji promującej różnorodność, szczególnie w kontekście wieku.

Kontakt: Kamila Jeżowska, koordynatorka projektu
Kamila.jezowska@undp.org.pl, tel. 22 576 81 91