

JOBfirma – jako innowacyjne narzędzie aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+

JOBfirma – as an innovative tool for professional activation of the unemployed people over 50

Słowa kluczowe: bezrobotni 50+, aktywizacja zawodowa, przedsiębiorstwo treningowe, JOBfirma.

Streszczenie: Celem artykułu jest przedstawienie innowacyjnego narzędzia aktywizacji zawodowej bezrobotnych w wieku 50+ pod nazwą „JOBfirma”. Artykuł odpowiada na pytanie, jak działa JOBfirma w praktyce. Aby odpowiedzieć na pytanie, wykorzystano „JOBfirmę” z Olsztyna. „JOBfirma” to innowacyjne rozwiązanie dla osób w wieku 50+ nieaktywnych zawodowo. Pomysł został zaczerpnięty z niemieckich doświadczeń i polega na założeniu firmy symulacyjnej przez beneficjentów projektów aktywacyjnych. Beneficjenci uczą się samodzielnego funkcjonowania na rynku pracy i rozwijają swoje kompetencje społeczne poprzez pracę zespołową. Aktywacja bezrobotnych w „JOBfirmie” składa się z 4 etapów: 1) bilans kompetencji beneficjenta, 2) praca w przedsiębiorstwie symulacyjnym, 3) weryfikacja zdolności do zatrudnienia i kwalifikacji beneficjenta w miejscu pracy oraz 4) wsparcie i monitorowanie absolwentów przedsiębiorstwa.

Key words: unemployed people over 50, professional activation, training company, JOBfirma

Abstract. The purpose of the article is to present the innovative tool for professional activation of the unemployed people over 50 “JOBfirma.” The article describes how “JOBfirma” works in practice. “JOBfirma” from Olsztyn is an innovative solution for professionally inactive people over 50. The idea was taken from German experience and consists in establishing a simulation company by the beneficiaries of activation projects. Beneficiaries learn the skills of independent functioning on the labour market and develop their social competences through teamwork. Activation of the unemployed in the “JOBfirma” consists of 4 stages: 1) assessment of the beneficiary’s competence, 2) work in the simulation enterprise, 3) verification of the beneficiary’s employability and qualification in the workplace, and 4) support for the beneficiaries of the enterprise.

Wprowadzenie. Zmiany demograficzne, które zachodzą obecnie w Europie, spowodowane niskim wskaźnikiem dzietności, zjawiskiem szybkiego starzenia się

społeczeństw oraz przesuwaniem się średniej długości życia, stanowią olbrzymie wyzwanie dla instytucji rynku pracy, pracodawców oraz samych pracowników. W krajach postkomunistycznych, jak Polska, zmiany te dodatkowo są potęgowane migracją ludzi młodych i wykształconych do lepiej rozwiniętych krajów Europy Zachodniej, które oferują większe możliwości płacowe i, co się z tym wiąże, lepszy standard życia. Dodatkowo, niska stopa bezrobocia w przypadku Polski (która według danych GUS, na koniec listopada 2019 roku wyniosła 5,1%) sprawia, że pracodawcy mają problem ze znalezieniem odpowiednich pracowników. W dobie niskiego wskaźnika bezrobocia i coraz większych deficytów na rynku pracy pojawia się kwestia wydłużania aktywności zawodowej seniorów oraz aktywizacji zawodowej tych osób, które najgorzej radzą sobie na rynku pracy, a więc bezrobotnych w wieku 50+. W tym celu coraz częściej poszukuje się nowatorskich metod służących przywróceniu tych osób na rynek pracy. Aktywizację seniorów (zwłaszcza bezrobotnych) postrzega się jako jedną z priorytetowych kwestii w obliczu obecnych wyzwań stojących przed rynkiem pracy.

Celem niniejszego artykułu jest zaprezentowanie innowacyjnego narzędzia aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w wieku 50+, które zostało zaadoptowane z Niemiec na gruncie polskim. Artykuł stanowi odpowiedź na pytanie, jak w praktyce funkcjonuje JOBfirma? W celu odpowiedzi na powyższe pytanie wykorzystano przykład JOBfirmy z Olsztyna.

Sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy. Z danych OECD wynika, iż polskie społeczeństwo starzeje się w znacznie szybszym tempie niż społeczeństwa wielu innych krajów. Przewiduje się, że stosunek liczby osób powyżej 65 roku życia do populacji w wieku od 20 do 64 lat zwiększy się prawie trzykrotnie: od około 0,2 w 2012 roku do około 0,6 w roku 2050. Jedną z cech charakterystycznych dla polskiego rynku pracy jest wczesny wiek wycofywania się z aktywności zawodowej, zwłaszcza w przypadku kobiet¹. Rezultaty europejskich badań osób starszych SHARE (*Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*) z lat 2010–2012 dowodzą, że polscy seniorzy w wieku 60 lat i więcej najrzadziej obok swoich rówieśników węgierskich i słoweńskich podejmują pracę, cztery razy rzadziej niż seniorzy szwedzcy, szwajcarscy, duńscy czy estońscy².

Pocieszającym jest fakt, iż wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata w Unii Europejskiej rośnie systematycznie i na koniec 2018 roku według danych Eurostatu osiągnął średnią wartość 58,7%. Najwyższe wskaźniki odnotowano w takich krajach, jak: Szwecja (77,9%), Niemcy (71,4%), Dania (70,7%) i Estonia (68,9%), zaś najniższe w: Chorwacji (42,8%), Grecji (41,1%) oraz Luksemburgu (40,5%). W przypadku Polski

¹ *Starzenie się i Polityka Zatrudnienia: Polska 2015. Lepsza praca wraz z wiekiem*, OECD, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2015, s. 10–11, zob. też: P. Błędowski, B. Szatur-Jaworska, Z. Szweda-Lewandowska, P. Kubicki, *Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012, s. 40.

² J. Czapiński, P. Błędowski, *Aktywność społeczna osób starszych w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2013*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014, s. 31.

wskaźnik ten wyniósł 48,9%³. Zatrudnialność osób starszych w Polsce jest na bardzo niskim poziomie. Z danych GUS⁴ wynika, iż współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 55–64 lata w I kwartale 2019 roku był najniższy spośród wszystkich kategorii wiekowych i wyniósł 50,0%, a więc dotyczył co drugiej osoby w tym przedziale wiekowym. Popyt na pracę osób w wieku 55–64 lata wyniósł w tym samym okresie zaledwie 48,6% i był najniższy w porównaniu do innych kategorii wiekowych. Dane te świadczą o mniejszej mobilności seniorów na rynku pracy oraz niechęci pracodawców do zatrudniania osób starszych. Może to stanowić istotną przeszkodę w powrocie na rynek pracy osób bezrobotnych w wieku 50+⁵.

Wypada zauważyć, iż im więcej emerytów i mniej osób pracujących, tym bardziej obciążony jest fundusz emerytalny, z którego wypłacane są należne świadczenia. Przechodzenie na emeryturę jest skomplikowanym procesem związanym m.in. ze stanem zdrowia, motywacją i zdolnością jednostki do pracy. Jest to proces determinowany przez wiele czynników (np. sytuację na rynku pracy, ustawodawstwo, rozwój ekonomiczny i technologiczny, organizację pracy, normy i wartości społeczne), a jednocześnie podlegający fragmentacji (np. zatrudnienie pomostowe, renta, praca w niepełnym wymiarze czasu, wcześniejsza emerytura, itp.)⁶.

Przyczyn niskiej aktywności osób starszych na rynku pracy w Polsce jest wiele i są one związane m.in. z wymaganiami współczesnego rynku pracy wobec pracowników, kwestiami prawnymi związanymi z wchodzeniem w wiek emerytalny i przedemerytalny, zjawiskami dyskryminacji i negatywnymi stereotypami ze strony pracodawców oraz barierami psychicznymi występującymi wśród pracowników 50+. W literaturze przedmiotu wymienia się następujące przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób starszych⁷:

- niedostatek kwalifikacji i umiejętności zawodowych osób starszych w stosunku do wymagań, jakie stawia współczesny rynek pracy. Wymagania te (niezależnie od

³ https://ec.europa.eu/eurostat/cache/statistics_explained/visualisations/employment/2018/tool1/, [22.10.2019].

⁴ *Informacja o rynku pracy w pierwszym kwartale 2019 roku (dane wstępne)*, GUS, Warszawa 2019, s. 6, 10, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-biemi-zawodowo-wg-babel/monitoring-ryнку-pracy-kwartalna-informacja-o-ryнку-pracy-w-pierwszym-kwartale-2019-r-,12,37.html>, [22.10.2019].

⁵ *Starzenie się i Polityka Zatrudnienia: Polska 2015...*, dz. cyt., s. 15.

⁶ H. M. Hasselhorn, W. Apt (eds.), *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*, Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Berlin 2015, s. 21; zob. też: R. Szarfenberg, *Miejsce osób w wieku 50+ na rynku pracy*, konferencja pt. „Innowacyjne rozwiązania dla osób bezrobotnych 50+. Prezentacja modelu JOBfirma”, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2015.

⁷ Zob. m.in.: D. Kukła, *Uwarunkowania aktywności zawodowej przedstawicieli pokolenia 50+*, [w:] *Aktywizacja zawodowa osób 50+ wyzwaniem dla rynku pracy*, red. B. J. Ertelt, J. Górna, Akademia im. J. Długosza w Częstochowie, Częstochowa 2015, s. 30–32; H. Sobocka-Szczapa, *Zasoby pracy w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce*, „Polityka Społeczna” 2012, nr 8, s. 6; B. Urbaniak, *Trudności pracowników w wieku 45+ i ich problemy*, „Polityka Społeczna” 2007, nr 1, s. 10–12; I. Jaroszevska-Ignatowska, *Dyskryminacja osób starszych ze względu na wiek na rynku pracy*, [w:] *Stop dyskryminacji ze względu na wiek*, Akademia Rozwoju Filantropii, Warszawa 2006, s. 32–33.

wieku pracownika) dotyczą nieustannego podnoszenia swoich kwalifikacji, umiejętności i kompetencji;

- dyskryminację przez pracodawców starszych pracowników, która wynika ze stereotypów. Pracodawcy wskazują na obciążenia historyczno-mentalne seniorów (złe nawyki pracy), obciążenia ekonomiczne (gorszy stan zdrowia, mniejsza wydajność, roszczeniowość, blokowanie miejsc pracy młodym) oraz obciążenia merytoryczne (niski poziom wykształcenia, brak umiejętności w zakresie obsługi komputera czy znajomości języków obcych, niechęć wobec nowości, niska samoocena, obawa przed konkurencją ze strony młodych pracowników). Z drugiej strony jednak pracodawcy doceniają doświadczenie zawodowe seniorów i ich szacunek do firmy⁸;
- łatwy dostęp do wcześniejszych emerytur i świadczeń przedemerytalnych – możliwość przechodzenia na wcześniejsze emerytury „grup uprzywilejowanych” sprawia, że z rynku pracy odchodzą kompetentni, doświadczeni i potencjalni pracownicy, zasilając grono osób nieaktywnych zawodowo w wieku 50+;
- wysokie pozapłacowe koszty pracy, które sprzyjają rozwojowi szarej strefy rynku pracy, w której zatrudniane są osoby starsze;
- tradycyjny sposób postrzegania roli starszej kobiety w rodzinie, która zajmuje się opieką nad wnukami lub starszymi członkami rodziny;
- niewystarczająca promocja w społeczeństwie edukacji ustawicznej;
- obniżająca się wraz z wiekiem samoocena własnych kompetencji zawodowych i bariery psychiczne, które utrudniają nabycie nowych umiejętności;
- niechęć pracodawców do zatrudniania osób starszych w obawie przed koniecznością sprostania przywilejom, jakie im przysługują (m.in. ochrona przed zwolnieniem).

Tymczasem istnieje wiele korzyści dla pracodawców związanych z zatrudnianiem pracowników dojrzałych powyżej 50 roku życia. Zalicza się do nich m.in.:

- wiedzę zawodową – pracownik z dużym stażem zawodowym posiada wiedzę i doświadczenie, które nabył pracując w różnych branżach. Może to przyczynić się do transferu wiedzy między pokoleniami i zaowocować wzbogaceniem potencjału wszystkich pracowników, co z kolei ogranicza koszty związane z ewentualnymi szkoleniami;
- stabilizację i lojalność – starsi pracownicy zwykle obawiają się zmian, chcą stałej pracy i pracodawcy, z którym będą mogli związać się na dłużej. Zatrudnianie pracowników 50+ może być dla pracodawców szansą na budowanie stabilnej kadry, a tym samym promowanie zatrudnienia osób 50+ na rynku pracy i przeciwdziałanie stereotypom związanym z zatrudnianiem seniorów;
- doświadczenie życiowe – osoby starsze doświadczyły różnego rodzaju sytuacji życiowych i w efekcie mogą podejmować trafniejsze decyzje;

⁸ *Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego. JOBfirma jako model pracy z osobami bezrobotnymi 50+*, Szczecińska Fundacja Talent – Promocja – Postęp, Szczecin 2013, s. 5, <https://docplayer.pl/9555295-Strategia-wdrażania-projektu-innowacyjnego-testujacego.html> [28.03.2019].

- odpowiedzialność – osoby starsze częściej doświadczyły różnych konsekwencji swoich działań i dlatego częściej są w stanie przewidzieć, jakie efekty przyniesie dane zachowanie w określonej sytuacji;
- dyspozycyjność – pracownicy dojrzały są mniej mobilni niż osoby młodsze, ale jednocześnie bardziej dyspozycyjni w obszarze swojego miejsca zamieszkania;
- wiarygodność i łatwiejsza komunikacja z klientem – w wielu zawodach związanych z kontaktami z klientami wiek buduje wiarygodność wiedzy. Posiadanie wśród kadry osób w zbliżonym wieku do wieku potencjalnych klientów może lepiej zrozumieć potrzeby i oczekiwania starszych klientów⁹.

W celu podniesienia wskaźnika zatrudnienia wśród osób starszych OECD proponuje opracowanie spójnej strategii oraz zaleceń w trzech obszarach:

- 1) stosowanie różnych zachęt do pozostawania w zatrudnieniu – ujednoczenie przepisów i regulacji w powszechnych systemach emerytalnych; uwzględnienie w reformach sytuacji kobiet na rynku pracy i ich przyszłych emerytur; ograniczenie systemu rent z tytułu niezdolności do pracy; uzupełnienie zasiłków dla bezrobotnych zasiłkami z tytułu pomocy społecznej;
- 2) usuwanie barier związanych z zatrudnieniem po stronie pracodawców – zwalczanie istnienia szarej strefy, rozwój elastycznych form zatrudnienia o wysokiej jakości (w szczególności dla kobiet), ograniczenie ochrony prawnej starszych pracowników w celu zwiększenia ich mobilności zawodowej, promowanie koncepcji „zarządzania wiekiem”;
- 3) poprawa szans na rynku pracy wśród starszych pracowników – utworzenie nowoczesnych placówek opiekuńczych, które odciążą starsze kobiety od opieki nad członkami rodziny, ukierunkowanie systemu szkoleń dla starszych pracowników na zdobycie zatrudnienia, koncentracja opieki zdrowotnej na profilaktyce¹⁰.

JOBfirma – cele i sposób funkcjonowania. Innowacyjnym rozwiązaniem dla osób nieaktywnych zawodowo w wieku 50+ jest tzw. JOBfirma. Pomysł został zaczerpnięty z doświadczeń niemieckich i polega na uruchomieniu przez beneficjentów projektów aktywizacyjnych symulacyjnej firmy tzw. JOBfirmy, w ramach której beneficjenci nabywają umiejętności samodzielnego poruszania się po rynku pracy i rozbudowują swoje kompetencje społeczne poprzez pracę w grupie¹¹.

W warunkach polskich JOBfirma może funkcjonować jako organizacja pozarządowa (stowarzyszenie lub fundacja) posiadająca status instytucji rynku pracy lub agencji zatrudnienia oraz mająca doświadczenie w aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Podmiot ten może działać w partnerstwie z instytucjami lokalnymi, jak:

⁹ G. Kida, *Pracownik „50+” – lepszy niż pozostali?*, [w:] *Aktywizacja zawodowa osób 50+...*, dz. cyt., s. 112; M. Zajac, *Pracownik 50+ na rynku pracy. Implikacje dla przedsiębiorców*, tamże.

¹⁰ *Starzenie się i Polityka Zatrudnienia: Polska 2015*, dz. cyt., s. 16–28.

¹¹ A. Block, *Ekspertyza przygotowana w ramach projektu „Pakty zatrudnieniowe w Polsce”. Model wspierania integracji zawodowej opartej o ustawę o paktach zatrudnieniowych osób 50+ w Niemczech na przykładzie Aktivcenter/Jobfirma. Kontekst prawny, finansowy, organizacyjny i metodyczny*, Szczecińska Fundacja Talent – Promocja – Postęp, Lueneburg 2016, s. 23.

starostwo powiatowe, gminy, powiatowy urząd pracy, powiatowe centrum pomocy rodzinie, ośrodek pomocy społecznej, stowarzyszenia pracodawców lub inne organizacje pozarządowe. Głównymi źródłami finansowania inicjatywy są: Europejski Fundusz Społeczny oraz środki samorządowe¹². W myśl art. 4 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie¹³ jednostka samorządu terytorialnego może bowiem zlecić jakiejś organizacji pozarządowej realizację zadań publicznych m.in. z zakresu działalności na rzecz integracji i reintegracji społeczno-zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy lub zagrożonych zwolnieniem z pracy. Zlecenie realizacji zadań publicznych wiąże się z udzieleniem dotacji samorządowych na finansowanie lub dofinansowanie wykonania tych zadań.

Do celów JOBfirmy należy w szczególności:

- kompleksowa obsługa długotrwale bezrobotnego klienta 50+ w celu wprowadzenia go na rynek pracy;
- ocena zdolności zatrudnieniowej klienta poprzez zdiagnozowanie obszarów kompetencji, funkcjonowania na rynku pracy, otoczenia społecznego i rodzinnego, zakończone opracowaniem indywidualnego planu działania zatwierdzonym przez klienta i JOBfirmę oraz przekazanie go do współpracujących instytucji;
- powołanie instytucji JOBscouta odpowiedzialnego za kontakty z pracodawcami i opiekę nad beneficjentem w miejscu pracy;
- koordynacja współpracy placówek samorządu terytorialnego i ich jednostek organizacyjnych oraz podmiotów trzeciego sektora na zasadzie porozumienia o wzajemnej współpracy w zakresie aktywizacji zawodowej osób 50+;
- uniezależnienie procesu integracji zawodowej beneficjenta od systemu przyznawanych świadczeń;
- diagnozowanie potrzeb lokalnego rynku pracy z myślą o osobach w wieku 50+¹⁴.

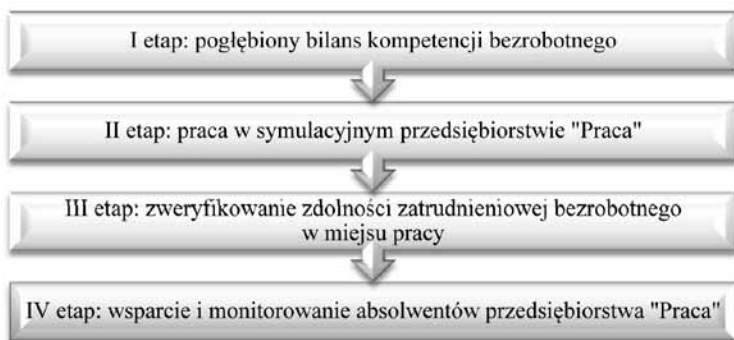
Etapy aktywizacji w JOBfirmie. Aktywizacja bezrobotnych w JOBfirmie składa się z 4 etapów: 1) sporządzenie bilansu kompetencji beneficjenta, 2) praca w symulacyjnym przedsiębiorstwie „Praca”, 3) zweryfikowanie zdolności zatrudnieniowej beneficjenta oraz kwalifikowanie w miejscu pracy oraz 4) wsparcie i monitorowanie absolwentów przedsiębiorstwa „Praca” (zob. rys. 1).

Pierwszym z etapów aktywizacji zawodowej jest **pogłębiony bilans kompetencji**, którego celem jest identyfikacja mocnych i słabych stron, szans i zagrożeń osoby bezrobotnej w wieku 50+ w kontekście jej funkcjonowania na rynku pracy w przyszłości.

¹² R. Szarfenberg, W. Poleszak, Z. Zychowicz, A. Block, J. Górski, A. Kolmer, A. Kornacka, T. Musielski, G. Struck, *JOBfirma. Model pracy z osobami bezrobotnymi 50+*, Szczecińska Fundacja Talent – Promocja – Postęp, Szczecin 2013, s. 6.

¹³ Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Dz. U. z 2019 r., poz. 37.

¹⁴ R. Szarfenberg, W. Poleszak, Z. Zychowicz, A. Block, J. Górski, A. Kolmer, A. Kornacka, T. Musielski, G. Struck, dz. cyt., s. 6.



Rys. 1. Schemat aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+ w JOBfirmie

Źródło: opracowanie własne.

Innowacją na tym etapie jest badanie poziomu kompetencji (formalnych, nieformalnych), a nie kwalifikacji beneficjentów, dzięki czemu możliwe jest wyłonienie nowych obszarów aktywności zawodowej. Ma to szczególne znaczenie w przypadku osób bezrobotnych z niewielkim doświadczeniem zawodowym. Podczas bilansu kompetencji przeprowadzonego indywidualnie lub poprzez pracę w grupach określa się kompetencje: społeczne, osobiste, metodyczne, zawodowe; postawy, zdrowie fizyczne i psychiczne, sytuację rodzinną oraz poziom kapitału społecznego osoby bezrobotnej¹⁵. Na podstawie bilansu kompetencji powstaje tzw. paszport kompetencji, który pozwala na przyjęcie beneficjenta (o ile jest to wskazane i uzasadnione) do symulacyjnego przedsiębiorstwa „Praca”.

Drugim etapem jest **praca w symulacyjnym przedsiębiorstwie treningowym „Praca”**. Moduł ten trwa maksymalnie 9 tygodni i ma na celu kompleksowe przygotowanie beneficjenta do wejścia na rynek pracy, uwzględniając jego kompetencje wyłonione w trakcie bilansu kompetencji, poziom motywacji oraz szanse zawodowe. Istotną rolę do wypełnienia na tym etapie ma JOBscout, który, jak wspomniano wcześniej, odpowiedzialny jest za kontakty z pracodawcami i sprawuje opiekę nad beneficjentami w miejscu pracy. Jest łącznikiem między wszystkimi partnerami zaangażowanymi w proces powrotu bezrobotnego 50+ na rynek pracy. Pod kierownictwem JOBscouta i personelu JOBfirmy bezrobotni powołują fikcyjną firmę, w której nabywają umiejętności samodzielnego poruszania się po rynku pracy i rozbudowują swoje kompetencje społeczne. W przedsiębiorstwie „Praca” funkcjonują 3 działy, które zwykle istnieją w rzeczywistych firmach: dział marketingu/akwizycji, dział produkcji oraz dział administracyjno-organizacyjny. W zależności od swoich predyspozycji i umiejętności beneficjenci są wysyłani do pracy w odpowiednich działach. JOBscout kontroluje wszystkie działania w firmie, deleguje zadania i rozlicza efekty z liderami

¹⁵ Z. Adamowska, I. Żukiert, *Instrukcja dla użytkowników. JOBfirma – jako model pracy z osobami bezrobotnymi 50+*, Szczecińska Fundacja Talent – Promocja – Postęp, Szczecin 2014, s. 14–15.

zespołu. Spostrzeżenia z obserwacji pracowników mogą być pomocne w procesie tzw. *matchingu* – dopasowywania profili osób bezrobotnych do miejsca pracy. Na tym etapie aktywizacji beneficjenci mogą odbywać szkolenia zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne w zależności od ich indywidualnych potrzeb i wymogów rynku pracy. Równoległe do pracy w przedsiębiorstwie treningowym bezrobotni biorą udział w różnych zajęciach, jak np. obsługa komputera i Internetu, komunikacja interpersonalna, radzenie sobie ze stresem, rozwiązywanie konfliktów, zakładanie własnej działalności gospodarczej, zajęcia ruchowe. Dodatkowo beneficjenci objęci są wszechstronną opieką pedagogiczno-psychologiczną (doradztwo finansowe, prawne, pomoc dla osób uzależnionych, porady dotyczące autoprezentacji itp.). Praca w symulacyjnym przedsiębiorstwie prowadzi do rozpoczęcia stażu bądź praktyki w rzeczywistych warunkach¹⁶.

Trzecim etapem jest **stwierdzenie zdolności zatrudnieniowej bezrobotnego w miejscu pracy**. Na tym etapie aktywizacji beneficjenci odbywają 3- lub 6-miesięczne staże w wybranych zakładach pracy, które mają na celu stwierdzenie ich przydatności do wykonywania danego zawodu. Podczas trwania stażu beneficjenci objęci są opieką JOBscoutów, którzy służą doradztwem i wsparciem oraz sterują całym procesem integracji zawodowej. Bezrobotni poznają specyfikę danej firmy oraz zadania przypisane do określonego stanowiska pracy. Zakłada się, iż stażysta powinien podjąć pracę w firmie, w której nabywał doświadczenia zawodowe¹⁷. Pracodawca może w ten sposób poznać przyszłego pracownika, jego umiejętności, kompetencje oraz motywację do pracy.

Czwartym etapem aktywizacji zawodowej jest **wsparcie i monitorowanie losów absolwentów symulacyjnego przedsiębiorstwa treningowego „Praca”**. Beneficjenci przez 6 kolejnych miesięcy objęci są wsparciem opiekunów osobistych i JOBscoutów. Dodatkowo mają dostęp do komputera i Internetu, dzięki czemu mogą poszukiwać pracy i przygotować dokumenty aplikacyjne. Jednocześnie utrzymują kontakt z pracownikami socjalnymi i doradcami zawodowymi w celu wymiany informacji i ewentualnego wsparcia. Beneficjenci na tym etapie mogą również odbywać szkolenia zawodowe¹⁸.

Funkcjonowanie JOBfirmy w praktyce – przykład olsztyński. JOBfirma w Olsztynie funkcjonowała jako jedno z zadań w ramach projektu pt. „W drodze do aktywności” realizowanego przez Federację Organizacji Socjalnych Województwa Warmińsko-Mazurskiego FOSA. Projekt był finansowany ze środków budżetu państwa oraz Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Warmia Mazury na lata 2014–2020. Obejmował swym zasięgiem miasto Olsztyn oraz sąsiednie gminy (Barczewo, Purda, Stawiguda, Gietrzwałd i Jonkowo). Beneficjentami projektu były 443 osoby zagrożone wykluczeniem społecznym (w tym

¹⁶ Tamże, s. 18–23.

¹⁷ Tamże, s. 22.

¹⁸ Tamże.

263 kobiet i 180 mężczyzn), spełniające co najmniej dwie przesłanki uzasadniające udzielenie pomocy społecznej, wymienione w art. 7 ustawy o pomocy społecznej¹⁹.

Każdy z uczestników projektu był przez zespół specjalistów poddawany wieloprofilowej diagnozie posiadanych zasobów i deficytów. Na podstawie diagnozy przygotowana była dla każdego beneficjenta indywidualna ścieżka reintegracji, obejmująca przynajmniej trzy typy wsparcia: praca socjalna, warsztaty kompetencji społecznych i życiowych, grupy wsparcia, wsparcie psychologiczne, warsztaty wyjazdowe z psychologiem, poradnictwo specjalistyczne (prawne, mediacyjne, zdrowotne, finansowe i inne), animacja lokalna, symulacyjne przedsiębiorstwo JOBfirma, wsparcie doradcy zawodowego, wsparcie trenera pracy, kursy kwalifikacyjne i zawodowe, staże, pośrednictwo pracy oraz sfinansowanie uzupełniającego wykształcenia. Projekt był realizowany w partnerstwie z: Bankiem Żywności w Olsztynie, ośrodkami pomocy społecznej w Olsztynie, Barczewie, Purdzie, Stawigudzie i Gietrzwałdzie oraz gminą Jonkowo²⁰.

JOBfirma jako innowacja realizowana w Olsztynie została nieco zmodyfikowana i przystosowana do potrzeb projektu oraz uwarunkowań lokalnych²¹. Od października 2017 r. do końca sierpnia 2019 r. zrealizowano 15 edycji JOBfirmy, w których wzięło udział łącznie 140 osób. Wśród beneficjentów zdecydowanie przeważały kobiety (81,4%), osoby młode w wieku 27–35 lat (32,1%), legitymujące się wykształceniem ponadgimnazjalnym (45%) oraz mieszkańcy miasta (73,6%). Dodatkowo wśród beneficjentów znalazło się 8 osób bezdomnych lub dotkniętych wykluczeniem z dostępu do mieszkań oraz 30 osób niepełnosprawnych.

Tabela 1. Cechy społeczno-demograficzne uczestników olsztyńskiej JOBfirmy

1. Płeć	N	%
kobiety	114	81,4
mężczyźni	26	18,6
ogółem	140	100
2. Wiek	N	%
18–26 lat	30	21,4
27–35 lat	45	32,1
36–50 lat	38	27,1
51–60 lat	23	16,4
powyżej 60 roku życia	4	3,0
ogółem	140	100

¹⁹ Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, Dz. U. 2004, nr 64, poz. 593 z późn. zm.

²⁰ Na podstawie regulaminu projektu dostępnego na stronie internetowej: <http://federacjafofa.pl/projekty/aktualne/> [19.06.2019].

²¹ Ta część tekstu powstała na podstawie rozmowy z pracownikiem FOS-y.

3. Wykształcenie	N	%
niepełne podstawowe	2	1,4
podstawowe	35	25,0
gimnazjalne	18	12,8
ponadgimnazjalne	63	45,0
policealne	14	10,0
wyższe	8	5,8
ogółem	140	100
4. Miejsce zamieszkania	N	%
wieś	37	26,4
miasto	103	73,6
ogółem	140	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych FOS-y.

Beneficjenci projektu po podpisaniu umowy, odbyciu szkolenia BHP oraz po zapoznaniu się z regulaminem pracy przez 5 dni w tygodniu (od godz. 9:00 do godz. 13:00) pracowali w symulacyjnej firmie w różnych działach. W dziale marketingu prowadzili m.in. bloga, opisując JOBfirmę; w dziale administracyjno-organizacyjnym zajmowali się m.in. obiegiem dokumentów, sporządzaniem sprawozdań, wyszukiwaniem i weryfikacją danych. Uczyli się również opracowania własnego CV i listu motywacyjnego. W dziale kreatywnym zajmowali się m.in. robótkami ręcznymi. W ramach projektu jego uczestnicy zostali również zobowiązani do przygotowania dwóch inicjatyw społecznych wymagających od nich kreatywności, samodzielności i operatywności²². Po 5 tygodniach aktywizacji w JOBfirmie, beneficjenci otrzymali paszport kompetencji społecznych, komunikacyjnych i zawodowych. Przez cały czas trwania projektu byli objęci opieką trenerów pracy, psychologów, doradców zawodowych, coachów, pracowników socjalnych. Mieli również dostęp do specjalistycznego poradnictwa (prawnego, zdrowotnego, biznesowego itp.), a także mogli korzystać z treningowego centrum rozwoju i wsparcia, w ramach którego organizowane były wyjścia do placówek kulturalnych (kino, teatr, filharmonia, planetarium). Efektami aktywizacji społeczno-zawodowej na bazie JOBfirmy było w momencie zakończenia projektu: skierowanie 36 osób na kursy zawodowe, skierowanie 69 osób na staże zawodowe, podjęcie stałego zatrudnienia przez 30 osób.

Podsumowanie. Jedną z priorytetowych kwestii w obliczu obecnych wyzwań stojących przed rynkiem pracy jest aktywizacja zawodowa bezrobotnych seniorów.

²² Ostatnie dwie inicjatywy polegały na pieczeniu ciast oraz na zorganizowaniu na terenie miasta zbiórki żywności dla ubogiej Polonii z Litwy.

Jobfirma jest innowacyjnym narzędziem aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w wieku 50+, który w oparciu o doświadczenia niemieckie został zaadoptowany na gruncie polskim. Narzędzie to pozwala osobom znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy na reintegrację społeczno-zawodową. Zaletą tej innowacji jest kompleksowe podejście do osoby nieaktywnej zawodowo w wieku 50+ poprzez m.in. określenie jej różnorodnych formalnych i nieformalnych kompetencji, nabycie przez nią doświadczenia poprzez pracę w symulacyjnym przedsiębiorstwie treningowym oraz możliwość odbycia staży i praktyk zawodowych w konkretnych zakładach pracy. Olsztyński projekt „JOBfirma” przyniósł wstępne efekty w postaci stałego zatrudnienia kilkudziesięciu beneficjentów. Innowacja ta stanowi „dobrą praktykę”, która może być realizowana w innych województwach na terenie Polski.

Bibliografia

1. Adamowska Z., Żukiert I. (2014), *Instrukcja dla użytkowników. JOBfirma – jako model pracy z osobami bezrobotnymi 50+*, Szczecińska Fundacja Talent – Promocja – Postęp, Szczecin.
2. Block A. (2016), *Ekspertyza przygotowana w ramach projektu „Pakty zatrudnieniowe w Polsce”. Model wspierania integracji zawodowej opartej o ustawę o paktach zatrudnieniowych osób 50+ w Niemczech na przykładzie Aktivcenter/Jobfirma. Kontekst prawny, finansowy, organizacyjny i metodyczny*, Szczecińska Fundacja Talent – Promocja – Postęp, Lueneburg.
3. Błędowski P., Szatur-Jaworska B., Szweda-Lewandowska Z., Kubicki P. (2012), *Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
4. Czapiński J., Błędowski P. (2014), *Aktywność społeczna osób starszych w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2013*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa.
5. Hasselhorn H.M., Apt W. (eds.) (2015), *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*, Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Berlin.
6. *Informacja o rynku pracy w pierwszym kwartale 2019 roku (dane wstępne)*, GUS, Warszawa 2019, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/monitoring-ryнку-pracy-kwartalna-informacja-o-ryнку-pracy-w-pierwszym-kwartale-2019-r-,12,37.html>, [22.10.2019].
7. Jaroszevska-Ignatowska I. (2006), *Dyskryminacja osób starszych ze względu na wiek na rynku pracy*, [w:] *Stop dyskryminacji ze względu na wiek*, Akademia Rozwoju Filantropii, Warszawa.
8. Kida G. (2015), *Pracownik „50+” – lepszy niż pozostali?*, [w:] *Aktywizacja zawodowa osób 50+ wyzwaniem dla rynku pracy*, red. B. J. Ertelt, J. Górna, Akademia im. J. Długosza w Częstochowie, Częstochowa.
9. Kukła D. (2015), *Uwarunkowania aktywności zawodowej przedstawicieli pokolenia 50+*, [w:] *Aktywizacja zawodowa osób 50+ wyzwaniem dla rynku pracy*, red. B.J. Ertelt, J. Górna, Akademia im. J. Długosza w Częstochowie, Częstochowa.
10. Sobocka-Szczapa H. (2012), *Zasoby pracy w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce*, „Polityka Społeczna”, nr 8.

11. *Starzenie się i Polityka Zatrudnienia: Polska 2015. Lepsza praca wraz z wiekiem* (2015), OECD, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
12. *Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego. JOBfirma jako model pracy z osobami bezrobotnymi 50+*, Szczecińska Fundacja Talent – Promocja – Postęp, Szczecin 2013, <https://docplayer.pl/9555295-Strategia-wdrazania-projektu-innowacyjnego-testujacego.html> [28.03.2019].
13. Szarfenberg R. (2015), *Miejsce osób w wieku 50+ na rynku pracy*, konferencja pt. „Innowacyjne rozwiązania dla osób bezrobotnych 50+. Prezentacja modelu JOBfirma”, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
14. Szarfenberg R., Poleszak W., Zychowicz Z., Block A., Górski J., Kolmer A., Kornacka A., Musielski T., Struck G. (2013), *JOBfirma. Model pracy z osobami bezrobotnymi 50+*, Szczecińska Fundacja Talent – Promocja – Postęp, Szczecin.
15. Urbaniak B. (2007), *Trudności pracowników w wieku 45+ i ich problemy*, „Polityka Społeczna”, nr 1.
16. Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Dz. U. z 2019 r., poz. 37.
17. Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, Dz. U. 2004, nr 64, poz. 593.
18. Zając M. (2015), *Pracownik 50+ na rynku pracy. Implikacje dla przedsiębiorców*, [w:] *Aktywizacja zawodowa osób 50+ wyzwaniem dla rynku pracy*, red. B. J. Ertelt, J. Górna, Akademia im. J. Długosza w Częstochowie, Częstochowa.

dr Elżbieta SUBOCZ – Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Olsztyn