

BEZROBOCIE

→ work PL

Outplacement – przewodnik dla organizacji pozarządowych

Aleksandra Ledwoń



Program „Praca w Polsce”
Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności

FISE➤

Program realizuje
Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych



Outplacement **– przewodnik dla organizacji pozarządowych**

Aleksandra Ledwoń

Przewodnik powstał w ramach Programu Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności „Praca w Polsce 2009-2010”. Program realizuje Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.

ISBN 978-83-61979-56-2

Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych

Warszawa, styczeń 2010

Projekt graficzny: Frycz|Wicha

Skład graficzny: Agencja BiW

Wszystkie prawa zastrzeżone.

Przedruk i reprodukcja w jakiegokolwiek postaci całości lub części podręcznika bez pisemnej zgody Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych są zabronione.

SPIS TREŚCI

1. Czym jest outplacement?	4
1.1. Historia outplacementu	4
1.2. Definicje outplacementu	6
1.3. Typy projektów outplacementowych	7
2. Kto i jak może realizować program outplacementowy?	12
3. Źródła finansowania projektów outplacementowych	16
4. Korzyści z przeprowadzenia projektu outplacementowego	19
Bibliografia	22

1.

CZYM JEST OUTPLACEMENT?

Według Encyklopedii Zarządzania¹ – „Outplacement (zwolnienia monitorowane) – jest to program polegający na udzieleniu pomocy oraz wsparcia zwalnianym pracownikom w poszukiwaniu nowych możliwości zatrudnienia. Program ten umożliwia zanalizowanie dotychczasowej ścieżki kariery zawodowej, wyciągnięcie wniosków i zaplanowanie kolejnych kroków w dążeniu do zmiany stanowiska lub miejsca pracy. Outplacement służy również za kompleksowy system wsparcia pracodawcy w przeprowadzaniu indywidualnych lub grupowych zwolnień pracowników”.

1.1. Historia outplacementu

Prekursorem outplacementu były Stany Zjednoczone, które po zakończeniu II Wojny Światowej zastosowały tę metodę, adresując ją do powracających z wojny żołnierzy. Metoda outplacementu została opracowana przez Haldane'a i funkcjonowała pod nazwą *System to Identify Motivated Skills* (System Identyfikacji Umiejętności Motywacyjnych). W ramach projektu finansowanego przez rząd amerykański przygotowywano żołnierzy do funkcjonowania na cywilnym rynku pracy poprzez system diagnozy i analizy kompetencji i predyspozycji zawodowych oraz ich dopasowania do potrzeb rynku pracy. Jednym z elementów programu były także zajęcia z konstruowania dokumentów aplikacyjnych oraz autoprezentacji podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Wymierne efekty programu spowodowały, że zainteresowały się nim duże firmy komercyjne, dostrzegając możliwość likwidacji napięć podczas redukcji zatrudnienia. Za pierwszy korporacyjny projekt outplacementu uznaje się program przygotowany dla Humble Oil Company, w efekcie którego wszyscy zwolnieni pracownicy znaleźli nową pracę. Początkowo, z racji dużych kosztów, outplacement stosowano wyłącznie podczas zwolnień indywidualnych dla wyższej kadry menadżerskiej, stopniowo jednak wdrożono ten proces także w przypadku zwolnień dużych grup pracowników. Jednym z motywów była chęć utrzymania opinii troskliwego pracodawcy.

W Europie pierwszym profesjonalnym programem outplacementowym był przeprowadzony w Wielkiej Brytanii projekt dla firmy Wassex Helicopter. Zakończony sukcesem program był motorem rozwoju firm zajmujących się doradztwem personalnym.

W Polsce outplacement pojawił się pod koniec lat 90., razem z pierwszymi procesami prywatyzacyjnymi, będącymi wynikiem wejścia na nasz rynek międzynarodowych koncernów. Jeden

¹ <http://mfiles.pl/pl/index.php/Outplacement>

z prekursorskich projektów zrealizowała firma Neumann Management Institute w likwidowanym zakładzie produkcyjnym Philip Morris Polska S.A. w Oświęcimiu.

W 2001 roku, odpowiadając na potrzeby polskiego rynku pracy oraz podążając za zmianami w środowisku organizacji pozarządowych, które coraz częściej realizowały usługi zatrudnienia, Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności (PAFW) podjęła decyzję o realizacji i sfinansowaniu programu „Bezrobocie – co robić?” mającego na celu weryfikację przydatności metody outplacementu jako narzędzia ograniczającego negatywne skutki bezrobocia w Polsce oraz upowszechnienie tej metodologii w środowisku organizacji pozarządowych.

Ponieważ model outplacementu klasycznego nie sprawdzał się w warunkach zwolnień osób z niskimi kwalifikacjami, na obszarach o małym popycie na pracę oraz w okresach dekonjunktury, w ramach programu „Bezrobocie – co robić?” grupa ekspertów z udziałem Michała Boniego opracowała dwa modele odpowiadające na potrzeby polskich rynków pracy: outplacement zaadaptowany oraz outplacement środowiskowy.

Program „Bezrobocie – co robić?” w latach 2001-2003 na zlecenie PAFW realizowała Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości z Suwałk. Skuteczność nowych modeli outplacementu została sprawdzona w ramach projektów pilotażowych prowadzonych przez organizacje pozarządowe. Po raz pierwszy działaniami outplacementowymi objęto, oprócz zwalnianych pracowników, także inne grupy odbiorców: dotychczas niepracującą młodzież, osoby pozostające przez długi czas bez pracy, a także środowiska, w których znalezienie pracy zarobkowej jest bardzo trudne lub niemożliwe.

W latach 2004-2006 program „Bezrobocie – co robić?” Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności realizowany był przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, która w ramach swoich działań kontynuowała upowszechnianie zdobytej wiedzy, organizowała szkolenia dla specjalistów realizujących outplacement pn. „Akademia Outplacementu” oraz przyznawała granty NGO-som na realizację niekomercyjnych projektów outplacementowych. Dorobek tego programu został wykorzystany do przeformułowania w 2009 roku wytycznych PO KL w zakresie realizacji projektów outplacementowych. Zmiany, w przygotowywaniu których uczestniczyła Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, przyjęte zostały w formie tzw. Rozwiązań antykryzysowych w PO KL przyjętych do realizacji w 2010 roku.

Pierwsze projekty outplacementu były realizowane w czasach, kiedy to pojęcie nie było jeszcze znane. Usługi tego typu określano wtedy mianem *job search counselling services* czyli „usługi w zakresie poszukiwania pracy”. Termin outplacement został po raz pierwszy użyty pod koniec lat 60.

W Polsce do tej pory nie znaleziono terminu, który zastąpiłby anglojęzyczne określenie, choć podejmowano takie próby od momentu, kiedy outplacement pojawił się w naszym kraju. Proponowano rozwiązania takie jak: „programy łagodnych zwolnień”, „zwolnienia w białych rękawiczkach”, „program adaptacji zawodowej” itp. Ogłoszono nawet konkurs, w wyniku którego

wybrano najbardziej popularne obecnie określenie „zwolnienia monitorowane”. Jednak do chwili obecnej termin outplacement nie zniknął z branżowego języka.

1.2. Definicje outplacementu

Janine Berg-Peer, wieloletnia konsultantka ds. outplacementu, definiuje pojęcie outplacementu opisowo, jako „przemieszczanie zainteresowanej osoby z jednej firmy do drugiej”. Pokazuje, że z formalnego punktu widzenia, mianem programu outplacementu określa się proces, podczas którego konsultant pomaga pracownikom w szukaniu nowego miejsca pracy. Obecnie outplacement pojmuje się szerzej, jako zarządzanie procesem odchodzenia pracowników z firmy.

W jednej ze swoich publikacji Ilona Gosk z FISE ujmuję outplacement jako „program obejmujący różne usługi zatrudnieniowe świadczone pracownikom, będącym w okresie wypowiedzenia lub zagrożonym zwolnieniem. Jego celem jest zwiększenie szansy pracowników na ciągłość zatrudnienia”.

Jarosław Marciniak pisząc na temat prawnych aspektów outplacementu opisuje go jako „program, który podejmuje (inicjuje) pracodawca, realizowany zazwyczaj przez lub przy udziale zewnętrznej firmy doradczej, którego głównym celem jest złagodzenie skutków, jakie niosą ze sobą zwolnienia, zarówno dla pracowników, jak i dla całego przedsiębiorstwa”.

Biorąc pod uwagę powyższe, można stwierdzić, że współcześnie outplacement to instrument, który wspomaga funkcjonowanie rynku pracy poprzez oferowanie kompleksowej oraz specjalistycznej pomocy osobom znajdującym się w sytuacji zmiany. Ułatwia odnalezienie się w nowej, niewątpliwie trudnej, sytuacji zawodowej i życiowej.

Outplacement często utożsamiany jest z samym pośrednictwem pracy. Jest to jednak błędna, zbyt wąska definicja, ponieważ outplacement obejmuje wiele innych aspektów:

- Wsparcie psychologiczne
- Analizę predyspozycji uczestnika
- Planowanie dalszej kariery zawodowej
- Zdobywanie umiejętności poruszania się na rynku pracy
- Pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych
- Pozyskanie umiejętności autoprezentacji na potrzeby rozmowy kwalifikacyjnej
- Wsparcie w poszukiwaniu adekwatnych ofert pracy

W Ustawie z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r. nr 69, poz. 415, z późn. zm.) pojawiła się pierwsza w polskim prawodawstwie definicja zwolnienia monitorowanego. Pojęcie to zostało zdefiniowane w art. 2 ust. 1 pkt. 44 ustawy.

Zwolnienie monitorowane oznacza rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w związku z którym są świadczone usługi rynku pracy dla pracowników będących w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego, a także zagrożonych wypowiedzeniem.

Określenie to nie oddaje w pełni istoty opisywanych działań, dlatego warto posiłkować się definicją outplacementu wynikającą z praktyki firm profesjonalnie zajmujących się tą usługą.

Do czasu wejścia w życie Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy outplacement funkcjonował w naszym kraju jako w pełni dobrowolna, nieuregulowana przepisami praktyka. Obowiązująca obecnie regulacja prawna nakłada na pracodawcę obowiązki, których realizacja wymaga odpowiednich środków finansowych oraz odpowiedniego zaangażowania zarządczo-organizacyjnego.

W myśl podstawowej idei outplacementu, pracodawca inicjujący program, oferuje więcej niż standardowe, wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy świadczenia. Outplacement w tym ujęciu, to wielopłaszczyznowa pomoc udzielana zwalnianym pracownikom w procesie zmiany.

1.3. Typy projektów outplacementowych

Rozpatrując dostępne na rynku oferty firm doradczych możemy wyróżnić kilka rodzajów programów, które dają się usystematyzować ze względu na cztery kryteria:

1. zleceniodawca usługi,
2. charakter grupy odbiorców,
3. zakres świadczonych usług,
4. ukierunkowanie usługi.

Poniżej tabela charakteryzująca najbardziej spotykane rodzaje outplacementu w opracowaniu A. Bindy.

Kryterium podziału	Rodzaje outplacementu	Cechy charakterystyczne
Zleceniodawca usługi	Korporacyjny	Zamawiany i opłacany przez firmę zwalniającą, czasami w wyborze doradcy uczestniczy także bezpośredni zainteresowany.
	Prywatny/detaliczny	Zamawiany i opłacany bezpośrednio przez osobę prywatną.
Charakter grupy odbiorców	Indywidualny	Skierowany do jednej osoby; praca indywidualna z uczestnikiem.
	Executive	Przygotowany specjalnie z myślą oraz pod kątem potrzeb menedżerów najwyższego szczebla.

Kryterium podziału	Rodzaje outplacementu	Cechy charakterystyczne
Charakter grupy odbiorców	Grupowy	Przeznaczony dla jednorodnych grup zawodowych, pracowników zwalnianych z jednej firmy; kluczowym elementem są warsztaty i zajęcia grupowe przygotowujące do wejścia na rynek pracy.
	Mieszany	Podział całego procesu na zajęcia organizowane w grupach oraz cykle spotkań indywidualnych.
	Grupowy publiczny	Zajęcia grupowe dla pracowników pochodzących z różnych firm i reprezentujących różne specjalności, na zasadzie grup otwartych.
Zakres świadczonych usług	Pełny	Obejmujący kompleksowy zestaw usług oferowanych przez doradcę w ramach autorskiego programu; nielimitowany czasowo – trwający aż do momentu uzyskania ponownego zatrudnienia przez uczestnika, a często obejmujący nawet monitoring postępów w nowej organizacji.
	Ograniczony czasowo	Przygotowany na zasadzie programu trwającego 2, 3, 6 miesięcy lub na inny, z góry określony zamknięty przedział czasowy.
	Kafeteryjny	Oferowany klientowi zamawiającemu outplacement jako zestaw usług do wyboru (klient wybiera z nich tylko te elementy, które uważa za konieczne).
	Just-in-time	Konsultacje z doradcą są inicjowane przez samego uczestnika, w nagłych przypadkach lub na miarę potrzeb.
	Ze wsparciem administracyjnym	Oprócz cyklicznych spotkań z doradcą uczestnikowi oferuje się pełne wsparcie administracyjne w postaci osobnego biura oraz obsługi sekretarskiej.
Ukierunkowanie usługi	Pełny	Obejmuje pełen proces wsparcia uczestnika, od oceny umiejętności i predyspozycji, przez szkolenia i warsztaty z zakresu rynku pracy, po konieczne uzupełnienie kwalifikacji formalnych, potrzebnych do podjęcia nowej pracy i intensywne poszukiwanie ofert pracy.
	Zorientowany na zmianę postaw i rozwój umiejętności	Główny nacisk kładzie się na zmianę postawy uczestnika (z pasywnej na aktywną), wykształcenie motywacji do działania oraz rozwój potrzebnych do tego umiejętności, pozostawiając poszukiwanie ofert pracy samemu pracownikowi.
	Zorientowany na rynek pracy	Główny nacisk położony na ukierunkowanie strategii poszukiwania pracy; oferty pracy, rozmowy z pracodawcami, często przy wsparciu bazy danych ofert pracy, tzw. <i>job bank</i> .
	Zorientowany na przekwalifikowanie zawodowe	Stosowany w przypadku konieczności zupełnej zmiany zawodu – koncentruje się na określeniu predyspozycji i motywacji uczestnika, a następnie wyborze i kształceniu do nowego zawodu.
	Zorientowany na rozwój przedsiębiorczości	Praca z uczestnikiem – pomoc w założeniu własnej, małej firmy.

Kryterium podziału	Rodzaje outplacementu	Cechy charakterystyczne
Ukierunkowanie usługi	Skoncentrowany na planowaniu przejścia na emeryturę	Często w połączeniu z <i>Senior Executive Program</i> – przygotowuje starszych menedżerów do zakończenia aktywnego życia zawodowego.

Z punktu widzenia odbiorcy usługi outplacementu rozróżniamy trzy rodzaje programów:

- Indywidualny
- Grupowy
- Mieszany

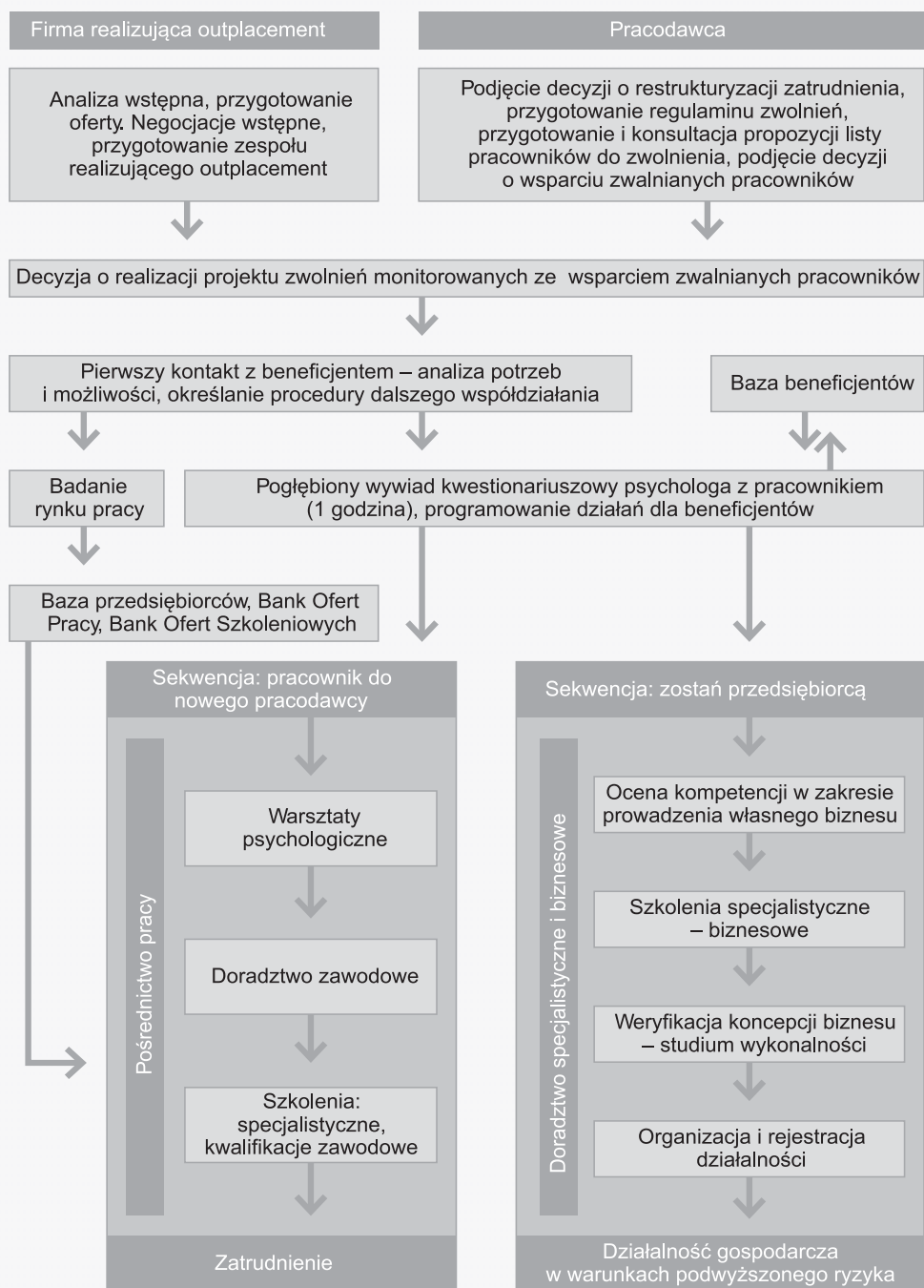
Program outplacementu indywidualnego realizowany jest w przypadkach pojedynczych zwolnień i dedykowany przede wszystkim dla kadry kierowniczej oraz wysokiej klasy specjalistów. Nazwa „indywidualny” oznacza w tym wypadku zindywidualizowane podejście do każdego klienta i realizację programu w ramach indywidualnych konsultacji. Ma on na celu wzmocnienie motywacji uczestników programu, ich mobilizację do aktywnego kierowania własną karierą, identyfikację silnych stron oraz obszarów do doskonalenia, wyznaczenie kierunków dalszego rozwoju oraz wsparcie w kontynuacji kariery.

Outplacement grupowy przeznaczony jest dla jednorodnych grup zawodowych zwalnianych z jednej firmy. Dotyczy najczęściej pracowników niższego i średniego szczebla. Proces przeprowadza się w przypadku likwidacji całych działów lub części przedsiębiorstwa. Obejmuje wszystkich zwalnianych pracowników, którzy wyrażą chęć udziału w projekcie. Wspiera ich w przygotowaniu się do nowej rzeczywistości zawodowej oraz znalezieniu innych możliwości zatrudnienia poprzez udział w warsztatach grupowych oraz – opcjonalnie – w różnego rodzaju szkoleniach (np. ABC działalności gospodarczej). Uczestnicy programu pozyskują wiedzę na temat swoich kompetencji, możliwości ich wykorzystania na rynku pracy, pisania aplikacji oraz autoprezentacji.

Outplacement mieszany to łączenie metodologii outplacementu indywidualnego i grupowego. Najczęściej stosowany jest w sytuacji, kiedy zwalniana jest niewielka grupa pracowników o zbliżonym profilu zawodowym. W ramach tak pojętego programu jego uczestnik ma do dyspozycji udział w warsztatach grupowych oraz konsultacjach indywidualnych.

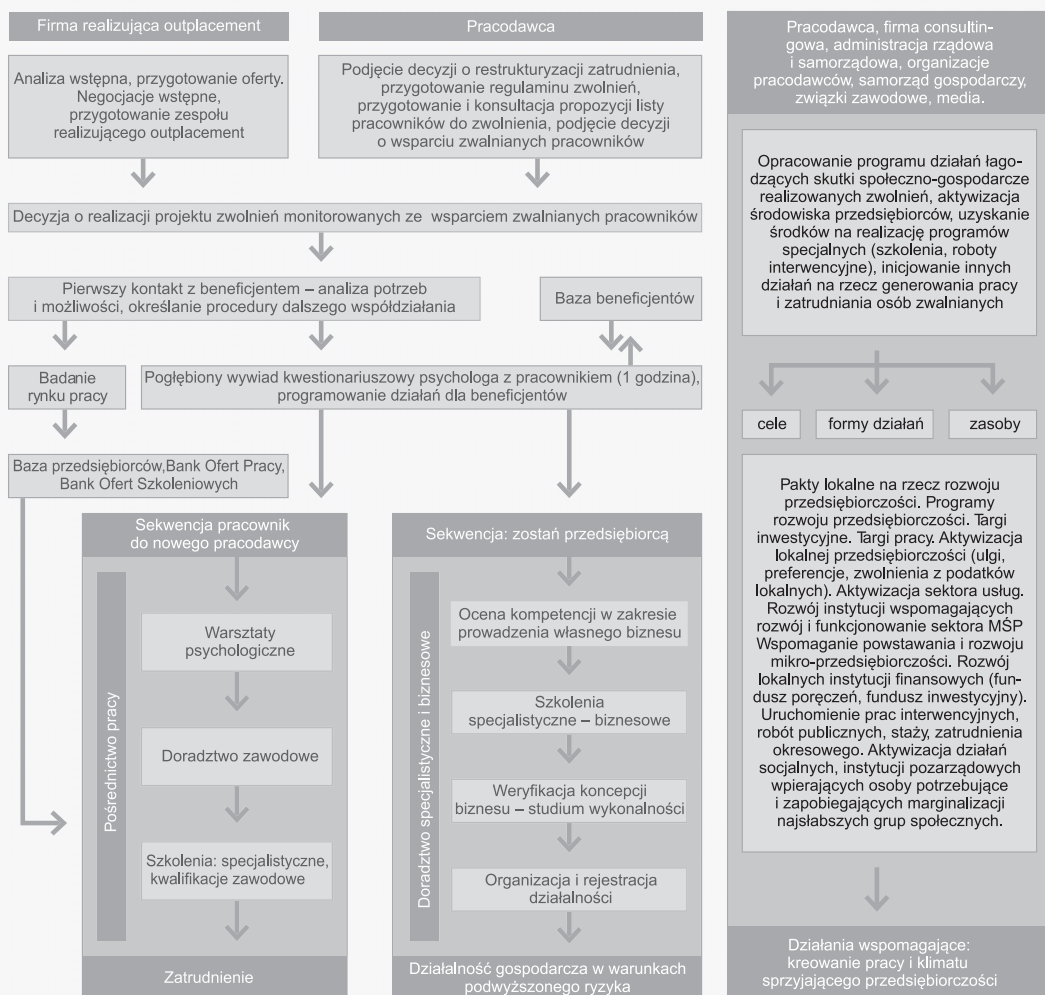
W „Raportie z realizacji programu *Bezrobocie – co robić?*” znajdziemy inne ujęcia outplacementu.

Pierwszy z nich to outplacement klasyczny, w którym główny nacisk położony jest na diagnozę potencjału i motywacji osoby zwalnianej, wsparcie psychologiczne, pośrednictwo pracy oraz wielokierunkowe przygotowanie beneficjenta programu do samodzielnego funkcjonowania na rynku pracy.



Źródło: Źródło: M. Boni, E. Żak-Rosiak (red.), Bezrobocie – co robić?, Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, Suwałki 2002

Drugi to outplacement zaadaptowany, nakierowany na kreowanie miejsc pracy i rozwój przedsiębiorczości.



Źródło: M. Boni, E. Żak-Rosiak (red.), Bezrobocie – co robić?, Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, Suwałki 2002

Zawarte w programach outplacementowych działania umożliwią ich uczestnikom łagodne przejście od momentu utraty pracy do jej podjęcia w nowej firmie. Jest to szczególnie istotne, zważywszy na fakt, że zwalniani pracownicy to bardzo często osoby o kwalifikacjach niskich i średnich, wąsko wyspecjalizowani, niejednokrotnie w wieku 45-55 lat. Mają one problem z odnalezieniem się na rynku, ponieważ nigdy wcześniej nie szukały pracy. Tym osobom szczególnie trudno pogodzić się z agresywnymi regułami rynku pracy (konieczność ciągłego poszerzania wiedzy, częste zmiany pracy, rywalizacja z młodszymi, niezrozumiały proces rekrutacji).

2.

KTO I JAK MOŻE REALIZOWAĆ PROGRAM OUTPLACEMENTOWY?

Programy outplacementowe mogą być realizowane przy wsparciu ze strony samorządów, administracji rządowej, lokalnego biznesu i organizacji pozarządowych. Istotne jest, aby outplacement nie był realizowany w społecznej próżni, lecz był zintegrowanym działaniem.

Efektywne programy outplacementowe powinny być „szyte na miarę” czyli zindywidualizowane, dostosowane do potrzeb i możliwości odbiorcy. Taką szansę daje zliberalizowanie rynku pracy poprzez umożliwienie świadczenia usług rynku pracy podmiotom o różnych kompetencjach i sposobach działania, którym publiczne służby zatrudnienia mogłyby zlecać usługi.

W Polsce do niedawna państwowe służby zatrudnienia były monopolistą w świadczeniu usług rynku pracy, w ostatnich latach rolę tę mogą przejąć podmioty prywatne. Stało się to możliwe z chwilą wejścia w życie zapisów Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (z 24 kwietnia 2003 r.) oraz Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (z 20 kwietnia 2004 r.). Ustawowe instrumenty kontraktowania usług rynku pracy umożliwiające władzom samorządowym współdziałanie z organizacjami pozarządowymi, otwierają możliwość dialogu społecznego w zakresie realizowania usług rynku pracy i zadań pożytku publicznego.

Można powiedzieć, że z perspektywy organizacji pozarządowych są to znaczące dokumenty, stawiają je bowiem w rzędzie pełnoprawnych partnerów współrealizujących lokalną politykę rynku pracy. Na razie jednak niezaprzeczalny potencjał organizacji pozarządowych ciągle nie jest w pełni wykorzystywany. Z opracowań FISE na temat współpracy Powiatowych Urzędów Pracy i NGO wynika, że najczęściej współpracują one przy realizacji projektów unijnych. Przykładem dobrych praktyk są projekty realizowane w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Obecnie taką szansę daje Program Operacyjny Kapitał Ludzki.

Warto zatem wykorzystać możliwości, jakie pojawiły się w sferze usług rynku pracy. Aby tak się stało, potrzebne jest zainteresowanie zarówno po stronie pracodawców, jak i realizatorów programów outplacementowych, w tym organizacji pozarządowych. Współistnienie administracji publicznej i organizacji pozarządowych na rynku usług pracy w ramach istniejących aktów prawnych jest wyrazem nowego ładu społecznego, w którym organizacje pozarządowe pełnią rolę partnera, nie tracąc przy tym swej suwerenności.

Każdy z partnerów w projekcie outplacementowym powinien realizować zadania zgodnie z przepisami prawa i posiadanymi kompetencjami. W tym obszarze pojawia się miejsce dla organizacji pozarządowych, które posiadają duży potencjał i doświadczenie w pracy z osobami poszukującymi pracy. Niezaprzeczalnymi atutami organizacji pozarządowych, istotnymi pod-

czas realizacji projektów outplacementowych, są m.in.: indywidualne, przyjazne podejście do potrzeb odbiorcy usług, niski poziom biurokratyzowania, innowacyjność rozwiązań, szerokie zaplecze kadrowe, większa możliwość reagowania i rozwiązywania problemów społecznych, dobre rozeznanie w środowisku lokalnym. Zalety te można na zasadzie kontrastu przeciwstawić powszechnym opiniom, które funkcjonują na temat urzędów pracy. Najczęściej zarzuca się im brak indywidualizacji usług (wynikający często ze zbyt małych zasobów kadrowych i złych warunków lokalowych), małą elastyczność, kurczowe trzymanie się przepisów.

Role poszczególnych partnerów realizujących program outplacementowy mogą się rozkładać różnorodnie.

Podczas realizacji zwolnień monitorowanych rolą pracodawcy, który zdecydował się na program pomocowy jest:

- Przygotowanie regulaminu zwolnień i listy pracowników do zwolnienia
- Ustalenie zakresu i wyznaczenie ram czasowych projektu
- Uгода ze związkami zawodowymi
- Wybór firmy realizującej outplacement – **może to być firma doradcza lub organizacja pozarządowa świadcząca usługi rynku pracy**
- Przygotowanie kadry kierowniczej średniego szczebla do roli łącznika między zarządem a zwalnianymi pracownikami
- Przygotowanie kadry do wręczania wypowiedzeń
- Zadbanie o dobry wizerunek firmy w mediach

Ustawowym zadaniem Powiatowego Urzędu Pracy jest:

- Pozyskiwanie ofert pracy
- Analiza rynku pracy
- Kontakty z pracodawcami
- Udostępnienie baz danych

Zadania organizacji realizującej program zwolnień monitorowanych można w dużym skrócie przedstawić następująco:

- Opracowanie programu wsparcia dla zwalnianych pracowników
- Organizacja spotkania informacyjnego dla zwalnianych pracowników
- Realizacja działań pomocowych:
 - wsparcie psychologiczne,
 - doradztwo zawodowe (spotkania indywidualne i warsztaty),
 - monitoring rynku pracy.

W przypadku realizacji projektu finansowanego z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL)², działania outplacementowe mogą być przeprowadzane także bez udziału pracodawcy przez firmy consultingowe, agencje szkoleniowe, organizacje pozarządowe i związki zawodowe.

² Poddziałanie 8.1.2 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie

Outplacement można realizować również w sytuacjach, kiedy nie ma prawnego zobowiązania do prowadzenia zwolnień monitorowanych czy grupowych, i w tych przypadkach podział ról może być inny. Dowolnie możemy też dzielić role, kiedy outplacement jest realizowany w ramach projektów unijnych bądź ze środków własnych pracodawcy. Organizacje pozarządowe mogą włączyć się w wykonanie projektu outplacementowego, dopasowując swoją rolę do posiadanych kompetencji, potencjału kadrowego i dotychczasowych doświadczeń na rynku pracy.

Dobrym sposobem na wyprzedzenie przez te organizacje „konkurencji” może być wzięcie pod uwagę wspólnych, partnerskich projektów lub podwykonawstwo. Realizowanie projektów partnerskich umożliwia obecnie PO KL, mogą tu współdziałać organizacje pozarządowe, powiatowe urzędy pracy i instytucje pomocy społecznej.

Warto podkreślić, że udział w projektach outplacementowych pozwala organizacjom pozarządowym szerzej wpisać się w katalog usług rynku pracy. Jest też dla nich szansą rozwoju organizacji, zdobycia większego doświadczenia w działaniach skierowanych do osób w trudnej sytuacji, daje możliwość pozyskania lub wzmocnienia wyspecjalizowanej kadry. Są to wartości istotne zarówno na obecnym etapie, jak i w momencie, kiedy działania pomocowe przestaną być finansowane przez UE. Na rynku będą się wtedy liczyć partnerzy posiadający bogate doświadczenie w pracy z grupami o specyficznych potrzebach, podchodzący kompleksowo i w sposób zindywidualizowany do osób, na rzecz których działają. Ważną rolę odgrywać będzie także wcześniejsze doświadczenie we współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia oraz wysoka ocena wiarygodności. Udział w realizacji projektów outplacementowych daje też organizacjom pozarządowym możliwość nabrania biznesowej orientacji, oswojenia się z rynkowymi mechanizmami, co w dalszej perspektywie pozwoli na nieprzerwane funkcjonowanie w charakterze podmiotów rynku pracy.

Pomimo wspomnianych wcześniej ograniczeń, na naszym rynku funkcjonują organizacje pozarządowe, które realizując swe zadania statutowe wpisują się jednocześnie w określone ustawowo zakresy usług rynku pracy. Jedną z nich jest Śląska Fundacja Wspierania Przedsiębiorczości – Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości (OWP), która powstała w 1994 roku w Gliwicach.

Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości

Główne obszary działania OWP nakierowane są na aktywizację osób bezrobotnych. Oferta szkoleniowa OWP jest bardzo bogata i obejmuje: szkolenia z przedsiębiorczości, szereg kursów z zakresu obsługi komputera, Internetu czy programów księgowych oraz kursy przygotowujące do wykonywania zawodów poszukiwanych na rynku pracy.

Pisząc o śląskiej fundacji nie sposób nie wspomnieć, że była ona jednym z prekursorów organizacji wprowadzających outplacement na rynek polski. W latach 2001-2002 z sukcesem zrealizowała projekt „Nowa forma – nowa szansa. Program aktywizacji zawodowej pielęgniarek i położnych”. Był on skierowany do pracujących w służbie zdrowia oraz poszukujących pracy pielęgniarek i położnych z terenu gliwickiego powiatu ziemskiego i grodzkiego.

W projekcie wzięło udział 190 beneficjentek, w przeważającej grupie wiekowej 36-45 lat, o wykształceniu średnim medycznym. W efekcie działań projektowych 25 pielęgniarek znalazło nowe miejsca pracy, natomiast 147 pielęgniarek będących na wypowiedzeniu utraciło miejsce pracy. Dzięki zaangażowaniu w realizację projektu Samorządu Miasta Gliwice, Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych i pracodawców reprezentujących środowisko medyczne, udało się dokonać reorientacji zawodowej grupy średniego personelu medycznego.

W okresie od stycznia 2004 do sierpnia 2005 ŚFWP we współpracy z firmą doradcą IMC Kariera realizowała program outplacementowy dla pracowników Grupy Kapitałowej Górnośląskiego Zakładu Elektroenergetycznego. Beneficjentami projektu byli pracownicy zwalniani z Grupy Kapitałowej GZE i ich rodziny – osoby bezrobotne, w wieku 35-55 lat, ze średnim i zawodowym wykształceniem, z kilkuletnim doświadczeniem zawodowym w jednym zakładzie pracy. Śląska Fundacja Wspierania Przedsiębiorczości w ramach OWP wspierała beneficjentów jeszcze przez okres 6 miesięcy po zakończeniu projektu. Ponadto dzięki działającemu przy ŚFWP Funduszowi Rozwoju Przedsiębiorczości uczestnicy programu mieli możliwość uzyskania pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności. Efekty projektu to ponad 40% poziom zatrudnienia osób poddanych działaniom outplacementowym. Dodatkowa dotacja z FISE, udzielona już po zakończeniu kontraktu, pozwoliła przeszkolić osoby odchodzące w ostatniej fazie zwolnień oraz dodatkowo wspomóc tych, którym nie udało się znaleźć pracy w trakcie całego projektu.

3.

ŹRÓDŁA FINANSOWANIA PROJEKTÓW OUTPLACEMENTOWYCH

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r. daje pracodawcom możliwość korzystania z narzędzi niwelujących problemy związane ze zwolnieniami grup pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W myśl przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, programy zwolnień monitorowanych mogą być finansowane przez:

- Pracodawcę
- Pracodawcę i odpowiednie jednostki administracji publicznej
- Na podstawie porozumienia organizacji i osób prawnych (w tym komercyjnych firm zajmujących się doradztwem) z udziałem pracodawcy

Finansowanie programu outplacementowego może być zapewnione w oparciu o jedno z poniższych przykładowych rozwiązań – uwzględniających różne (w tym mieszane) źródła finansowania.

Pracodawca wdrażający program zwolnień monitorowanych może ubiegać się o przyznanie pomocy od odpowiednich jednostek administracji publicznej (Fundusz Pracy). Pracodawcy mogą w ramach programu utworzyć fundusz szkoleniowy, z którego na wniosek pracownika będą finansować świadczenia szkoleniowe. W okresie korzystania ze świadczenia szkoleniowego zwolnionemu pracownikowi przysługuje pomoc w zakresie poradnictwa zawodowego udzielana przez właściwy dla zwolnionego pracownika powiatowy urząd pracy. Pracownik ten może być skierowany na jednorazowe szkolenie organizowane i finansowane przez powiatowy urząd pracy, na zasadach określonych w ustawie. W przypadku przyznania przez pracodawcę zwalnianemu pracownikowi świadczenia szkoleniowego powiatowy urząd pracy refunduje pracodawcy składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe finansowane ze środków własnych pracodawcy, w wysokości określonej w odrębnych przepisach.

W praktyce mogą wystąpić różne opcje:

- I – projekt finansuje wyłącznie pracodawca (wynajmuje firmę doradczą realizującą program)
- II – mieszana (3 źródła)
 - a) własne środki przedsiębiorcy (przeznaczone na zaangażowanie firmy doradczej)
 - b) pomoc z PUP w przytoczonym wyżej zakresie

- c) uzyskanie pomocy w ramach konkursów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (aktualnie: Poddziałanie 8.1.2 – Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie)
- III – mieszana (2 źródła)
 - a) pracodawca uzyskuje wyłącznie pomoc z PUP
 - b) uzyskanie pomocy w ramach konkursów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
- IV – pracodawca uzyskuje wyłącznie pomoc z PUP

Istotny jest fakt, że niezależnie od sposobu finansowania, outplacement jest bezpłatny dla uczestników.

Pracodawca oraz instytucje świadczące usługi outplacementowe mogą ubiegać się o sfinansowanie działań outplacementowych w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki (PO KL). Priorytet VIII PO KL „Regionalne kadry gospodarki” (Poddziałanie 8.1.2 „Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie”), realizowany w trybie konkursowym przewiduje pomoc finansową dla pracodawców przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne w formie programów outplacementowych, w tym szkoleń i doradztwa zawodowego. Outplacement w ujęciu PO KL nie jest tożsamy ze zwolnieniem monitorowanym określonym w ustawie, tak więc nie podlega jej regulacjom.

Z uwagi na spowolnienie rozwoju gospodarczego i trudną sytuację polskich przedsiębiorców, która zmusza ich do redukcji zatrudnienia i szukania oszczędności, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego przygotowało tzw. pakiet antykryzysowy PO KL, który umożliwi szybsze i skuteczniejsze reagowanie na wyzwania pojawiające się na rynku pracy, pozwoli zwiększyć i lepiej ukierunkować wsparcie na obszary najbardziej narażone na skutki dekonstrukcji.

Istotną zmianą w realizacji konkursów na działania outplacementowe jest poszerzenie definicji outplacementu o możliwość przeznaczania środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej, co umożliwi przyznanie środków finansowych na rozwój przedsiębiorczości, do wysokości 40 tys. złotych. Korzystnym rozwiązaniem jest także wsparcie pomostowe wypłacane w okresie do 6 (lub do 12) miesięcy od dnia rozpoczęcia działalności gospodarczej połączone z doradztwem biznesowym oraz pomocą w efektywnym wykorzystaniu dotacji.

Zmiany w dokumentacji PO KL wprowadzają także nowe rozwiązania – dodatek relokacyjny dla osób objętych programem, zachęcający do podjęcia pracy w dużej odległości od miejsca zamieszkania oraz dodatek motywacyjny dla osób podejmujących pracę z wynagrodzeniem niższym od dotychczasowego.

Przygotowano także procedurę skrócenia czasu naboru, oceny i wyboru do realizacji projektów do 30 dni. Procedura ta ma na celu zapewnienie elastycznego reagowania na zmiany sytuacji społeczno-ekonomicznej. W 2009 roku wdrożona została w województwie podkarpackim i warmińsko-mazurskim.

Pakiet antykryzysowy PO KL umożliwia również realizację projektów systemowych szybkiego reagowania (w ramach których instytucje odpowiedzialne za wdrażanie PO KL w regionach mogą

dokonać wyboru podmiotu, zobowiązanego do świadczenia usług outplacementowych) wszystkim zwalnianym osobom.

Aktualnie (2010 r.) projekt taki realizuje Wydział Rozwoju Gospodarczego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego w partnerstwie z konsorcjum pięciu agencji regionalnych z województwa dolnośląskiego. Wydział Rozwoju Gospodarczego jest administratorem projektu, konsorcjum natomiast realizować będzie usługi outplacementowe.

Projekt ten skierowany jest do pracodawców, którzy zgłaszają zwolnienia grupowe. Okres realizacji: sierpień 2009 – czerwiec 2011, budżet projektu: 10 mln zł.

W ramach działań pomocowych 400 zwalnianych osób otrzyma wsparcie w zakresie:

- szkoleń i poradnictwa zawodowego
- poradnictwa psychologicznego
- pomocy w zmianie miejsca pracy (dodatek relokacyjny lub motywacyjny)
- wsparcia dla osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą z wykorzystaniem dostępnych instrumentów.

Elementem programu są także szkolenia przekwalifikowujące i usługi doradcze w zakresie wyboru nowego zawodu i zdobycia nowych umiejętności zawodowych oraz szkolenia i doradztwo dla przedsiębiorców, wspomagające proces zmiany profilu działalności przedsiębiorstwa.

Szczegółowe informacje na temat nowych rozwiązań zaproponowanych przez Komitet Monitorujący Program Operacyjny Kapitał Ludzki można znaleźć w opracowaniu „Rozwiązania antykryzysowe w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki” autorstwa Ilony Gosk i Julii Koczanowicz-Chondzyńskiej z FISE na www.bezrobocie.org.pl.

4.

KORZYŚCI Z PRZEPROWADZENIA PROJEKTU OUTPLACEMENTOWEGO

Outplacement nie miałby tyłu zwolenników, jeśli działania z nim związane nie przynosiłyby korzyści zarówno dla pracodawców, jak i samych uczestników programu. O jakich więc korzyściach możemy mówić?

Z punktu widzenia pracodawcy będą to:

- Poprawa wizerunku firmy na rynku:
 - zainteresowanie lokalnych mediów (bezpłatna reklama)
 - większa sympatia lokalnych instytucji samorządowych oraz otoczenia gospodarczego
- Poprawa relacji z istniejącymi w danej firmie związkami zawodowymi
- Opracowanie wytycznych dla polityki personalnej firmy na przyszłość
- Poprawa morale oraz lojalności pozostających w firmie pracowników
- Poprawa produktywności
- Wzmocnienie wizerunku i wiarygodności firmy wobec potencjalnych inwestorów oraz partnerów firmy

Paradoksalnie, program outplacementu to także redukcja ogólnych kosztów związanych ze zwolnieniami, na które mogą składać się:

- Potencjalne koszty procesów sądowych wytaczanych przez zwalnianych pracowników, a w konsekwencji koszty zasądzonych odszkodowań
- Koszty wynikające ze spadku efektywności pracy pozostających pracowników
- Koszty ewentualnych akcji protestacyjnych i przestojów

Doświadczenie konsultantów programów outplacementowych wskazuje, że niewielu spośród uczestników potrafi w początkowym okresie zmiany wykorzystać sytuację, w jakiej się znaleźli jako szansę na znalezienie nowych możliwości rozwoju zawodowego. Korzyścią wynikającą z udziału w programie outplacementowym jest zmiana postaw zwalnianych osób – wzbudzenie chęci przeciwstawienia się bezradności, uświadomienie możliwości dalszego rozwoju zawodowego, a w konsekwencji zmotywowanie ich do przełamania bierności i podjęcia aktywnego poszukiwania nowego zatrudnienia.

Ponadto pod opieką doradcy z organizacji pozarządowej lub firmy doradczej zwalniani pracownicy:

- Pozyskują wiedzę na temat zasad panujących na rynku pracy oraz metod i technik poszukiwania pracy

- Nabywają pewności siebie, niezbędnej w erze konkurencyjnego rynku pracy
- Ustalają cele zawodowe i plan działania
- Zdobywają „marketingowe” podejście do procesu poszukiwania nowej pracy
- Opracowują indywidualne strategie na potrzeby rozmowy kwalifikacyjnej
- Zdobywają wiedzę w zakresie działalności gospodarczej (opcjonalnie)

Organizacja realizująca projekt outplacementowy wspomaga uczestników programu także w samym procesie poszukiwania pracy, dzięki czemu łatwiej i szybciej znajdują nowe zatrudnienie. Oprócz monitoringu ukrytego rynku pracy, który gwarantuje bezpośredni dostęp do najlepszych ofert na lokalnym rynku, rekomenduje zwalnianych pracowników do działów personalnych innych firm oraz firm rekrutacyjnych – taka forma wsparcia zapewnia bardzo przychylnie podejście ewentualnych pracodawców.

Rekomendacje mają dodatkowy wymiar – popularyzują outplacement na lokalnym rynku, inni pracodawcy przekonują się bowiem, jak skutecznie działa tego rodzaju program pomocowy.

Warto podkreślić, że wbrew powszechnemu mniemaniu, outplacement przynosi bardziej pozytywne skutki dla pracownika, niż wysoka odprawa – prowadzi bowiem do szybkiego znalezienia nowej pracy i stałego źródła dochodu.

Analizując obustronne korzyści programów outplacementowych można zauważyć takie, które w wymierny sposób wpływają na lokalny rynek pracy. Jak już wspomniano, uczestnicy programu dzięki większej świadomości i umiejętnościom poruszania się po rynku, szybciej zdobywają nową pracę, co niejednokrotnie gwarantuje utrzymanie ciągłości zatrudnienia. Tym samym nie zasilają szeregów osób bezrobotnych, rejestrujących się w powiatowym urzędzie pracy. Ma to pozytywny wymiar zarówno w aspekcie społecznym, jak i ekonomicznym.

Outplacement to także korzyści dla partnerów zewnętrznych:

1. Powiatowy Urząd Pracy:
 - realizuje cele statutowe we współpracy z pracodawcą, co ułatwia pracę z beneficjentami
 - zdobywa doświadczenie w realizacji programów outplacementowych
2. Władze lokalne:
 - unikają napięć społecznych
 - zachowują wpływy podatkowe od osób ponownie zatrudnionych
3. Organizacje pracodawców / pracodawcy:
 - zyskują poszukiwanych pracowników
 - nawiązują obustronnie korzystne kontakty biznesowe
4. Firmy doradcze / szkoleniowe / agencje zatrudnienia:
 - zyskują klientów
 - rozbudowują portfolio usług

5. Organizacje pozarządowe

- zyskują doświadczenie w swoich działaniach skierowanych do osób w trudnej sytuacji, wiarygodność / referencje, wsparcie finansowe, szansę na rozwój organizacji i pozyskanie / wzmocnienie kadry

Reasumując – usługa outplacementu rozwija się w naszym kraju bardzo dynamicznie, wyraźnie zauważalny jest wzrost zainteresowania tego typu programami, między innymi ze względu na upowszechnienie się nowoczesnych metod zarządzania zasobami ludzkimi oraz korzystne uregulowania prawne.

Nadal jednak część przedsiębiorstw przechodzących trudności finansowe nie jest zainteresowana inwestowaniem w pomoc zwalnianym pracownikom, bardzo często podejmuje natomiast działania na rzecz redukcji poziomu zatrudnienia. Niejednokrotnie jest to wynik unikania kosztów zwolnień monitorowanych lub braku wiedzy na temat dostępnych na rynku programów pomocowych. Barięą jest także brak zapisów prawnych, wskazujących na bezpośrednie korzyści dla pracodawców, a z drugiej strony – nakładających na nich obowiązek wdrażania projektów outplacementowych. Jednym z dostępnych rozwiązań służącym poprawie tej sytuacji, wydaje się być wykorzystanie funduszy unijnych przeznaczonych na ten cel i efektywna współpraca podmiotów rynku pracy, posiadających zarówno doświadczenie, jak i potencjał kadrowy.

Analiza działań podmiotów realizujących usługę outplacementu pokazuje, że jest ona skuteczna w wielu obszarach. Dotyczy to zarówno wsparcia firm w procesie restrukturyzacji, jak i programów pomocowych adresowanych do osób bezrobotnych zagrożonych wykluczeniem społecznym, co stanowi pewne *novum* w odniesieniu do klasycznej funkcji outplacementu. Dlatego niezwykle ważne jest promowanie idei outplacementu oraz aktywny udział w ogłaszanych konkursach.

Organizacje pozarządowe mogą doskonale włączyć się w realizację projektów outplacementowych i, co ważne, uzyskać bardzo istotne znaczenie w tym procesie.

Rola, którą organizacja przyjmie w projekcie outplacementowym zależy m.in. od doświadczenia i potencjału kadrowego, którym dysponuje. Może to być zarówno całokształt działań związanych z pomocą uczestnikom projektu (doradztwo zawodowe, organizacja szkoleń, pośrednictwo pracy), bądź też jedna z tych aktywności, wynikająca z kompetencji organizacji.

Udział w projekcie outplacementowym jest dla organizacji pozarządowych sposobnością zdobycia szerszego doświadczenia, pozyskania lub poszerzenia wyspecjalizowanej kadry, wszechstronny rozwój. Daje on także możliwość bliższego zapoznania się z mechanizmami rynkowymi, stając się szansą na zaistnienie na rynku pracy w roli partnera biznesowego, co może okazać się istotne zwłaszcza w chwili, kiedy ustaną działania pomocowe finansowane przez UE. Warto pamiętać, że liczy się będą wówczas również wcześniejsze doświadczenie we współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia, a co za tym idzie, wysoka ocena wiarygodności organizacji.

Przykłady dobrych praktyk opisane na portalu www.bezrobocie.org.pl, wskazują możliwości konsolidacji działań instytucji samorządowych i organizacji pozarządowych w budowaniu programów, wspierających programy aktywizacji lokalnych rynków pracy.

Oddają to także słowa Michała Boniego „Do zmiany dojdziemy przez partnerstwo, otwartość zlecenia usług. Do tego potrzebny jest pilotaż, eksperyment, ale nie rewolucja”.

Bibliografia

1. J. Berg-Peer, *Outplacement w praktyce*, Kraków 2004
2. M. Boni, E. Żak-Rosiak (red.), *Bezrobocie – co robić?*, Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, Suwałki 2002
3. Z. Moskal, *Raport z realizacji programu Bezrobocie – co robić? Podręcznik outplacementu*, Warszawa 2002
4. www.bezrobocie.org.pl
5. www.lgrant.com/czytelnia.php.

○ REALIZATORACH PROGRAMU „PRACA W POLSCE”

Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności

Działa od 2000 roku. W Polsce koncentruje się na inicjatywach edukacyjnych służących przede wszystkim wyrównywaniu szans, a zarazem unowocześnianiu oświaty, a także na wyzwaniu i umacnianiu aktywności obywatelskiej zwłaszcza na terenach wiejskich i w małych miastach. Swoją misję Fundacja urzeczywistnia poprzez realizację programów - na które przeznaczyła już ponad 70 mln USD - w trzech obszarach tematycznych: inicjatywy w zakresie edukacji, rozwój społeczności lokalnych i dzielenie się polskimi doświadczeniami w zakresie transformacji. Fundacja finansuje swoją działalność z przychodów funduszu wieczystego, którego źródłem są środki pochodzące z likwidowanych inwestycji i programów Polsko-Amerykańskiego Funduszu Przedsiębiorczości. Dotychczas przekazał on do Fundacji 250 mln USD.

Przedstawicielstwo Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności w Polsce

ul. Dobra 72, 00-312 Warszawa
T: (22) 828 43 73, F: (22) 828 43 72
www.pafw.pl

Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych

Jest niezależną organizacją działającą nie dla zysku. Utworzona została w 1990 roku przez osoby, które w okresie PRL związane były ze środowiskiem opozycyjnym. Misją organizacji jest działanie w sposób systemowy na rzecz wzrostu zatrudnienia, w szczególności grup biernych zawodowo oraz polepszania współpracy NGO i administracji publicznej.

Działania Fundacji koncentrują się wokół problematyki bezrobocia, rynku pracy i zatrudnienia. FISE jest specjalistą w zakresie innowacyjnych rozwiązań przeciwdziałających wykluczeniu społecznemu i organizacji szkoleń dla przedstawicieli administracji. Dotychczas zrealizowanych zostało ponad 100 projektów, przeszkolono blisko 7 tysięcy pracowników publicznych i prywatnych instytucji rynku pracy, wydanych zostało kilkadziesiąt publikacji z zakresu usług rynku pracy. FISE prowadzi portal www.bezrobocie.org.pl poświęcony tym zagadnieniom.

Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych

ul. Szpitalna 6 lok. 2/5, 00-031 Warszawa
T: (22) 537 02 00-02, F: (22) 537 02 03
e-mail: fise@fise.org.pl
www.fise.org.pl
www.bezrobocie.org.pl
www.ekonomiaspoleczna.pl

O portalu www.bezrobocie.org.pl

Portal www.bezrobocie.org.pl dedykowany jest publicznym i niepublicznym organizacjom działającym na rzecz zwiększania zatrudnienia i walki z bezrobociem. Główną grupą docelową jest prawie 2000 działających w Polsce organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy. Portal odwiedzany jest także przez przedstawicieli instytucji publicznych, osoby zawodowo zajmujące się problemami bezrobocia oraz przez samych bezrobotnych.

Portal www.bezrobocie.org.pl to:

- Baza wiedzy o bezrobociu i rynku pracy – statystyki, definicje, badania, analizy i prawo,
- Informacje o aktualnych trendach i rozwiązaniach na rynku pracy – outplacement, kontraktowanie usług, migracje zarobkowe,
- Konkursy grantowe – aktualne informacje o tym w jakich konkursach warto wziąć udział oraz jakie są procedury konkursowe (PO KL, PO FIO, Fundusze Norweskie, Leonardo i inne),
- Szkolenia – aktualne informacje o szkoleniach, warsztatach i studiach skierowanych do pracowników organizacji świadczących usługi rynku pracy oraz do bezrobotnych,
- Newsletter – cotygodniowy biuletyn trafiający do ponad 3700 użytkowników zawierający aktualności dotyczące m.in. konkursów grantowych, wydarzeń, prawa.

Od roku 2004 portal prowadzony jest przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych (www.fise.org.pl). Portal finansowany jest przez Polsko-Amerykańską Fundację Wolności (www.pafw.pl).

Zapraszamy do współtworzenia portalu m.in. poprzez dodawanie wiadomości, wymianę informacji i banerów.

Kontakt: bezrobocie@fise.org.pl

W czerwcu 2009 r. Zespół Doradców Strategicznych Premiera opublikował Raport „Polska 2030. Wyzwania rozwojowe”. Jednym ze zdiagnozowanych przez nas w Raporcie obszarów, w których w nadchodzących dekadach czekają nas największe wyzwania, jest wzrost aktywności zawodowej Polaków i, powiązany z nim, wzrost adaptacyjności zasobów pracy. Mogą Państwo pomóc w sprostaniu temu wyzwaniu – m.in. dzięki zaangażowaniu we wspieranie realizowanych przez pracodawców programów outplacementowych. Są Państwo ważnym źródłem potencjału kreatywnego, umiejętności kooperacji, a także otwartości na nowe, innowacyjne sposoby rozwiązywania problemów i rozstrzygania dylematów. Dlatego też z przyjemnością polecam Państwu lekturę publikacji „Outplacement – przewodnik dla organizacji pozarządowych”, przygotowaną przez FISE, dzięki której mam nadzieję, nawiążą Państwo współpracę z przedsiębiorcami i pracownikami w realizacji ważnych dla wszystkich stron programów.

Minister
Michał Boni