



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Fundacja Promocji Inicjatyw Społecznych

Poradnik doradcy ds. utrzymania aktywności zawodowej



www.vademecumrynkupracy.pl



Spis treści

Wstęp	5
Część I - Jak być dobrym doradcą ds. utrzymania aktywności zawodowej?	6
• Doradca, czyli kto?	6
• Sposoby dotarcia do dojrzałych klientów	9
Część II - Jak efektywnie wspierać dojrzałych klientów?	11
• Dojrzały klient, czyli kto?	11
• Problemy do rozwiązania	14
• Podstawowe zasady organizacji i prowadzenia wsparcia	15
• Podsumowanie zasad efektywnego wsparcia	19
• Zasady postępowania w trudnych sytuacjach	20
Część III – Jak zaplanować usługi doradcze?	22
• Analiza potrzeb klienta	22
• Informacje <i>Vademecum</i> rynku pracy	23
• Etapy pracy z dojrzałym klientem	33
Podsumowanie	35

Broszura opracowana przez Fundację Promocji Inicjatyw Społecznych POLRPOM w związku z testowaniem innowacji społecznej „Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej” w ramach projektu „Wiosenny Inkubator Innowacji”

Publikacja bezpłatna, Warszawa 2019

www.vademecumrynkupracy.pl

Wstęp

Osiągnięcie wieku emerytalnego dla wielu osób oznacza dokonanie wyboru między dalszym zatrudnieniem u dotychczasowego pracodawcy a zakończeniem aktywności zawodowej. Tymczasem prawdziwy wybór polega na otwarciu nowego rozdziału w karierze zawodowej i poszukaniu zajęcia, które będzie zgodne z potrzebami i marzeniami każdej osoby. Współczesny rynek pracy jest bardzo różnorodny. Zdobywanie informacji i poruszanie się po nim wymaga sporej wiedzy. Prawdopodobnie jest ona dostępna na setkach różnych portali i stron internetowych. Trudno do niej jednak dotrzeć osobie, która szuka nie tylko konkretnej informacji, ale przede wszystkim podpowiedzi i praktycznych wskazówek.

Z myślą o osobach dojrzałych, które chcą być aktywne zawodowo, Fundacja Promocji Inicjatyw Społecznych POLRPOM opracowała „Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej”. Na stronie www.vademecumrynkupracy.pl oraz w wersji drukowanej *Vademecum rynku pracy* zostały zebrane informacje m.in. o ofercie organizacji pozarządowych i podmiotów ekonomii społecznej oraz warunki zakładania i prowadzenia własnej firmy. *Vademecum* to także przegląd dostępnych programów i instrumentów rynku pracy kierowanych do osób dojrzałych oraz opisy dobrych praktyk.

Elementem „Kursu ...” jest niniejszy Poradnik dla doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej. Zachęcamy wszystkich doradców z różnych instytucji i organizacji do wspierania osób dojrzałych w podejmowaniu nowych wyzwań zawodowych. Zapraszamy do lektury tego opracowania i wykorzystania w praktyce informacji o specjalnych potrzebach edukacyjnych oraz zakresie usług doradczych dla tej grupy klientów. Wspólnie możemy sprawić, że osiągnięcie wieku emerytalnego dla wielu osób będzie okazją do podjęcia nowych i spełniających marzenia aktywności zawodowych.

Jeżeli będą Państwo zainteresowani doskonaleniem swojego warsztatu w zakresie pracy z klientem dojrzałym, to zapraszamy do kontaktu z Fundacją POLPROM, która opracowała program szkolenia dla doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej.

Część I – Jak być dobrym doradcą ds. utrzymania aktywności zawodowej?



Doradca, czyli kto?

W trakcie testowania innowacji społecznej „Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej” wiele razy spotkaliśmy się z pytaniem o to, kto może być doradcą ds. utrzymania aktywności zawodowej. Najczęściej oczekiwano od nas podania odpowiedzi w formie zamkniętego katalogu. Mieliśmy wskazać instytucje lub organizacje, które powinny oferować usługi takiego doradcy. Dobrze by było również, gdybyśmy opisali kwalifikacje, które są niezbędne dla prawidłowego wykonywania funkcji doradcy.

Niestety, odpowiedź na powyższe pytanie możemy jedynie ująć w pewne ramy, w których przedstawiamy doradcę w powiązaniu z celem jego działania, to jest z zadaniem skutecznego wspierania osób dojrzałych w utrzymaniu aktywności zawodowej lub jej ponownym podjęciu. Każda instytucja i organizacja powinna sobie udzielić odpowiedzi na pytanie o chęć przystąpienia do realizacji takiego celu.

Jeżeli są Państwo przedstawicielami instytucji rynku pracy, to mają Państwo okazję zastanowić się, czy potencjał dojrzałych mieszkańców lokalnej społeczności jest w pełni wykorzystany? Czy wielu z nich jest aktywnych zawodowo? Czy zgłaszają się po radę do takich instytucji, jak ta, którą Państwo reprezentują? Jeżeli nie, to jak mogą Państwo dotrzeć do nich z informacją i nową ofertą? Czy chcą Państwo koncentrować się tylko na znalezieniu dla nich pracodawcy w gronie firm i urzędów, które do tej pory współpracowały z instytucją, czy może są Państwo gotowi zaoferować im pomoc w podjęciu np. działalności nierejestrowanej lub nawiązaniu współpracy z podmiotami ekonomii społecznej? Prawdopodobnie mają Państwo mocno pogłębioną wiedzę

o lokalnym rynku pracy. Mniej – być może – znają Państwo np. realia środowiska organizacji pozarządowych lub specjalne potrzeby edukacyjne osób dojrzałych.

Nie oczekujemy, że będą Państwo uczestniczyć w różnych szkoleniach i zdobywać brakującą wiedzę. Proponujemy Państwu lekturę tego *Poradnika*. Na stronie www.vademecumrynkupracy.pl zebraliśmy podstawowe informacje i wskazówki, gdzie szukać specjalistów w danej dziedzinie – np. specjalistów od zakładania organizacji pozarządowych, ubiegania się o dofinansowanie dla podmiotów ekonomii społecznej, pomocy dla młodych firm itp. Są to informacje zarówno dla osób dojrzałych, jak i dla doradców. Wspólnie ze swoimi klientami powinni Państwo wyznaczyć ścieżkę dochodzenia do aktywności zawodowej, wspólnie powinni Państwo ją przejść i wspólnie podsumować, czy cel, do którego dotarliście, spełnia oczekiwania i potrzeby klienta.

Jak widać, nie ma powodu, dla którego doradcy ds. utrzymania aktywności zawodowej nie powinni reprezentować instytucji rynku pracy, w tym powiatowych urzędów pracy. Nie jest też prawdą, że tacy doradcy będą wspierać tylko osoby, które pozostają w rejestrach urzędów od dawna i będą skoncentrowani na znalezieniu pracy etatowej, bo to rozwiązanie najlepiej wpisuje się we wskaźniki, z których rozliczane są urzędy. W części *Vademecum* dotyczącej dobrych praktyk pokazujemy przykłady, które już teraz przeczą takim opiniom. Powiatowy Urząd Pracy w Tychach realizuje kolejne edycje działań aktywizujących tamtejszych seniorów. Gdański Urząd Pracy od niedawna prowadzi Centrum Pracy dla Seniorek i Seniorów, organizuje festiwale pracy i inne wydarzenia, które burzą stereotypowy wizerunek urzędu pracy. Być może rezultaty naszych działań zrealizowanych pod hasłem „*Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej*” skłonią kolejne urzędy do rozszerzenia swojej oferty.

Doradca ds. utrzymania aktywności zawodowej może działać również w strukturze jednostki pomocy społecznej. Taka osoba zapewne nie ma pogłębionej wiedzy o rynku pracy, ale ma z kolei rozwinięte umiejętności pracy z osobami starszymi, potrafi również skutecznie motywować do podejmowania nowych wyzwań i wspierać w określaniu potrzeb i wyznaczaniu celów. Taki doradca skorzysta przede wszystkim z zebranych przez nas informacji o rynku pracy i możliwych formach podjęcia aktywności zawodowej.

Znajdzie też w Poradniku i na www.vademecumrynkupracy informacje, kto i gdzie może dostarczyć dojrzałemu klientowi informacji na interesujące go tematy.

Jesteśmy przekonani, że rolę takiego doradcy mogą z powodzeniem pełnić też aktywiści organizacji działających na rzecz seniorów, w tym np. uniwersytetów trzeciego wieku. Prawdopodobnie w tej grupie nie ma wielu ekspertów z zakresu rynku pracy. Być może trudno też znaleźć osoby z doświadczeniem w pracy doradczej, rozwijaniu motywacji, tworzeniu planów działania itp. Jesteśmy jednak przekonani, że są to osoby mające pogłębioną wiedzę o organizacji zajęć dla osób dojrzałych w sposób zapewniający maksymalną efektywność przekazywania wiedzy. Żaden z tych doradców prawdopodobnie nie weźmie na siebie odpowiedzialności za pomoc w przygotowaniu do działania nowej organizacji pozarządowej, w tym jej rejestracji, przeprowadzenia wyboru władz, opracowania dokumentów itp. Jednak w sytuacji, gdy po lekturze www.vademecumrynkupracy.pl okaże się, że grupa osób dojrzałych chciałaby utworzyć taką organizację i tak utrzymać swoją aktywność zawodową, to pracownik uniwersytetu trzeciego wieku będzie wiedział, jak pozyskać na wykłady odpowiednio przygotowanych specjalistów i gdzie skierować seniorów po szczegółowe informacje i pomoc doradczą.

Kolejne przykładowe miejsce działania doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej to średni i duzi pracodawcy. W takich firmach funkcjonują rozbudowane działy personalne, które zatrudniają osoby znające najnowsze trendy w rekrutacji i poruszaniu się po rynku pracy. Ich wiedza dla pracowników zbliżających się do wieku emerytalnego może być niezwykle cenna. Korzyści ze wspierania pracowników w utrzymaniu aktywności zawodowej, również poza dotychczasowym stanowiskiem pracy, jest wiele. Po pierwsze, pracodawca, który zna daną osobę może odpowiednio wcześniej ukierunkować jej dalszą ścieżkę zatrudnienia i wykorzystać zdiagnozowane mocne strony np. na innym stanowisku pracy, zatrudnić na część etatu itp. Po drugie, efektywne działania doradcy istotnie wpłyną na kształtowanie się tzw. *employer branding*, czyli wizerunku pracodawcy. Szczególnie w obecnej sytuacji, gdy coraz trudniej o pozyskanie dobrych specjalistów, pracodawcy poszukują rozwiązań, które mogą sprawić, że będą postrzegani jako atrakcyjni. Prosta konkurencja cenowa już jakiś czas temu doszła do takiego poziomu, że pilnie poszukiwane są nowe rozwiązania. Wsparcie osób dojrzałych w utrzymaniu aktywności zawodowej oferowane przez dotychczasowego pracodawcę

będzie też niezwykle cenne dla samych zainteresowanych. Osoby dojrzałe dobrze czują się w środowisku, które znają. Takie poczucie bezpieczeństwa dotyczy zarówno miejsca, w którym udzielane jest wsparcie doradcze, jak i ludzi, którzy występują w roli doradców. Istotnie skraca się też pierwszy etap współpracy, podczas którego strony poznają się, a doradca wspiera klienta w zdefiniowaniu jego oczekiwań, potrzeb i możliwości.

Jak widać z powyższych rozważań, nie możemy udzielić krótkiej odpowiedzi na pytanie, kto może być doradcą ds. utrzymania aktywności zawodowej. Nie możemy również jasno określić, jakie ta osoba powinna mieć kompetencje. Kluczowe wydaje się, że lektura niniejszego *Poradnika* oraz www.vademecumrynkuprcy.pl powinna wszystkim zainteresowanym pomóc w uzupełnieniu podstawowej wiedzy i ułatwić dotarcie do instytucji i organizacji, które dysponują wiedzą specjalistyczną. Prawdopodobnie dla bardzo dużej grupy osób dojrzałych będą one same swoim najlepszym doradcą.



Sposoby dotarcia do dojrzałych klientów

Zależnie od tego, w strukturach jakiej instytucji lub organizacji będziemy działać jako doradcy ds. utrzymania aktywności zawodowej, w różny sposób będziemy docierać do klientów.

Powyżej napisaliśmy, że doradcami mogą być np. pracownicy urzędów pracy. Takie przyporządkowanie budzi jednoznaczne skojarzenia, że aktywność doradcy będzie ograniczać się do osób bezrobotnych, które są od dawna obecne w rejestrach urzędu. W tym miejscu chcemy wskazać, że takie szablonowe myślenie wcale nie jest usprawiedliwione. Powiatowy Urząd Pracy w Tychach od pewnego czasu wspiera utrzymanie aktywności zawodowej osób dojrzałych w ścisłej współpracy z lokalną Radą Seniorów. To właśnie kontakty członków Rady są najbardziej wykorzystywane dla dotarcia do osób, które zapewne nigdy wcześniej nie korzystały ze wsparcia urzędu pracy. Warto również przyjrzeć się praktyce Gdańskiego Urzędu Pracy, który

w październiku 2018 roku uruchomił placówkę pod nazwą „Centrum Pracy dla Seniorek i Seniorów”. Jest to miejsce zlokalizowane poza główną siedzibą urzędu i zaprojektowane (zarówno co do wystroju, jak i organizacji pracy) w sposób maksymalnie przyjazny dla osób dojrzałych. Zanim do Centrum zaproszono pierwszych klientów Gdański Urząd Pracy zorganizował w jednej z hal wystawowych dużą imprezę, której nazwa nawiązywała do festiwalu pracy. Na osoby dojrzałe czekało wiele atrakcji, w tym około 50 stoisk pracodawców. Takie wydarzenie odbiło się szerokim echem zarówno w lokalnych mediach, jak i w środowisku seniorów. Nic dziwnego, że oferta Centrum Pracy dla Seniorek i Seniorów też spotkała się z dużym zainteresowaniem i grono jego klientów istotnie wykracza poza stałych bywalców urzędu pracy.

Na podstawie powyższych przykładów można powiedzieć, że najlepszym sposobem dotarcia do osób dojrzałych jest przygotowanie ciekawej oferty i włączenie różnych środowisk lokalnych do upowszechniania informacji.

Oczywiście, szczegóły działania doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej w dużych miastach i w małych ośrodkach będą istotnie różne. O ile w Gdańsku mieszka ponad 100 tysięcy osób w wieku ponad 60 lat i organizacja Centrum dedykowanego tej grupie klientów jest uzasadniona, to w mniejszych miastach zapewne bardziej trafione będą działania aktywne. Systematycznie należy pracować nad promocją postaw aktywnych i motywowaniem osób dojrzałych do utrzymania aktywności zawodowej. We współpracy z lokalnymi instytucjami, organizacjami i pracodawcami warto przygotowywać włączenie tematu aktywności zawodowej do organizowanych wydarzeń, np. kulturalnych. Koordynowanie takiej współpracy to także zadanie doradcy ds. utrzymania aktywności zawodowej.

Jakich lokalnych sojuszników może pozyskać doradca? Są to zarówno media, jak i organizatorzy różnych centrów aktywizacji, olimpiad dla seniorów, uniwersytetów trzeciego wieku itp. Warto również pamiętać o stałej współpracy z samorządem, w którym często działają pełnomocnicy odpowiedzialni za realizację polityki senioralnej oraz rady seniorów. Coraz bardziej aktywnie działają też biblioteki publiczne, które chętnie współpracują ze środowiskiem osób dojrzałych. W pewnych wypadkach, szczególnie w małych miejscowościach, partnerem może też być kościół.

Część II – Jak efektywnie wspierać dojrzałych klientów?



Dojrzały klient, czyli kto?

W polityce społecznej, a także w praktyce projektowej wiele się mówi o osobach 55+ jako o grupie defaworyzowanej na rynku pracy, grupie wymagającej wsparcia, do której są kierowane liczne projekty. W dokumentach strategicznych czy programowych traktuje się tę grupę jako monolit, a tak przecież nie jest. Tym, co łączy tych ludzi w grupę, jest niewątpliwie wiek i duże doświadczenie życiowe, i często zawodowe (choć niekoniecznie). Jednak należy pamiętać, że wiek metrykalny nie zawsze odpowiada wiekowi umysłowemu czy fizycznemu. Oznacza to, że dwie osoby w tym samym wieku mogą różnie postrzegać swoją rolę w życiu społecznym – jedna może uważać dojrzały wiek za czas na rozwój i zrobienie czegoś dla siebie, skoro nie ma już obowiązków związanych np. z wychowywaniem dzieci, które opuściły dom rodzinny, inna po intensywnym życiu zawodowym może chcieć zwolnić i skupić się na cieszeniu się wnukami, jeszcze inna może postrzegać swój wiek jako schyłek życia, w którym już nic na nią nie czeka. Scenariuszy może być tyle, ile klientów. Warto też pamiętać, że w dojrzałym wieku stan zdrowia może się pogarszać i uniemożliwiać dotychczasową pracę lub wykonywanie określonych zadań, jednak nie zawsze wykluczając zupełnie daną osobę z aktywności zawodowej. Wśród osób aktywnych zawodowo, szczególnie w grupie specjalistów i osób na kierowniczych stanowiskach, często w tym wieku może pojawiać się syndrom wypalenia zawodowego i chęć zaniechania dalszej aktywności bądź zupełnej zmiany dotychczasowego kierunku kariery zawodowej.

Klienci będą się też różnili wykształceniem i doświadczeniem zawodowym. Zgodnie z badaniami GUS przeprowadzonymi w latach 2014-2015, wśród mężczyzn powyżej 50 roku życia najwięcej było osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (39,8%), zaś wśród kobiet – z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym

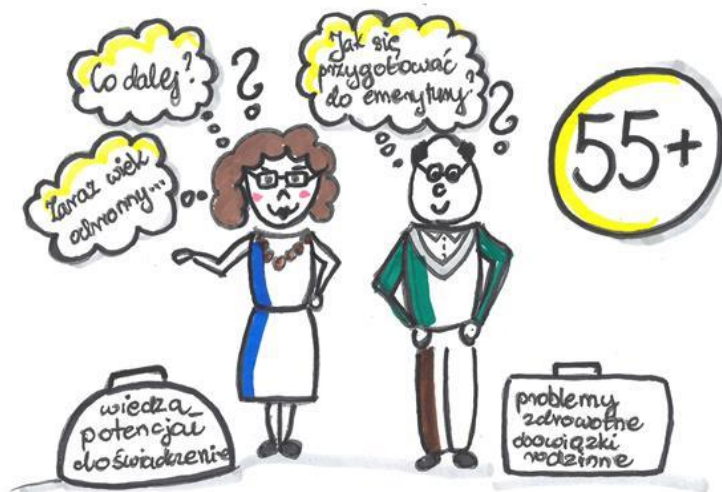
podstawowym (28,7%). Najmniej w grupie wiekowej 55-59/64 było osób z wykształceniem wyższym, bo jedynie 8%. Analizując strukturę wykształcenia osób powyżej 50 roku życia według miejsca zamieszkania, stwierdzono, że wśród osób zamieszkujących tereny miejskie najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (29,5%), zaś wśród mieszkańców wsi – z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym (38,3%).

Jak już wspomniano, osoby w grupie 55+ na ogół charakteryzują się dużym doświadczeniem zawodowym – nawet wśród bezrobotnych ponad 45% posiada co najmniej 20-letnie doświadczenie. Jednak nie można zapominać, że np. w 2017 r. współczynnik aktywności zawodowej osób po 50. roku życia wynosił tylko 34%, co oznacza, że tylko co trzecia osoba w tym wieku była aktywna zawodowo, przy czym mężczyźni charakteryzują się większą aktywnością niż kobiety. Dzieje się tak dlatego, że kobiety częściej są obciążone obowiązkami domowymi, opieką nad osobami zależnymi – najpierw dziećmi, potem starzejącymi się rodzicami czy teściami. Kobiety w tej grupie wiekowej, w przeciwieństwie do kobiet młodszych, są też często gorzej wykształcone, szczególnie te pochodzące z obszarów wiejskich i gmin wiejsko-miejskich, gdzie kształcenie się i kariera nie były przez długi czas priorytetem. Dlatego długoletnie doświadczenie zawodowe nie zawsze będzie głównym atutem osoby dojrzałej.

Osoby dojrzałe jako pracownicy posiadają też wiele zalet związanych z innymi aspektami niż doświadczenie zawodowe:

- ◆ Duża część tej grupy to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim, dlatego mogą z powodzeniem wypełnić lukę podaży pracowników z umiejętnościami zawodowymi, których wciąż na rynku brakuje. Jest to o tyle ważne, że według badań w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego od kilku lat najbardziej poszukiwani na rynku pracy pracownicy to: średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych, elektrycy i elektronicy, pomoce domowe i sprzątaczkę oraz robotnicy budowlani.
- ◆ Posiadają częściej niż osoby młodsze kompetencje techniczne, umiejętność obsługi i naprawy urządzeń.

- ◆ Wiedzą, czym jest etos pracy i stosują go w praktyce, będąc bardziej zdyscyplinowanymi i lojalnymi wobec pracodawcy pracownikami – czego często brakuje młodym.
- ◆ Są bardziej dyspozycyjni i cierpliwi, ponieważ nie są już tak bardzo obciążeni obowiązkami domowymi czy chęcią zabawy.
- ◆ Lepiej analizują fakty i wykazują się logicznym myśleniem, ponieważ czerpią ze swojego doświadczenia.
- ◆ Posiadają wyższe umiejętności samoorganizacji swojej pracy, podejmowania prostych decyzji, zaplanowania pracy w czasie i jej terminowego wykonania.
- ◆ Cieszą się autorytetem i poważaniem z racji wieku i doświadczenia, a także często wyższych niż u młodych kompetencji personalnych (tj. komunikatywność, praca w grupie).
- ◆ Mogą posiadać też wyższe wybrane kompetencje kierownicze, takie jak koordynowanie i dyscyplinowanie innych współpracowników czy organizacja pracy.





Problemy do rozwiązania

Rynek pracy w naszym kraju zmienia się na korzyść pracownika – niedobór kadr sprawia, że również osobom dojrzałym poszukującym pracy coraz łatwiej jest ją znaleźć. Nie zawsze jest to jednak praca zgodna z ich oczekiwaniami, kwalifikacjami czy możliwościami zdrowotnymi. Należy również pamiętać, że w tej grupie wiekowej wciąż jest duży procent populacji nieaktywnej zawodowo. Dlatego z pomocy doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej wywodzących się z różnych instytucji mogą chcieć skorzystać osoby dojrzałe o różnym profilu:

- ◆ osoby bezrobotne poszukujące bezskutecznie pracy – dużą grupą wśród bezrobotnych 55+ są osoby niepracujące powyżej 24 miesięcy; powodów, dla których nie mogą znaleźć pracy, może być wiele, ale z pewnością będą to osoby wymagające bardziej intensywnego wsparcia, działań aktywizacyjnych, szkoleniowych itp.;
- ◆ osoby nieaktywne zawodowo chcące wrócić na rynek pracy;
- ◆ osoby pracujące, które chciałyby zmienić dotychczasową pracę, jej rodzaj lub profil zawodowy;
- ◆ osoby, które chciałyby podjąć działalność gospodarczą;
- ◆ osoby, które chcą utrzymać aktywność, chociaż nie muszą pracować zarobkowo.

Nie są to kategorie występujące w praktyce każdego doradcy np. w urzędzie pracy, ale też rola doradcy ds. utrzymania aktywności zawodowej osób 55+ jest znacznie szersza. Nie są to też kategorie, które wyczerpują możliwe przypadki, z którymi może się spotkać doradca, ale mają charakter poglądowy.

Klienci zwracający się do doradcy ds. utrzymania aktywności zawodowej w jednej lub kilku z wyżej wymienionych spraw mogą też borykać się z różnymi problemami, które nie zawsze wyartykułują na początku rozmowy. Wśród problemów tych mogą pojawić się:

- ◆ bariery pokoleniowe związane z trudnościami z nawiązaniem relacji i komunikacją między młodszym, a starszym pokoleniem, brakiem akceptacji ze strony młodszych pracowników, dystansem wobec młodszych pracowników;
- ◆ trudności wynikające z niskich umiejętności poruszania się po rynku pracy w celu zdobycia pracy, wsparcia czy informacji;
- ◆ bariery technologiczne związane z brakiem znajomości nowych mediów;
- ◆ niska motywacja wewnętrzna do podjęcia dodatkowych działań związanych z wypełnieniem luk kompetencyjnych, np. wynikająca m.in. z wypalenia zawodowego lub negatywnych wcześniejszych doświadczeń;
- ◆ za niskie kompetencje merytoryczne;
- ◆ niska samoocena;
- ◆ brak nawyku samokształcenia i działania na rzecz rozwoju.

Doradca ds. utrzymania aktywności zawodowej musi tak pokierować rozmową z klientem, aby uzyskać od niego jak najwięcej informacji, o tym, czego potrzebuje i z czym ma problemy, a także o jego motywacji. Dzięki temu będzie mógł udzielić precyzyjnej porady lub skierować klienta w odpowiednie miejsce, w którym uzyska on wsparcie najbardziej adekwatne do sytuacji.



Podstawowe zasady organizacji i prowadzenia wsparcia

Bez względu na to, z jakim profilem klienta ma do czynienia doradca ds. utrzymania aktywności zawodowej i jakiego rodzaju pomocy potrzebuje, to podczas udzielania wsparcia należy się kierować podstawowymi zasadami wsparcia osób dojrzałych. Zasady te zostały wypracowane i przetestowane przez lata realizacji projektów skierowanych do tej grupy wiekowej, począwszy od Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL a skończywszy na projektach realizowanych w ramach PO KL i POWER. Potwierdzają je również nowoczesne teorie andragogiczne. Należą do nich m.in.:

- ◆ **Konieczność indywidualizacji podejścia** w zależności od profilu klienta, jego potrzeb i sytuacji.
- ◆ **Dobór osób realizujących wsparcie (trenerów, doradców itp.) w wieku zbliżonym do uczestników** – odnosi się to zarówno do samego doradcy ds. utrzymania aktywności zawodowej, jak i wszelkich doradców, trenerów, mentorów itp., do których doradca może skierować klienta, proponując mu konkretne programy, projekty czy wsparcie. Oferta pomocy udzielanej przez dużo młodsze osoby może powodować u klientów dojrzałych dwie różne negatywne reakcje obniżające skuteczność wsparcia. Pierwsza z nich to syndrom „starego psa”, czyli poczucie, że od tak młodego trenera czy doradcy osoba dojrzała, z dużym doświadczeniem zawodowym, niewiele może się nauczyć. Następuje wtedy pewna blokada w przyswajaniu nowych informacji spowodowana myśleniem: „co ten młody wie o życiu”, „krótco jeszcze żyje na świecie, nie przeszedł tego, co ja, i mnie nie zrozumie”. Innym skutkiem może być znaczne obniżenie samooceny, myślenie: „taki młody, a już uczy innych, a ja nic nie osiągnąłem, muszę się uczyć od początku”.
- ◆ W przypadku oferowanego lub polecanego wsparcia grupowego ważny jest **dobór takich grup szkoleniowych czy doradczych, które są jednorodne** pod względem wieku (patrz punkt powyżej), ale też w miarę możliwości wykształcenia, pochodzenia czy statusu na rynku pracy. Im więcej będzie łączyło uczestników takiej grupy, tym lepiej będą się w niej czuli, a przez to wsparcie będzie bardziej efektywne. Lęk przed ośmieszeniem jest bowiem jedną z ważniejszych barier hamujących aktywność osób dojrzałych np. podczas szkoleń. Porównywanie się, np. z osobami młodymi, nawykłymi do szybkiego przyswajania wiedzy i biegłymi – szczególnie w zakresie stosowania nowoczesnych technologii – wypada na ogół negatywnie dla osób 55+ i powoduje odczuwanie pewnego poziomu wstydu lub spadek samooceny, a także wzrost niewiary we własne możliwości. Podobnie dzieje się w przypadku osób pozostających przez długi czas bez pracy, które znajdują się w grupie osób pracujących, czy w przypadku osób o niskich kwalifikacjach w grupie, w której większość stanowią osoby z wyższym

wykształceniem. Prowadzi to do zamykania się na kontakty, wycofania oraz do unikania sytuacji dla nich nieprzyjemnych, co może skutkować opuszczaniem zajęć bądź wręcz chęcią rezygnacji z uczestnictwa w szkoleniu, doradztwie czy projekcie.

- ◆ **Kompleksowość wsparcia i zapewnienie poczucia bezpieczeństwa** – osoby dojrzałe potrzebują stabilizacji i boją się ryzyka, najlepiej czują się w sytuacjach, na które mają wpływ i w których posiadają poczucie, że nie są pozostawione same sobie i w razie problemów uzyskają pomoc. Poczucie bezpieczeństwa psychicznego i emocjonalnego zapewniają też tworzenie przyjaznej atmosfery oraz koncentracja na mocnych stronach, zdobytych kwalifikacjach i umiejętnościach, nie tylko zawodowych, ale też życiowych.
- ◆ **Używanie prostego języka** – na poczucie bezpieczeństwa osób dojrzałych, wspomniane wyżej, ma też wpływ to, czy w pełni rozumieją kierowany do nich przekaz, bez względu na to, czy jest to materiał pisany, udzielana informacja przez doradcę czy treści przekazywane na szkoleniu. Używanie specjalistycznego żargonu może deprymować osoby, które go nie znają i sprawiać, że będą się czuły traktowane „z góry”. Niezrozumienie przekazu i niekomfortowe poczucie w takiej sytuacji może prowadzić do rezygnacji ze wsparcia. Dlatego istotne jest stosowanie prostych konstrukcji, zrozumiałego, czasem wręcz kolokwialnego słownictwa. A jeśli dodatkowo zastosujemy również język korzyści, to z pewnością ułatwi to porozumienie z klientem. Oczywiście, nie można zapominać o potrzebie indywidualizacji, czyli dopasowania odpowiedniego sposobu komunikacji do konkretnego klienta.
- ◆ Osoby dojrzałe, szczególnie bezrobotne czy nieaktywne zawodowo, często cechuje niepewność i brak wiary we własne możliwości, wobec czego konieczne może być w ich przypadku **zapewnienie wsparcia psychologicznego**. Na ogół, mimo posiadanego doświadczenia, osoby te nie do końca zdają sobie sprawę ze swoich kompetencji i predyspozycji, dlatego wymagają poświęcenia uwagi ich obawom oraz wspierania ich motywacji.

- ◆ **Budowanie poczucia przynależności do społeczności i atmosfery współpracy** – integracja oraz identyfikacja z grupą, szczególnie dla osób bez pracy, jest istotnym czynnikiem aktywizującym i podtrzymującym motywację do korzystania ze wsparcia. Dlatego w miarę możliwości warto osobom dojrzałym oferować grupowe formy wsparcia, przy zachowaniu zasad opisanych powyżej. Należy również pamiętać, że osoby dojrzałe odnoszą większe osiągnięcia we wspólnie wypracowanej atmosferze współpracy niż w atmosferze rywalizacji, co trzeba uwzględniać w doborze odpowiednich projektów, szkoleń czy innych form oferowanych tej grupie. Nie oznacza to, że osoby dojrzałe nie mogą przystępować do projektów, w których np. jest konkurs biznes planów i rywalizacja o dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Lepiej jednak proponować takie projekty, gdzie czynnik rywalizacji jest najmniejszy i gdzie kładzie się duży nacisk na współpracę.

- ◆ Proponując dojrzałemu klientowi dowolną formę kształcenia – szkolenie, kurs kwalifikacyjny – należy wcześniej upewnić się, że organizatorzy **uwzględniają zasady uczenia się osób dojrzałych**. Do zasad tych należą :
 - **umożliwienie klientowi ponoszenia odpowiedzialności za proces edukacyjny i uczestniczenia w jego kreowaniu**, tworzeniu programu, doborze odpowiednich metod czy ewaluacji swojego uczenia się;
 - **docenianie i wykorzystanie w procesie edukacyjnym doświadczenia uczących się** – dorośli szybciej i trwalej zapamiętują to, co mogą skojarzyć z czymś, czego doświadczyli lub z posiadanymi już wiadomościami;
 - **wykazanie bezpośredniej przydatności i możliwości zastosowania nabytych umiejętności i wiedzy w praktyce** – uczenie się musi koncentrować się na rozwiązaniu problemu lub wykonaniu zadań, studiów przypadku czy eksperymentów;
 - **wspieranie gotowości osób dojrzałych do uczenia się** – osoby dojrzałe chcą się uczyć wtedy, gdy odczuwają potrzebę poznania czegoś nowego bądź uznają coś za ważne i przydatne w radzeniu sobie z wymogami współczesnego życia lub też co mogą wykorzystać w pracy. Gotowość osób dojrzałych do uczenia się może być wzbudzana przez wspieranie ich w

diagnozowaniu rozbieżności pomiędzy posiadanymi umiejętnościami a tym, co chcieliby umieć, w stawianiu indywidualnych celów edukacyjnych i doborze strategii ich realizacji;

- **wspieranie motywacji wewnętrznej uczących się** – główną motywacją osób dorosłych do uczenia się jest motywacja wewnętrzna wynikająca z chęci zaspokojenia potrzeby wzmacniania poczucia własnej wartości, uznania, poczucia własnej skuteczności, wzrostu pewności siebie, samorealizacji itp. Proces edukacyjny powinien stwarzać uczącym się okazje do odnoszenia drobnych sukcesów, wykazania się osiągnięciami.



Podsumowanie zasad efektywnego wsparcia

Klienci 55+ są grupą bardzo niejednorodną, borykającą się z różnymi problemami w związku z ich sytuacją na rynku pracy. Jednakże grupa ta posiada pewnie cechy wspólne, wynikające z ich sposobu myślenia i uczenia się. Dlatego udzielając im wsparcia, należy kierować się określonymi zasadami, które zwiększają jego efektywność w odniesieniu do tej grupy. Najważniejszą z tych zasad jest indywidualizacja wsparcia, ale również używanie prostego języka czy zapewnienie poczucia bezpieczeństwa. Nie ulega wątpliwości, że w całym procesie wsparcia klient dojrzały powinien być traktowany podmiotowo i we wszystkich elementach zakładany jest jego aktywny udział. Należy też wzmacniać jego motywację wewnętrzną poprzez koncentrację na mocnych stronach i umożliwienie mu odnoszenia drobnych sukcesów.

Trzeba pamiętać, że za sprawą, z którą zgłaszają się do doradcy ds. utrzymania aktywności zawodowej, mogą się kryć inne problemy, dlatego trzeba dokładnie wypytać klienta o jego potrzeby i motywację przed udzieleniem mu konkretnej porady.



Zasady postępowania w trudnych sytuacjach

Trudne sytuacje w pracy z osobami dojrzałymi mogą wynikać z pewnych postaw klientów, które są powiązane przede wszystkim z charakterystycznym dla tej grupy wiekowej dużym lękiem przed niepowodzeniem.

Ja wiem najlepiej

Często osoby dojrzałe przypisują sobie pewne umiejętności na podstawie faktu, że długo żyją i już wiele razy znajdowały się w sytuacjach omawianych na sesjach doradczych. Przykładem może być ustalenie strategii negocjacji warunków zatrudnienia. Dojrzały klient może już po pierwszym zdaniu przerwać rozmowę i stwierdzić, że poradzi sobie, bo wiele razy w życiu korzystnie zakończył negocjacje. Szczególnie, gdy zajmował kierownicze stanowiska, to może bronić się przed poznaniem podstawowych metod prowadzenia takiej rozmowy. W takiej sytuacji najważniejsze jest potwierdzenie, że klient ma prawdopodobnie sporą wiedzę i umiejętności w danym zakresie, ale w literaturze i w praktyce największych firm pojawiają się nowe metody i warto je poznać. Jeżeli dojrzały klient upewni się, że doradca docenia jego dorobek życiowy, to chętnie włączy się w zdobywanie nowej wiedzy.

Obrona twierdzy

W trakcie spotkań grupowych i sesji indywidualnych mogą pojawić się dwie skrajnie różne opinie na ten sam temat, różne oceny, przeciwstawne wnioski. W grupie osób dojrzałych zdarza się, że niektórzy klienci nie przyjmują żadnych argumentów i za wszelką cenę chcą uczynić swój pogląd powszechnie obowiązującym. W takim wypadku celowe jest poszukanie rozwiązań, które wszyscy uczestnicy dyskusji mogą zaakceptować. Ważne jest, by nikt nie został zamknięty w swojej twierdzy.

Jestem taki dobry

Słabo rozwinięta asertywność jest problemem wszystkich grup wiekowych, ale w przypadku podejmowania decyzji zawodowych przez osoby dojrzałe pojawia się wyjątkowo często. Pokolenie osób w wieku okołoemerytalnym to tzw. pokolenie kanapkowe. Ma swoje życie, ale jednocześnie, z jednej strony, musi wspierać w codziennych czynnościach swoich rodziców, a z drugiej – dorosłe dzieci a nawet wnuki. Obowiązków wobec najbliższych z każdym rokiem jest coraz więcej, i taki dojrzały klient zaczyna zastanawiać się, czy podjęcie decyzji o udziale w szkoleniu lub zaangażowaniu zawodowym zostanie zaakceptowane przez innych. Dlatego tak ważne jest rozpoczęcie wsparcia doradczego od poznania sytuacji klienta. Warto też skłonić go do dokonania analizy i ustalenia warunków granicznych. Wszystkim innym oczekiwaniom rodziny i przyjaciół powinien nauczyć się odmawiać.

Część III – Jak zaplanować usługi doradcze?



Analiza potrzeb klienta

Podczas szkolenia doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej omawiane są założenia metody socjodynamicznej. Jej istotą jest to, że klient postrzegany jest nie tylko przez pryzmat sytuacji zawodowej, ale jako człowiek, który ma rodzinę, problemy, określone możliwości oraz obawy. Ponadto, wykorzystanie tej metody powoduje, że sesja doradcza nie ma w sobie nic ze spotkania z ekspertem. Dwie osoby dyskutują, a radzący się podejmuje decyzje i przyjmuje za nie odpowiedzialność. Taki sposób pracy angażuje więcej czasu, ale sprawia, że klient sam dochodzi do pewnych rozwiązań, rozumie ich cel i uczy się samodzielnie podejmować kolejne decyzje. W ten sposób osiąga się wyjątkową trwałość wsparcia doradczego i często rozwiązuje się problemy nie tylko zawodowe.

Rozmowa jest najlepszą metodą, by osoby dojrzałe nazwały swoje zasoby, możliwości i ograniczenia. Daje też szansę sformułowania oczekiwań i celów. Zdarza się, że podczas takiego spotkania klienci po raz pierwszy nazywają pewne warunki i sami ze zdziwieniem odnoszą się do obrazu, który maluje się podczas takiej rozmowy.

Możliwie wszechstronna analiza potrzeb i możliwości klienta pozwala doradcy podsuwać pewne informacje, ale to nie doradca dokonuje wyboru konkretnego rozwiązania.



Informacje *Vademecum* rynku pracy

Vademecum rynku pracy dla osób dojrzałych to element innowacyjnego rozwiązania pod tytułem „Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej”. *Vademecum* dostępne jest w wersji elektronicznej na stronie www.vademecumrynkupracy.pl oraz w wersji pliku gotowego do druku, który każdy podmiot zainteresowany wdrożeniem „Kursu na utrzymanie aktywności zawodowej” może zamienić na atrakcyjną dla osób dojrzałych broszurę. Suplement do niej powinien zawierać najważniejsze adresy lokalnych i regionalnych instytucji oraz organizacji, które mogą wspierać osoby dojrzałe w podejmowaniu decyzji zawodowych.

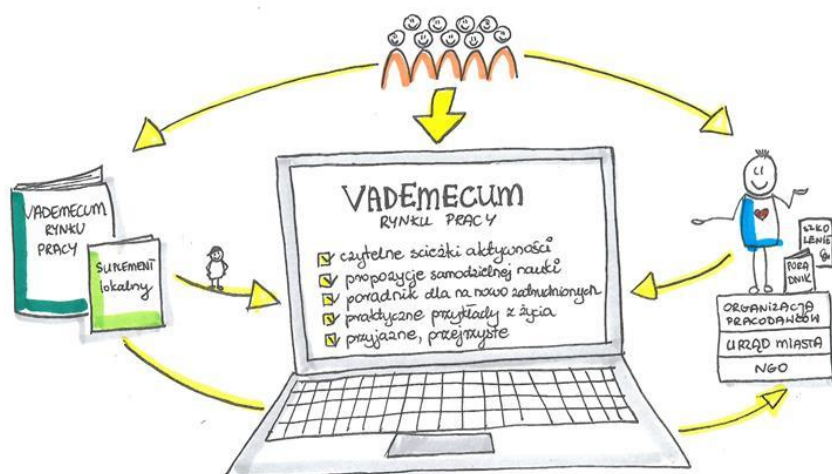
Osiągnięcie wieku emerytalnego dla wielu osób oznacza dokonanie wyboru między dalszym zatrudnieniem u dotychczasowego pracodawcy a zakończeniem aktywności zawodowej. Przy podejmowaniu decyzji często bierze się pod uwagę takie okoliczności jak: zadowolenie z wykonywanej dotychczas pracy, sytuacja zdrowotna, potrzeba sprawowania opieki nad wnukami lub rodzicami.

Tymczasem prawdziwy wybór polega na otwarciu nowego rozdziału w karierze zawodowej i poszukaniu zajęcia, które będzie zgodne z **potrzebami i marzeniami każdej osoby**. Współczesny rynek pracy jest bardzo różnorodny. Zdobywanie informacji i poruszanie się po nim wymaga sporej wiedzy. Prawdopodobnie jest ona dostępna na setkach różnych portali i stron internetowych, ale trudno do niej dotrzeć osobie, która szuka nie tylko konkretnej informacji, ale przede wszystkim podpowiedzi i praktycznych wskazówek.

Informacje rozproszone, zapisane fachowym językiem specjalistów od rekrutacji i przygotowane w sposób ogólny nie są przyjazne dla osób dojrzałych. Dlatego powstał pomysł na *Vademecum*, czyli zebranie w jednym miejscu szerokiego zakresu informacji o aktywności zawodowej. Informacje dotyczą również pracy, którą można łączyć

z różnymi obowiązkami rodzinnymi, wykonywać w ograniczonej liczbie godzin lub przez kilka miesięcy w roku. Przede wszystkim jednak koncentrują się na pracy, która jest związana z pasją, daje satysfakcję z udziału w ważnych projektach lub realizacji ważnych społecznie celów. Jednym słowem – na pracy przyjaznej osobom dojrzałym.

Zarówno działalność doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej, jak i *Vademecum rynku pracy* to elementy tego samego rozwiązania innowacyjnego „Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej”. Jaka jest między nimi zależność? Autorzy „Kursu...” założyli, że osoby dojrzałe najpierw zapoznają się z *Vademecum rynku pracy*. Prawdopodobnie część z nich już po lekturze podejmie decyzję o utrzymaniu aktywności zawodowej w określonej formie i samodzielnie poszuka możliwości jej realizacji. *Vademecum* zawiera podstawowe informacje i wskazuje, gdzie można znaleźć bardziej szczegółowe podpowiedzi. Ta grupa osób dojrzałych pewnie nie skorzysta z usług doradcy ds. utrzymania aktywności zawodowej.



Jest jednak zapewne sporo takich osób, które po przeczytaniu *Vademecum* będą miały dodatkowe pytania lub będą odczuwały strach przed wejściem na zupełnie nowe ścieżki aktywności zawodowej. To właśnie z myślą o takich osobach wprowadzono do innowacji ofertę doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej. Zgodnie z tym schematem można przyjąć, że już na pierwsze spotkanie przyjdą osoby, które będą miały konkretne przemyślenia oraz sformułowane pytania. Różne formy aktywności zawodowej opisane w *Vademecum* będą im znane.

Nie można jednak wykluczyć, że doradcy w swojej codziennej pracy spotkają również takie osoby dojrzałe, które nie zapoznały się wcześniej z treścią *Vademecum rynku pracy*. W takiej sytuacji celowe będzie przedstawienie im różnych możliwości aktywności zawodowej.

Vademecum rynku pracy składa się z siedmiu rozdziałów.



Informator o pracy osób dojrzałych

Przez wiele lat kariery zawodowej klienci doradcy ds. utrzymania aktywności zawodowej prawdopodobnie uważali, że emerytura to pojęcie z kategorii abstrakcyjnych. Podobno kiedyś nadejdzie, ale stanie się to dopiero po końcu świata. Aż tu nagle, któregoś dnia, gdy teczka z planami zawodowymi jest jeszcze pełna, okazuje się, że nadszedł okres ochronny. A zaraz za nim w kalendarzu pojawił się dzień, w którym osiągnąją wiek emerytalny. Dlatego można oczekiwać, że będą poszukiwali informacji o swojej sytuacji na rynku pracy.

Czy mogą jeszcze pracować? Na podstawie jakich umów? Czy dorabianie oznacza ograniczenie lub zawieszenie emerytury?

Vademecum rynku pracy zawiera informacje o powszechnym wieku emerytalnym ze wskazaniem, że zapis ustawowy wskazuje moment nabycia **prawa** do pobierania świadczenia. Nie ma natomiast obowiązku przechodzenia na emeryturę w pierwszym możliwym momencie.

Uszczegółowiona jest też informacja, że emeryt, który osiągnął powszechny wiek emerytalny, może dorabiać do świadczenia bez ograniczeń. Jego emerytura nie zostanie zmniejszona ani zawieszona. Co więcej, w związku z dorabianiem na podstawie umowy objętej obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, wpłacone składki będą podstawą do wystąpienia o przeliczenie przyznanego świadczenia i – w przyszłości – pobierania wyższej emerytury.

Zatem, co do zasady, na wszystkie wątpliwości dotyczące korzyści finansowej z podjęcia aktywności zawodowej na emeryturze, można wskazać ich istnienie zarówno w okresie wykonywania pracy, jak i długo po jej zakończeniu.

Ten rozdział *Vademecum* zawiera również opis różnych rozwiązań wynikających z polityki rynku pracy, które bezpośrednio lub pośrednio decydują o rynku pracy osób dojrzałych.



Przewodnik po dostępnej pomocy

Spółeczeństwo staje się coraz bardziej dojrzałe. Już za kilka lat co czwarty Polak będzie miał ponad 60 lat. Coraz mniejsza liczba osób w wieku produkcyjnym to okoliczność, która sprawia, że zarówno na szczeblu krajowym, jak i lokalnym podejmowane są działania dotyczące pozyskania nowych pracowników. Na jaką pomoc w utrzymaniu aktywności zawodowej mogą liczyć osoby dojrzałe?

Większość z klientów doradcy przeżyła swoje dotychczasowe życie zawodowe bez kontaktu z urzędem pracy i prawdopodobnie nie planuje wizyty w takiej instytucji. Warto zachęcić ich do zmiany planów. W ofercie urzędów pracy jest wiele instrumentów wspierania osób poszukujących pracy. Każdy, kto ma status osoby poszukującej pracy, może korzystać z usług pośrednictwa pracy oraz poradnictwa zawodowego. Jeszcze szerszą ofertę urzędy mają dla osób, które spełniają warunki do zarejestrowania się jako osoba bezrobotna.

Wydaje się też celowe uświadomienie klientom, jakie korzyści finansowe może uzyskać pracodawca zatrudniający osoby dojrzałe. To może być ważny argument podczas rozmowy rekrutacyjnej.

Rozmowa o pomocy w podjęciu nowej aktywności zawodowej powinna objąć również inne aspekty niż kontakty z potencjalnym pracodawcą. Wśród najważniejszych *Vademecum* wskazuje na aktualizację wiedzy i zdobywanie nowych umiejętności podczas różnych szkoleń, kursów, warsztatów itp. Klienci doradcy będą zapewne zainteresowani ofertą bezpłatnych zajęć edukacyjnych, w tym oferowanych w ramach Regionalnych

Programów Operacyjnych. W przypadku podjęcia dyskusji o szkoleniach komercyjnych przydatna może okazać się informacja o dostępnych ze środków EFS nieoprocentowanych pożyczkach na kształcenie, które są oferowane na warunkach przewidujących częściowe umorzenie.



Własna firma

Prowadzenie własnej firmy to możliwość dostosowania aktywności do swoich możliwości i potrzeb. Osoby dojrzałe mogą czerpać satysfakcję z sukcesu osobistego i finansowego. Działalność gospodarcza to dla nich również okazja do wykorzystania wiedzy, doświadczenia i umiejętności, które zdobyli przez długie lata pracy zawodowej.

O jakich cechach tej formy aktywności zawodowej warto rozmawiać z klientami?

- ◆ **Elastyczność czasu pracy**

Osoby dojrzałe, które podejmują działalność gospodarczą, nie myślą zwykle o rozwoju firmy, ale traktują dochody z własnego biznesu jako uzupełnienie budżetu. To powoduje, że w ich przypadku aktywność przedsiębiorcy nie musi oznaczać pracy na dwa etaty.

- ◆ **Możliwość realizacji pasji**

Na rynku rośnie przewaga konkurencyjna firm zakładanych przez osoby dojrzałe i oferujących efekty realizacji ich pasji. Tacy fachowcy potrafią oceniać sytuację klienta i jego potrzeby już po krótkiej rozmowie. Wiedzą, na co zwrócić uwagę, co podpowiedzieć, co odradzić. Ich dorobek pozwala już na wstępie przygotować obszerny katalog wzorów i przykładowych prac.

- ◆ **Pełna samodzielność**

Własna firma to praca wykonywana we własnym tempie, sprawiająca przyjemność i pozwalająca na samodzielne określanie oferty i strategii. Jednak w sytuacji trudnej nie ma nikogo, kto podsunie jakieś rozwiązanie i weźmie odpowiedzialność na siebie. Własna firma to pomysł dla osób, które nie boją się takiej samodzielności.

- ◆ Potrzebne doświadczenie i wiedza

Firma, aby dobrze działała, musi być prowadzona przez osobę, która potrafi przygotować ofertę w odpowiedzi na potrzeby klientów. Dlatego wymaga od swojego właściciela doświadczenia i aktualnej wiedzy.



- ◆ Wymagany zapał i zorientowanie na sukces

Zapał to dążenie do sukcesu. Dlatego wybór dotyczący prowadzenia firmy nie może być negatywny. Doradca powinien dokładnie przedyskutować z klientem jego możliwości i oczekiwania związane z prowadzeniem działalności gospodarczej. Każda osoba dojrzała ma swoje przyzwyczajenia, swój styl życia, swoje oczekiwania. Powinna zastanowić się, jak to wszystko ma się do prowadzenia firmy. Czy żona/mąż podzielają chęć utworzenia firmy? Bez wątplenia prowadzenie działalności gospodarczej wpływa także na rytm życia całej rodziny.

Vademecum zawiera informacje na temat kompetencji przedsiębiorcy i wskazuje, że w przypadku osób dojrzałych najistotniejsze jest uświadomienie sobie swoich ewentualnych słabych stron i podejmowanie działań minimalizujących pewne ryzyka.

Istotną częścią tego rozdziału *Vademecum* jest opis różnych form pomocy, z których może skorzystać początkujący przedsiębiorca. Ciekawym rozwiązaniem dla klientów doradcy ds. utrzymania aktywności zawodowej może być działalność nierejestrowana, ulgi w składkach ZUS oraz dostępne wsparcie finansowe i doradczo-szkoleniowe związane z założeniem firmy.



Organizacje pozarządowe

Prawdopodobnie większość z osób dojrzałych nigdy nie zarabiała pieniędzy w trzecim sektorze, a może nawet nie zna nikogo, kto miałby takie główne źródło utrzymania. Tymczasem organizacje pozarządowe mają klientom doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej coraz więcej do zaoferowania.

Co klienci powinni wiedzieć o pracy w organizacjach pozarządowych?

Największym skarbem trzeciego sektora są ludzie, bo bez ich zaangażowania, wiedzy i doświadczenia nigdy nie uda się zrealizować wyznaczonej misji.

- ◆ Elastyczny wymiar pracy

Współpraca z organizacją pozarządową to zwykle zaangażowanie w niepełnym wymiarze, w elastycznych godzinach pracy, czasami w weekendy. Dla wielu osób dojrzałych mogą to być dodatkowe zachęty do podjęcia współpracy. Godzenie ról rodzinnych i zawodowych oraz sytuacja zdrowotna sprawiają, że szukają pracy na kilka godzin, która nie narzuci stałych ram organizacyjnych kolejnym dniom, ale zapewni zróżnicowanie rytmu życia.

- ◆ Krótkie umowy

Część organizacji oferuje współpracę tylko w dokładnie określonym czasie (np. w związku z organizacją konkretnego wydarzenia lub przez kilka miesięcy). Nie wynika to ze złych chęci liderów organizacji ani braku zaufania do współpracowników, ale z realizacji projektów. Taka aktywność może być atrakcyjna dla osób dojrzałych, które chcą pogodzić ją z własnymi możliwościami.

- ◆ Płaska struktura organizacyjna

W trzecim sektorze bardzo ograniczone są możliwości awansu. Jednak dla osób dojrzałych, które już zrealizowały się zawodowo i chcą zaangażować się w pracę ekspercką, sprawa awansu nie jest szczególnie ważna.

- ◆ Satysfakcjonujący dochód

Zatrudnienie w organizacji pozarządowej na podstawie umowy o pracę zwykle łączy się ze stawkami powszechnie uznawanymi za niższe niż w sektorze przedsiębiorstw. Jednak wykorzystanie wiedzy i doświadczenia do aktywności w ramach umowy zlecenia lub dzieła może być satysfakcjonującym źródłem dodatkowego dochodu.

- ◆ Konieczna akceptacja realizowanej misji

Na współpracę z organizacją powinna decydować się tylko taka osoba, która w pełni popiera jej misję. W fundacji prowadzącej schronisko dla psów nie znajdzie swojego miejsca osoba, która nie lubi zwierząt lub nie jest wrażliwa na ich los.

- ◆ Wielozadaniowość

Organizacja pracy w wielu fundacjach i stowarzyszeniach wymaga elastyczności, sporej wiedzy i dużego doświadczenia, które pozwoli efektywnie planować, przewidywać ryzyka i skutecznie działać w sytuacjach kryzysowych. Wszystkie te atuty mają zwykle dojrzały współpracownicy, którzy różnorodność zadań mogą przyjąć jako uatrakcyjnienie obowiązków, a nie do dodatkowe obciążenie.

Ten rozdział *Vademecum* zawiera informacje o tym, czym są organizacje pozarządowe, jak działają fundacje, a jak stowarzyszenia. Doradca ds. utrzymania aktywności zawodowej powinien tak poprowadzić rozmowę, żeby klient miał świadomość, że może przyłączyć się do działań wybranej organizacji lub podjąć starania o utworzenie nowego podmiotu.





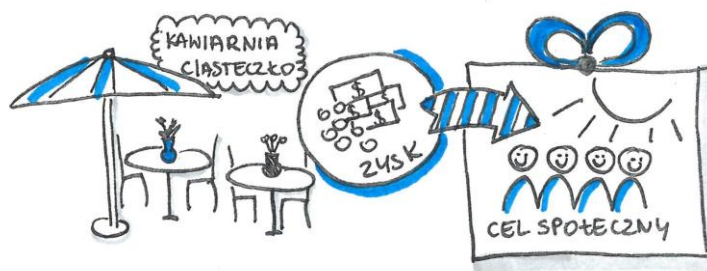
Ekonomia społeczna

Ten temat nie jest jeszcze w Polsce powszechnie znany, a trzeba zauważyć, że oferuje dojrzałym osobom atrakcyjne możliwości współpracy.

Czym charakteryzuje się praca w podmiotach ekonomii społecznej?

- ◆ Działalność gospodarcza podporządkowana celom społecznym

W przypadku podmiotów ekonomii społecznej zysk wypracowany w trakcie działalności rynkowej może być przeznaczony tylko na z góry określony cel społeczny. Prowadzenie działalności gospodarczej i osiąganie zysku jest sposobem na realizację określonego celu społecznego. Współpracownicy powinni w pełni akceptować misję firmy.



- ◆ Często zaangażowanie na część etatu

Specyfika działania firm społecznych powoduje, że dla sprawnej realizacji zadań konieczne jest wykorzystanie wiedzy różnych osób, a skala działalności jest w pierwszym okresie niewielka. Zadania jednego przedsiębiorcy dzieli się na kilka osób, które są zaangażowane tylko na część etatu.

- ◆ Konieczne jest zapał, mile widziane doświadczenie i wiedza

Osiągnięcie celu społecznego wymaga przygotowania równie atrakcyjnej oferty jak dla osiągnięcia celu biznesowego przez każdą inną firmę. Dlatego działalnością gospodarczą w PES powinni zajmować się fachowcy zorientowani na osiągnięcie sukcesu.

Vademecum zawiera obszerne informacje na temat obszarów działalności podmiotów ekonomii społecznej oraz prezentuje różne formy tych podmiotów. Doradcy ds. utrzymania aktywności zawodowej powinni podjąć w rozmowie z klientami temat dostępnej informacji i pomocy w nawiązaniu współpracy z sektorem ekonomii społecznej.



Poradnik poruszania się po rynku pracy

Dojrzały pracownicy są doceniani przez pracodawców i stanowią ważny element zespołu. Jeśli jednak zdarzy się, że osoba w wieku okołoemerytalnym wypadnie z rynku pracy, to jej powrót jest niezwykle trudny. A przecież to nadal ten sam fachowiec. Ten sam dobry kolega. Ten sam lojalny członek zespołu. Dlatego doradcy ds. utrzymania aktywności zawodowej powinni w programie sesji doradczych przewidzieć elementy, które pomogą klientom poznać lub przypomnieć sobie podstawowe prawa rządzące rynkiem pracy.

Vademecum zawiera zbiór urozmaiconych informacji o rynku pracy. Klienci znajdą w tym rozdziale również podpowiedzi dotyczące poszukiwania pracy. Interesujące będą zapewne opinie pracodawców o dojrzałych pracownikach i wskazówki, jak można odpowiedzieć na obawy pracodawców. Istotne jest, by klient doradcy nie tylko obrał kierunek swojej aktywności zawodowej, ale również rozumiał rynkowe uwarunkowania procesu poszukiwania pracodawcy lub zleceniodawcy.



Dobre praktyki utrzymania aktywności zawodowej

Sytuacja zawodowa, rodzinna i zdrowotna każdego klienta jest inna, jedyna, niepowtarzalna. Będzie oczekiwał wsparcia w indywidualnie dobranym tempie i zakresie. Po drodze mogą pojawić się trudności i nieprzewidziane zwroty akcji. W takich sytuacjach łatwo się poddać. Dlatego *Vademecum* zawiera opisy kilku dobrych praktyk utrzymania aktywności zawodowej. Innym się udało. Te przykłady powinny utwierdzić klientów

doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej, że warto spróbować. Dojrzały wiek nie jest powodem do rezygnacji z czerpania zadowolenia z aktywności zawodowej.



Przydatne adresy stron internetowych

W rozbudowanej treści www.vademecumrynkupracy.pl znajduje się dużo odnośników do stron, na których można znaleźć bardziej pogłębione i specjalistyczne informacje. W tym rozdziale wszystkie te adresy zostały zebrane w jednym miejscu. Dzięki temu rozwiązaniu czytelnik łatwiej wróci do interesujących tematów.



Etapy pracy z dojrzałym klientem

Doradca ds. utrzymania aktywności zawodowej to osoba, która wspiera dojrzałych klientów w podejmowaniu decyzji zawodowych. Zadania doradcy mogą wykonywać osoby dysponujące wiedzą w obszarze rynku pracy, które pracują np. w instytucjach rynku pracy, agencjach zatrudnienia, organizacjach pozarządowych.

Klienci będą zgłaszać się do doradców po zapoznaniu się z informacjami zawartymi na stronie www.vademecumrynkupracy.pl lub po przeczytaniu wersji drukowanej *Vademecum rynku pracy*. Dlatego należy dołożyć starań, by instytucje i organizacje zainteresowane oferowaniem usług doradcy ds. utrzymania aktywności zawodowej przekazały osobom dojrzałym informacje o tej ofercie np. na swoich stronach internetowych, w lokalnych mediach, podczas różnych wydarzeń kulturalnych, w siedzibie ZUS itp. Możliwa jest również sytuacja, że osoby dojrzałe dotrą do doradcy bez wcześniejszego zapoznania się z informacjami zawartymi w *Vademecum*.

W każdym z tych przypadków udzielenie wsparcia doradczego należy rozpocząć od wszechstronnej analizy potrzeb klienta. Ten etap pracy został opisany w jednym z wcześniejszych rozdziałów niniejszego Poradnika.

Kolejny etap dotyczy wspólnego dopasowania formy aktywności zawodowej do specyficznej sytuacji każdego klienta. W tym celu doradca powinien wykorzystać informacje zawarte w *Vademecum* oraz własną wiedzę. Gdy klient jasno sformułuje swój cel, można przystąpić do wyznaczenia kolejnych działań. Na tym etapie warto omówić informacje zawarte w *Vademecum* dotyczące poruszania się po rynku pracy. Trzeba również wskazać klientowi dostępne formy pomocy, np. ofertę różnych instytucji, realizowane programy, projekty.

Prawdopodobnie część klientów nie będzie zainteresowana dalszym wsparciem i samodzielnie skorzysta z uzyskanych podpowiedzi. Może się jednak zdarzyć, że klient będzie obawiał się, że nie poradzi sobie na etapie przygotowania dokumentów aplikacyjnych, przygotowania do rozmowy rekrutacyjnej czy złożenia ofert współpracy. W każdym takim przypadku powinien mieć możliwość podtrzymania współpracy z doradcą.

W przypadku osób dojrzałych bardzo ważny jest jeszcze jeden etap pracy z klientem. Doradca powinien zachęcać do ponownych kontaktów już na etapie podjęcia pracy. Możliwość dzielenia się swoim sukcesem, mówienia o pokonanych barierach, informowania o podejmowanych wyzwaniach bardzo wzmacnia osoby dojrzałe i daje im motywację do wyznaczania nowych celów. Osoba dojrzała nie powinna zostać sama ani w sytuacji doświadczania niepowodzenia (tak też może się zdarzyć, i warto szybko podjąć konieczne działania) ani w przypadkach powodzenia, które osiągnęła, przełamując własne obawy.



Podsumowanie

Vademecum rynku pracy i działalność doradcy to dwie części tego samego rozwiązania, jakim jest „Kurs na utrzymanie aktywności zawodowej”. Żadna z nich nie jest ważniejsza. Część osób dojrzałych nie będzie poszukiwać kontaktu z doradcą i lektura *Vademecum* wystarczy im do podjęcia decyzji zawodowych.

Zamiarem pomysłodawców „Kursu na utrzymanie aktywności zawodowej” było przygotowanie informacji o ofercie aktywności zawodowej przyjaznej dla osób dojrzałych. W wersji elektronicznej www.vademecumrynkupracy.pl oraz w publikacji *Vademecum rynku pracy* ta przyjazna forma polega m.in. na wyborze najciekawszych informacji, na dostosowaniu języka do dojrzałego odbiorcy, na sposobie prezentacji treści, łatwej nawigacji itp. W przypadku doradców ds. utrzymania aktywności zawodowej najważniejsze jest dostosowanie usług do specjalnych potrzeb edukacyjnych osób dojrzałych i sięganie po propozycje aktywności zawodowej najbardziej atrakcyjne dla tej grupy klientów.

Zaproponowana forma wspierania osób dojrzałych na rynku pracy jest szansą na czerpanie przez nie satysfakcji z aktywności, realizację marzeń i systematyczny rozwój.

Wierzymy, że aktywność doradców pozwoli z powodzeniem wykorzystać tę szansę przez osoby zbliżające się do wieku emerytalnego.

Trzymamy kciuki za powodzenie Państwa działań!

