

OGÓLNOPOLSKI KONKURS PRAKTYKI PRZYJAZNE PRACOWNIKOM 50+

Laureaci w kategorii

„Pracodawca przyjazny pracownikom 50+”

Firma IKEA RETAIL Sp. z o.o.

za strategiczne podejście do zarządzania różnorodnością w firmie i długofalowe planowanie w odpowiedzi na prognozy rynku pracy.

Informacja o nagrodzonej firmie:

IKEA RETAIL sp. z o.o. należy do wielkiej rodziny IKEA, która narodziła się 65 lat temu w Szwecji, a obecnie składa się blisko 250 sklepów w 24 krajach świata, które rocznie odwiedza ponad 14 milionów klientów. W Polsce IKEA działa od 1991 roku i ma obecnie 8 sklepów oferujących szeroki asortyment, dobrze zaprojektowanych, funkcjonalnych elementów wyposażenia domu, biura, ogrodu w cenach tak niskich, by wielu ludzi mogło sobie na nie pozwolić. Wizja IKEA to tworzenie lepszych warunków życia dla wielu ludzi. Firma realizuje ją nie tylko poprzez działalność biznesową, ale także angażując się w przedsięwzięcia społeczne, np. służące ochronie środowiska (współpraca z WWF) czy też ochronie praw dziecka (współpraca z UNICEF i Save the Children). Firma dba także o swoich pracowników, czego dowodem jest m.in. to, że IKEA w Polsce już dwukrotnie otrzymała tytuł „Firmy Nieprzeciętnie Przyjaznej Matkom”. Firma zatrudnia ponad 2 tysiące pracowników, w tym ok. 4% stanowią osoby powyżej 50 roku życia. IKEA tworzy i realizuje strategię zarządzania ludźmi, która stara się odpowiadać na potrzeby pracowników, znajdujących się w różnych sytuacjach i etapach swojego życia. W 2008 roku firma skoncentrowała się na młodych rodzicach i wprowadziła program wydłużonych urlopów macierzyńskich IKEA. Obecnie firma skupia się na starszych pracownikach, którzy swoim doświadczeniem, dojrzałością i silnym utożsamieniem się z firmą przyczyniają się do budowania więzi wśród pracowników jak również zaufania wśród klientów IKEA.

Działania na rzecz pracowników 50 plus:

IKEA zamierza już teraz przygotować się do skutków starzenia się polskiego społeczeństwa i zbudować długofalową strategię 50+, tak, aby w pełni wykorzystać fakt, że zwiększać się będzie grono pracowników i klientów firmy mających powyżej 50-ciu lat. Firma zamierza przyciągnąć i utrzymać pracowników 50 + oraz wykorzystać ich doświadczenie i wiedzę w

edukacji młodych pracowników. IKEA przygotowała program 50+, który zamierza wdrożyć w Polsce. W ramach programu zaplanowano m.in.:

- benefity przysługujące pracownikom odchodzącym na emeryturę po 10, 15, 20 lub 25 przepracowanych latach w firmie IKEA (bezpośrednio przed przejściem na emeryturę), np. zniżkę na zakupy w sklepach firmy, dofinansowanie opieki medycznej, bony świąteczne, czy też jednorazowe odprawy, których wysokość rośnie wraz z długością stażu pracowniczego w IKEA,
- zachęcanie osób 50+ do podjęcia zatrudnienia w IKEA, np. poprzez opatrywanie ofert pracy w firmie logiem "OFERTA TEŻ DLA 50+", czy też umieszczanie w internecie historii pracowników 50 + zatrudnionych w firmie,
- stosowanie elastycznych formy pracy, np. praca w niepełnym wymiarze, albo w indywidualnie dobranych godzinach,
- możliwość uzyskania przez osoby 50+ pakietu medycznego oraz ubezpieczenia grupowego,
- budowanie przyjaznej atmosfery pracy, otwartości, życzliwości, pewności zatrudnienia,
- możliwość nauki zawodu dla osób długotrwale pozostających bez pracy lub dla tych, których sytuacja zmusiła do przekwalifikowania się,
- komunikację wewnętrzną (intranet, read me, IKEA inside, historie IKEA) pokazującą pracowników zróżnicowanych pod względem wieku, płci, narodowości,
- komunikację zewnątrz dla potencjalnych pracowników - zdjęcia osób zróżnicowanych wiekowo w internecie i materiałach promocyjnych,
- zapewnienie wszystkim pracownikom takiego samego dostępu do szkoleń i możliwości rozwoju,
- promowanie zdrowego stylu życia i zachęcanie do aktywności fizycznej poprzez dofinansowanie do karty „Benefit sport” umożliwiającej pracownikom korzystanie z centrów sportowych na terenie całego kraju.

Korzyści dla firmy:

Celem wprowadzenia polityki przyjaznej pracownikom 50+ jest przede wszystkim budowanie wizerunku IKEA, jako firmy, w której sukces mogą odnieść nie tylko ludzie młodzi, wykształceni, ale również: rodzice, którzy chcą połączyć wychowywanie dzieci z pracą zawodową, a także osoby, które zbliżają się do wieku emerytalnego, ale nadal chcą być aktywne zawodowo i czuć satysfakcję z pracy, którą wykonują. Przy czym nie chodzi tylko o zatrudnianie osób 50+, ale przede wszystkim o zatrzymanie w firmie tych osób. Dzięki temu kapitał wiedzy i doświadczeń latami zdobywany w IKEA będzie mógł być nadal wykorzystywany przez firmę. Takie działania sprzyjają również dobrej atmosferze pracy,

która jest podstawą satysfakcji pracowników i wzmacnia ich motywację i lojalność wobec firmy. Nie bez znaczenia jest także satysfakcja klientów firmy, wśród których także powiększa się grupa osób po pięćdziesiątym roku życia, która woli być obsługiwana przez równolatków.

Plany na przyszłość:

IKEA zamierza w najbliższej przyszłości w pełni wdrożyć instrumenty zaplanowane strategii 50+, a także poszerzać je i wprowadzać nowe rozwiązania. Firma myśli np. o:

- stworzeniu programów medycznych skierowanych głównie do osób 50+ m.in. związanych z nowotworami i innymi chorobami przewlekłymi najczęściej występującymi w tym wieku, ze szczególnym naciskiem na profilaktykę.
- bezpłatnych poradach diabetologa i kursach zdrowego życia,
- refundacji kosztów zakupionych leków do pewnej wysokości (wysokość refundacji uzależniona będzie od bieżących wyników finansowych firmy),
- przyznaniu dodatkowego, płatnego dnia wolnego z tytułu urodzenia się wnuka,
- możliwość skrócenia etatu na 6 miesięcy przed przejściem na emeryturę.

Przedsiębiorstwo Wielobranżowe KAMPOL z Legnicy

za wszechstronną i długofalową politykę zarządzania różnorodnością w firmie, realizowaną w oparciu o szereg narzędzi i rozwiązań z zakresu edukacji, rozwoju pracowników, organizacji pracy, ochrony zdrowia.

Informacja o nagrodzonej firmie:

Przedsiębiorstwo Wielobranżowe KAMPOL z Legnicy jest dolnośląskim liderem produkcji piekarniczo-cukierniczej. Firma powstała w 1997 roku, posiada zakład produkcji spożywczej na terenie Legnicy. Przedsiębiorstwo zaopatruje sieć ponad 100 odbiorców indywidualnych i podmioty publiczne (np. szpitale czy ośrodki pomocy społecznej) na całym Dolnym Śląsku. Głównym założeniem polityki firmy, jest chęć oferowania swoim klientom różnorodnych wyrobów cukierniczo-piekarniczych zgodnie z wprowadzonymi w firmie zasadami Dobrej Praktyki Higienicznej i założeniami procedur HACCP. Firma P.W. KAMPOL zatrudnia osoby niepełnosprawne i aż 11 pracowników powyżej 50 roku życia.

KAMPOL od początku swojej działalności realizuje misję firmy odpowiedzialnej społecznie, co przejawia się zarówno w tworzeniu przyjaznych warunków pracy, jak też angażowaniu się firmy i jej właścicieli w działania na rzecz dobra wspólnego. Przedsiębiorstwo jest laureatem wielu konkursów regionalnych skierowanych dla najlepszych przedsiębiorców dolnośląskich oraz zdobywcą ogólnopolskiego tytułu LODOŁAMACZA w konkursie organizowanym przez Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych. Działalność na rzecz aktywizacji

niepełnosprawnych została w 2008 roku wyróżniona przyznaniem firmie ZŁOTYM ZNAKIEM w Kampanii Społecznej „W pełni zaradni”. Za działalność na rzecz prawnej ochrony pracy oraz zapewnienie bezpiecznych warunków i przyjaznego środowiska pracy Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu przyznał firmie P.W. KAMPOL - "Szczególne Wyróżnienie" w ogólnopolskim konkursie "Pracodawca organizator pracy bezpiecznej". W przedsiębiorstwie prowadzone są zajęcia praktycznej nauki zawodu dla młodzieży szkolnej i staże studenckie.

Działania na rzecz pracowników 50 plus:

Od początku swojego działania P.W. KAMPOL prowadzi politykę zatrudnienia otwartą na osoby 50+, czego dowodem jest ich prawie pięćdziesięcioprocentowy udział wśród pracowników firmy. Wyniki analiz przeprowadzanych w P.W.KAMPOL przez odpowiednio przeszkolony personel służb pracowniczych pozwoliły na opracowanie długofalowej strategii zatrudnienia pracowników 50+. Strategia ta opiera się na współpracy: działu kadr, służb BHP oraz doradcy zawodowego. Strategia zarządzania wiekiem w firmie obejmuje m.in.:

- praktyki uczniowskie i staże odbywające się pod opieką pracowników 50+,
- modelowy system przekazywania kompetencji (mentoring),
- monitoring stanowisk pracy, dostosowanie ich do możliwości i potrzeb pracowników,
- tworzenie warunków pracy bezpiecznych dla pracowników,
- system ochrony zdrowia pracowników obejmujący cykliczne badania środowiska pracy oraz badania okresowe pracowników i konsultacje lekarskie,
- współpraca międzypokoleniowa, wyrażająca się budowaniem zespołów pracowniczych mieszanych wiekowo, a także szkoleniami pracowników w zakresie komunikowania się,
- włączanie pracowników 50+ w działania społeczne firmy, np. w formie wolontariatu pracowników 50+ w organizacjach pozarządowych.

Korzyści dla firmy:

W branży piekarniczo-cukierniczej doświadczenie zdobywa się latami, stąd utrzymywanie w zespole pracowniczym osób z dużym doświadczeniem pozwala stale utrzymywać wysoką jakość oferowanych wyrobów. To doświadczenie i wiedza pragmatyczna dzięki stosowanej przez firmę strategii jest także przekazywane młodym pracownikom. Nie bez znaczenia dla firmy jest stabilność i lojalność starszych pracowników. Szczególnie dobre efekty - jeśli chodzi o wydajność i jakość pracy - daje łączenie w zespołach pracowniczych doświadczeń i wiedzy starszych pracowników z dynamizmem i skłonnością do podejmowania ryzyka młodych. Niewątpliwie firma buduje także swoją przewagę konkurencyjną, jako firma odpowiedzialna społecznie.

Plany na przyszłość:

Firma zamierza konsekwentnie realizować dotychczasową strategię zarządzania wiekiem, a także wprowadzać nowe rozwiązania, np. skuteczniej zaangażować pracowników 50+ w działalność aktywnie działającego od 2006 roku Przystankowego Koła Towarzystwa Przyjaciół Dzieci istniejącego i zarejestrowanego przy firmie P.W. KAMPOL. Firma chce także wykorzystać wiedzę i potencjał pracowników 50+ w tworzeniu sieci sklepów cukierniczych na Dolnym Śląsku oraz działaniach innowacyjnych związanych w wyrobami oferowanymi przez firmę.

Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego - Regionalne Centrum Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego w Olsztynie

za wszechstronne narzędzia zatrudnienia i rozwoju zawodowego pracowników 50+, promocję zdrowego trybu życia oraz profilaktyki zdrowotnej, w tym wysokie standardy pracy i wyposażenia, a także programy angażowania emerytowanych pracowników w życie firmy.

Informacja o nagrodzonej firmie:

Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego - Regionalne Centrum Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego w Olsztynie działa od ponad 10 lat, obecnie nadzór nad jego działalnością sprawuje marszałek województwa warmińsko-mazurskiego. Działalność Ośrodka jest szeroka, obejmuje organizowanie egzaminów państwowych sprawdzających kwalifikacje osób ubiegających się o uprawnienia do kierowania pojazdami oraz kierującymi pojazdami, prowadzenie stacji kontroli pojazdów, organizowanie szkoleń w zakresie określonym w ustawie prawo o ruchu drogowym, prowadzenie pracowni psychologicznej oraz podejmowanie działań propagujących bezpieczeństwo ruchu drogowego. W tym ostatnim obszarze Ośrodek jest szczególnie aktywny, organizuje kampanie społeczne, kursy i szkolenia, doposaża policję w odpowiedni sprzęt np. alkotesty, edukuje także młodzież szkolną, a nawet przedszkolną. Spośród 82 obecnie zatrudnionych osób, prawie połowa to osoby powyżej 50 roku życia, a najstarszy pracownik Ośrodka skończył 71 lat.

Działania na rzecz pracowników 50 plus:

Ośrodek prowadzi świadomą politykę zarządzania zasobami ludzkimi, która stwarza możliwości zatrudniania, rozwoju oraz satysfakcji z pracy wszystkim pracownikom, niezależnie od tego ile mają lat. Ośrodek wspiera i pomaga pracownikom w realizacji ich planów, założeń i celów. Informacje te zbierane są poprzez okresowe przeglądy stanowisk pracy, rozmowy z pracownikami przy dokonywaniu samooceny i oceny pracowników, bezpośrednie spotkania pracowników z dyrektorem Ośrodka. Na podstawie cyklicznie

przeprowadzanych ankiet, zbierane są opinie na temat potrzeb szkoleniowych, rozwoju, kariery oraz chęci uczenia się.

Inne działania podejmowane przez Ośrodek to m. in.:

- otwarta i niedyskryminująca rekrutacja pracowników,
- co najmniej 1 raz w roku każdy pracownik przechodzi szkolenie wewnętrzne lub zewnętrzne, przy czym bez znaczenia jest wiek pracownika,
- co dwa lata dla wszystkich pracowników przeprowadzane są obowiązkowe badania lekarskie; dodatkowo, oprócz kompleksowych badań, kobiety po 50 roku życia korzystają z badania mammograficznego, a mężczyźni przechodzą specjalistyczne badania w celu wykrycia zachorowania na prostatę a także szczegółowe badania krwi, pod kątem najczęstszych chorób. We wrześniu, chętni pracownicy szczepieni są przeciwko grypie, co cieszy szczególnym zainteresowaniem osób starszych. Osoby pracujące przy komputerach dodatkowo badają wzrok,
- 15 minutowe przerwy w pracy, wliczane do czasu pracy na gimnastykę (3 zestawy ćwiczeń przy biurku); na terenie Ośrodka znajduje się dobrze wyposażona sala rekreacyjna oraz stół do ping ponga, z których po godzinach pracy mogą korzystać pracownicy i członkowie ich rodzin,
- dodatkowy dodatek stażowy, którego wysokość uzależniona jest od ilości przepracowanych lat,
- system korzystnie oprocentowanych pożyczek pracowniczych,
- dopłaty firmy do wypoczynku pracowników i ich rodzin,
- zapomogi, w przypadku długich chorób lub znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej,
- elastyczny czas pracy dla osób po 50 roku życia,
- pomoc w załatwieniu formalności związanych z przejściem na emeryturę.

Korzyści dla firmy:

Podstawowa korzyść, to możliwość korzystania z wiedzy i doświadczeń starszych pracowników, którzy dzięki polityce firmy, nadal w niej pracują. Ta wiedza jest także przekazywana młodym pracownikom Ośrodka. Różnorodność wiekowa powoduje także tworzenie rodzinnej wręcz atmosfery w formie, której sprzyja polityka firmy. Powoduje to, że zespół Ośrodka jest zgrany, sprawny i efektywny.

Plany na przyszłość:

Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego – Regionalne Centrum Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego w Olsztynie zamierza kontynuować działania wspierające pracowników 50+ oraz rozwijać niektóre z nich, w szczególności te, które utrzymują kondycję fizyczną i psychiczną pracowników firmy. Ośrodek chce też poszerzyć ofertę szkoleń dla swoich pracowników wykorzystując w tym celu możliwości wsparcia w edukacji ze strony Europejskiego Funduszu Społecznego.

Laureaci w kategorii

„Praktyki pośrednictwa pracy i szkoleń na rzecz osób 50+”

Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia

za długofalowe i kompleksowe wsparcie dla osób po 50-tym roku życia, wykraczające poza standardowe zadania wynikające z obowiązków określonych w ustawie.

Informacja o nagrodzonej instytucji:

Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia jest samodzielną jednostką budżetową, działającą na terenie gminy Toruń – miasta na prawach powiatu. Urząd realizuje działania wynikające przede wszystkim z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W połowie 2009 roku w Toruniu zarejestrowanych było prawie 7 tysięcy osób bezrobotnych, a stopa bezrobocia wyniosła 7,5%. Przy realizacji ustawowych zadań Urząd współpracuje z organami rządowej administracji publicznej, radami zatrudnienia, organami samorządów terytorialnych, pracodawcami, związkami zawodowymi, partnerami rynku pracy, organizacjami pozarządowymi, a także pozostałymi instytucjami działającymi na rzecz zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu. Obok zadań ustawowych Powiatowy Urząd Pracy (PUP) stara się także podejmować dodatkowe działania służące aktywizacji zawodowej osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, np. bezrobotnych 50+.

Działania na rzecz pracowników 50 plus:

Urząd rozpoczął działania skierowane do osób 50+ w 2006 roku i konsekwentnie realizuje do chwili obecnej. Głównym powodem podjęcia tych działań były wyniki przeprowadzonych przez PUP analiz, które wskazały, że osoby 50+ znajdują się w najtrudniejszej sytuacji na

rynku pracy, a ponowna ich aktywizacja stanowi długotrwały proces składający się z wielu uzupełniających się działań.

Pierwszym zrealizowanym w 2006 roku projektem była „Aktywna jesień zawodowa 2006”, projekt finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Jego celem było zmniejszenie długotrwałego bezrobocia i jego przyczyn oraz przeciwdziałanie marginalizacji społecznej osób 50+. W projekcie udział wzięło 31 długotrwale bezrobotnych po pięćdziesiątym roku życia. Otrzymali oni pomoc doradcy zawodowego, psychologa i pośrednika pracy, indywidualne szkolenia zawodowe (np. kurs kadrowo-magazynowy, kursy komputerowe, kursy językowe, kurs florystyczny) oraz przygotowanie zawodowe w miejscu pracy. Po pół roku od zakończenia realizacji projektu 13-tu jego uczestników podjęło zatrudnienie.

Kolejnym działaniem podjętym przez PUP jest realizowany od 2008 roku projekt „Jesteśmy aktywni – działamy”, skierowany do grupy osób bezrobotnych znajdujących się szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, obejmujący swoimi działaniami osoby po 50-tym roku życia. Projekt jest również finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego. Uczestnicy biorący w nim udział objęci zostali kompleksową opieką ze strony pośredników pracy oraz doradców zawodowych. Dla każdego uczestnika projektu opracowany został Indywidualny Plan Działania, zgodnie z którym uczestnicy biorą udział w odpowiednich szkoleniach zawodowych, szkoleniach z zakresu przedsiębiorczości oraz w przygotowaniu zawodowym w miejscu pracy. Dotychczas w projekcie udział wzięło 86-ciu bezrobotnych 50+, z czego około połowa podjęła zatrudnienie bądź działalność gospodarczą na własnych rachunek.

Następny projekt to realizowany od roku 2008 „Program 45/50 PLUS” finansowany z Funduszu Pracy. Główne założenie programu to przybliżenie jego uczestnikom realiów lokalnego rynku pracy w rozmaite sposoby, dobrane w sposób indywidualny do potrzeb każdego z nich. W ramach programu zorganizowano szkolenia zawodowe oraz ogólne i te poprzedzające rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej – przybliżające zagadnienia związane z tematyką własnego biznesu. Program przewidywał również refundację wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy uczestników. Dla każdej osoby biorącej udział w programie 45/50 PLUS przeprowadzony został Indywidualny Plan Działania. Spośród 69-ciu dotychczasowych uczestników programu przeszkolonych zostało 59 osób, 5 z nich podjęło własną działalność gospodarczą, a doposażonych lub wyposażonych zostało 5 stanowisk pracy. 18-tu uczestników programu podjęło już zatrudnienie

Plany na przyszłość:

Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia, czerpiąc naukę i doświadczenia płynące z możliwości realizacji projektów dla osób z grupy wiekowej 50+, planuje w przyszłości podjęcie kolejnych działań na rzecz dojrzałych osób bezrobotnych. W przyszłym roku Urząd zamierza rozpocząć realizację kolejnego projektu aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+, który także będzie finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego. PUP chce także

włączyć do działań na rzecz aktywizacji osób 50+ inne instytucje publiczne oraz organizacje pozarządowe. Urząd zamierza także szeroko propagować zatrudnianie osób dojrzałych wśród pracodawców miasta Torunia.

Powiatowy Urząd Pracy w Malborku

za wszechstronną strategię wsparcia osób bezrobotnych po 50-tym roku życia z uwzględnieniem uwarunkowań regionalnego rynku pracy i grupy odbiorców, a także kompleksowy program rozwoju, w tym formy pracy dopasowane do potrzeb uczestników oraz miejsca odbywania indywidualnych praktyk zawodowych.

Informacja o nagrodzonej instytucji:

Powiatowy Urząd Pracy w Malborku świadczy usługi na terenie powiatu malborskiego w oparciu o ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Podstawowe usługi to pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, organizacja klubów pracy, organizacja szkoleń, udzielanie bezzwrotnych dotacji na utworzenie nowych miejsc pracy (pracodawcom) czy podjęcie działalności gospodarczej (dla bezrobotnych), subsydiowanie zatrudnienia, wypłacanie zasiłków, dodatków aktywizacyjnych, refundacja kosztów dojazdu, organizacja robót publicznych oraz prac społecznie użytecznych. Celem działania Urzędu jest pełne i produktywne zatrudnienie, rozwój zasobów ludzkich, wzmacnianie integracji społecznej, jak również osiągnięcie wysokiej jakości pracy. Aby tego dokonać, PUP w Malborku poszukuje nowych skutecznych metod aktywizacji osób bezrobotnych tj. coaching, Cv multimedialne, Targi Pracy, Dzień Przedsiębiorczego Malborczyka czy outplacement. Szereg działań podejmowanych jest we współpracy zarówno z samorządami lokalnymi i ich jednostkami, jak też szkołami i pracodawcami. W połowie bieżącego roku w powiecie zarejestrowanych było nieco ponad 4 tysiące bezrobotnych, a stopa bezrobocia wynosiła 20%.

Działania na rzecz pracowników 50 plus:

Urząd w swoich działaniach nastawia się na pomoc osobom powyżej 45-tego roku życia. W latach 2006-2007 nastąpił co prawda spadek bezrobocia w powiecie malborskim, ale wzrost udziału w grupie bezrobotnych osób 45+. To skłoniło PUP w Malborku do potraktowania tej grupy bezrobotnych w sposób szczególny i wdrożenia programu aktywizacji zawodowej skierowanego właśnie do osób po 45-tym roku życia. W 2008 roku został uruchomiony przez PUP kompleksowy program "Bądź kowalem swego losu. Wsparcie osób bezrobotnych powyżej 45-ego roku życia", finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Program obejmuje dwa, realizowane równolegle kierunki działania. Pierwszy z nich ma przyczynić się do poprawy sytuacji osób dojrzałych na rynku pracy, doprowadzić do zwiększenia zdolności adaptacyjnych pracowników 45+,

poprawić ich wiarę we własne siły oraz możliwości, pomóc im odkryć nowe umiejętności i talenty oraz dostosować je do wymagań stawianych przez lokalny rynek pracy i społeczeństwo informacyjne. Drugi kierunek to przeciwdziałanie dyskryminacji wiekowej poprzez zmianę postaw pracodawców w zakresie zatrudniania pracowników po 45-tym roku życia. Program trwa do końca 2009 roku, dotychczas PUP zrealizował w jego ramach:

- szerokie działania informacyjno-promocyjne skierowane do osób 45+, do opinii publicznej, a także do pracodawców; dla tych ostatnich przygotowana została oddzielana kampania informacyjna "Zarządzaj wiekiem - zdobądź nowych pracowników", w ramach której pracodawcy mogli zapoznać się z korzyściami wynikającymi z zatrudniania dojrzałych pracowników oraz podstawowymi instrumentami zarządzania wiekiem,
- kompleksowe wsparcie dla 20-tu osób 45+, które biorą udział w programie; wsparcie obejmowało, m.in.:
 - pomoc psychologiczną i doradztwo w zakresie rozwiązania indywidualnych problemów życiowych uczestników programu,
 - indywidualne spotkania z doradcą zawodowym, służące przeprowadzeniu bilansu mocnych i słabych stron uczestników, odkrycia posiadanych przez nich umiejętności, możliwości i predyspozycji zawodowych,
 - indywidualną pomoc doradcy zawodowego w zakresie tworzenia ścieżki kariery,
 - warsztaty grupowe wzmacniające kompetencje w zakresie poszukiwania pracy,
 - kurs komputerowy,
 - szkolenia zawodowe, których tematyka określona została na podstawie indywidualnych potrzeb oraz aktualnego zapotrzebowania rynku pracy (pracownik ds. kadr i płac, magazynier z obsługą wózków widłowych, kas fiskalnych oraz fakturowaniem, opieka nad dziećmi i osobami starszymi oraz menadżer - recepcjonista usług hotelarsko – turystycznych),
 - praktyki zawodowe, dzięki którym uczestnicy nabędą nowe umiejętności i kwalifikacje zawodowe, jak również zwiększą swoje zdolności adaptacyjne oraz interpersonalne.

Skuteczność działań podjętych przez PUP w Malborku zwiększa indywidualne podejście do każdego z uczestników programu, co umożliwia optymalne dostosowanie oferty szkoleń, doradztwa i staży do indywidualnych potrzeb i możliwości każdej z osób 45+. W realizacji programu PUP skorzystał zarówno z własnych doświadczeń w pracy z innymi grupami bezrobotnych, jak też z doświadczeń innych, np. projektu „Sojusz dla pracy” realizowanego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Realizacja programu nie byłaby możliwa bez zaangażowania lokalnych partnerów, przede wszystkim pracodawców, którzy zorganizowali dla uczestników programu praktyki zawodowe.

Efekty realizacji programu w postaci zatrudnienia jego uczestników będzie można ocenić po zakończeniu staży zawodowych, warto jednak zauważyć, że już w trakcie jego realizacji jedna z uczestniczek podjęła zatrudnienie.

Plany na przyszłość:

Chęć udziału w programie "Bądź kowalem swego losu" zgłosiło trzykrotnie więcej osób 45+ niż mogło w nim uczestniczyć, stąd Urząd zamierza kontynuować wsparcie dla tej grupy w ramach programu „Platforma nadziei – wsparcie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym”, który także zostanie skierowany do 20-tu długotrwale bezrobotnych osób po 45-tym roku życia. Urząd planuje również uruchomienie drugiego przedsięwzięcia „Kuznia pracy”, które z kolei skierowane będzie do dwóch grup bezrobotnych: osób do 25 lat oraz osób po 45-tym roku życia. W jego ramach poprzez wykorzystanie instrumentu mentoringu obie grupy będą wzajemnie przekazywać sobie wiedzę i umiejętności: młodzi starszym w zakresie nowych technologii, starsi młodym w zakresie doświadczeń zawodowych.

Firma "DORADCA" Ewa Prus

za kompetentne wsparcie dla klientów, dostosowane do możliwości oraz indywidualnych potrzeb. Kursy i doradztwo o charakterze długofalowym gwarantującym znalezienie trwałego zatrudnienie i stały powrót na rynek pracy.

Informacja o nagrodzonej instytucji:

Firma „Doradca” Ewa Prus jest prywatną instytucją rynku pracy działająca jako agencja pośrednictwa pracy oraz ośrodek kształcenia kadr (kształcenie osób dorosłych). Firma działa od 2004 roku, jest wpisana do rejestru instytucji szkoleniowych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie i świadczy usługi przede wszystkim na terenie województwa zachodniopomorskiego.

Działania na rzecz pracowników 50 plus:

Doświadczenia firmy pokazały, że w ostatnich 2-3 latach pojawia się coraz więcej osób zainteresowanych znalezieniem profesjonalnej opieki dla dzieci czy też osób starszych, a z drugiej strony coraz więcej osób po pięćdziesiątym roku życia zgłasza się w poszukiwaniu pracy.

Klienci agencji pośrednictwa pracy poszukują opiekunów doświadczonych zarówno zawodowo, jak i życiowo. Rodzice do opieki nad swoimi dziećmi często poszukują tak zwanej przyszywanej babci. Coraz większe zapotrzebowanie na tego typu opiekunów agencja odnotowuje w Niemczech. Firma postanowiła wykorzystać tę sytuację i wprowadzić stałą,

profesjonalne szkolenia zawodowe dla osób 50+, które podejmowałyby następnie pracę w roli opiekunów dzieci czy też osób starszych. Celem podjętych działań jest aktywizacja zawodowa osób 50+ z terenu województwa zachodniopomorskiego.

Firma uruchomiła dwa rodzaje programów szkoleniowych adresowanych do osób 50+. Pierwszy rodzaj to krótkie programy, podnoszące kwalifikacje uczestników w dwóch zawodach: opiekun do dziecka i opiekun osoby starszej. Uczestnicy otrzymują podstawową wiedzę z zakresu obowiązków i specyfiki pracy opiekuna, psychologii, chorób i zaburzeń wieku dziecięcego i dojrzałego, technik opiekuńczych

Drugi rodzaj szkoleń, to szkolenia dłuższe, mające na celu pozyskanie nowych kompetencji i kwalifikacji, a także ich podnoszenie i uzupełnianie. Obejmują one, m.in.: kurs języka niemieckiego, kurs opiekuna dla osób starszych z językiem niemieckim oraz kurs opiekuna dla dzieci z językiem angielskim.

Szkolenia prowadzone są przez ośrodek kształcenia kadr, natomiast agencja pośrednictwa pracy stara się wyszukiwać i przedstawiać absolwentom szkoleń oferty pracy, przy czym firma z reguły sama zatrudnia te osoby i oddelegowuje, np. do pracy w Niemczech. Od 2007 roku w taki sposób zatrudnionych zostało 109 osób, w tym 60, które przekroczyły 50-ty rok życia. Najstarsza obecnie pracująca opiekunka ma 67 lat.

Plany na przyszłość:

Zachęcona skutecznością dotychczasowych działań firma zamierza je kontynuować, a także poszerzać o nowe ofert pracy (agencja) i dostosowane do nich oferty szkoleń dla osób 50+ (ośrodek kształcenia kadr). W planach jest wprowadzenie nowych tematów szkoleń:

- kompleksowa obsługa biura z językiem obcym,
- podstawy obsługi komputera,
- wprowadzenie do własnego biznesu,
- język niemiecki w handlu,
- język angielski w biznesie,
- grafika komputerowa i projektowanie stron internetowych,
- profesjonalny sprzedawca z obsługa kasy fiskalnej.

Firma zamierza wprowadzać nową ofertę szkoleniową dla osób 50+ przy wsparciu Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wyróżnienie w kategorii „Praktyki pośrednictwa pracy i szkoleń na rzecz osób 50+”:

Firma Formac Polonia Sp. z o.o.

za realizację kursów opartych o analizę lokalnych potrzeb, skierowane do grupy kobiet ze środowisk wiejskich, szczególnie narażonych na wykluczenie na rynku pracy.

Informacja o nagrodzonej instytucji:

Formac Polonia Sp. z o.o. jest firmą konsultingowo-szkoleniową, specjalizującą się w zintegrowanym zarządzaniu projektami szkoleniowymi na poziomie krajowym i międzynarodowym, w rozwoju i wprowadzaniu nowych technologii, jak również w opracowywaniu diagnozy potrzeb szkoleniowych. Atuty Formac Polonia to międzynarodowe doświadczenie oraz wykwalifikowany zespół profesjonalistów. Swoje usługi firma kieruje przede wszystkim do pracowników, osób prowadzących własną działalność gospodarczą, grup przedsiębiorstw, stowarzyszeń zawodowych, związków zawodowych lub stowarzyszeń i fundacji reprezentujących grupy takie jak: kobiety, osoby starsze, niepełnosprawne lub bezrobotne.

Działania na rzecz pracowników 50 plus:

Firma podjęła działania służące aktywizacji zawodowej osób 50+ na podstawie przeprowadzonych przez nią analiz sytuacji tej grupy wiekowej na rynku pracy, a także badań rynku pracy prowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Wyniki tych badań i analiz posłużyły do przygotowania projektu „Aktywizacja zawodowa kobiet po 50-tym roku życia z Andrychowa i okolic”, którego realizacja sfinansowana została ze środków EFS w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Projekt został zrealizowany w 2009 roku przy współpracy Stowarzyszenia Gospodyń Wiejskich z Andrychowa. Głównym celem projektu było podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia kobiet z gminy miejsko-wiejskiej Andrychów w wieku 50-64 lata niepracujących jak i pracujących, przez dostarczenie kompetencji zawodowych z zakresu przeróbek krawieckich, bukieciarstwa oraz podstaw przedsiębiorczości z elementami warsztatów motywacji umiejętności miękkich. Zaproponowane szkolenia (pogotowie krawieckie, bukieciarstwo i przedsiębiorczość poszerzona o warsztaty umiejętności miękkich) miały na celu zapobieganie niekorzystnym zmianom ekonomicznym, technologicznym i społecznym, na które narażone są kobiety w wieku nie mobilnym na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy.

W sumie w projekcie uczestniczyło 26 kobiet z gminy miejsko-wiejskiej Andrychów w wieku 50-64 lata. 24 z nich ukończyły szkolenia, w tym 12 z zakresu podstaw przedsiębiorczości. Obok umiejętności związanych z przedmiotem szkolenia uczestniczki nabyły także dodatkowo tak zwane kompetencje miękkie, np. komunikacyjne. Udział w projekcie dał im również możliwość przełamania barier psychologicznych, dodał wiary w siebie i pozwolił przełamać stereotyp „kury domowej”.

Plany na przyszłość:

Realizacja projektu "Aktywizacja zawodowa kobiet po 50 roku życia z Andrychowa i okolic" pozwoliła potwierdzić konieczność przeprowadzania podobnych inicjatyw w przyszłości. Projekty tego typu są społecznie potrzebne i cieszą się ogromną popularnością, szczególnie w środowiskach wiejskich, które nie mają bogatego wachlarza możliwości na samorozwój zawodowy. W planach firmy na przyszłość jest dalsza realizacja podobnych projektów, które dedykowane będą osobom powyżej 50 roku życia, zwłaszcza tym, którzy zamieszkują tereny wiejskie.

Projekt „Zysk z dojrzałości” realizowany przez Akademię Rozwoju Filantropii w Polsce stawia sobie za cel przeciwdziałanie niskiej aktywności zawodowej osób w wieku 50+, poprzez uświadamianie pracodawcom i służbom zatrudnienia wagi problemu, pokazanie korzyści wynikających z zatrudnienia osób w tym wieku oraz popularyzację dobrych praktyk i skutecznych rozwiązań w tym zakresie. Działania realizowane w ramach projektu mają za zadanie poprawę ogólnej sytuacji osób 50+ na rynku pracy – przeciwdziałanie społecznemu wykluczeniu i dyskryminacji tej grupy wiekowej. W ramach projektu przeprowadzono medialną kampanię społeczną „ Absurd” oraz cykl seminariów.

Projekt jest realizowany przez Akademię Rozwoju Filantropii w Polsce. Partnerami Projektu jest The Beth Johnson Foundation oraz PKPP Lewiatan, a patronat nad nim przyjęła Minister Pracy i Polityki Społecznej.

Opisy praktyk opracował: Tomasz Schimanek