

## OGŁOSZENIE O KONKURSIE

Rzecznik Praw Obywatelskich wraz z Komisją Ekspertów ds. Osób Starszych zaprasza do udziału w konkursie „**Złota Księga Dobrych Praktyk na rzecz zapobiegania przedwczesnej dezaktywizacji zawodowej.**”

**Celem** konkursu jest zebranie i upowszechnienie przedsięwzięć, które **sprzyjają dłuższej aktywności zawodowej w cyklu życia człowieka**, tj. uwzględniają zmieniające się z wiekiem potrzeby i możliwości pracowników, służą wzmocnieniu motywacji, kompetencji i zdolności do pracy w każdym etapie kariery zawodowej. W szczególności zależy nam na promowaniu tych działań, które zapobiegają marnotrawstwu zasobów i specyficznych właściwości pokolenia przedwcześnie odchodzącego z rynku pracy.

**Oczekujemy**, że będą to przedsięwzięcia, które odzwierciedlają idee zawarte w pojęciu *zarządzanie wiekiem/różnorodnością pokoleniową* (działania podejmowane w celu optymalnego wykorzystania potencjału tkwiącego w zróżnicowaniu zasobów ludzkich), oraz w pojęciu *przygotowanie do pomyślnego starzenia się i długowieczności* (działania dotyczące edukacji całościowej, poradnictwa całościowego do kierowania własnym rozwojem oraz profilaktyki zdrowia fizycznego i psychicznego).

Oczekujemy również, że będą to przedsięwzięcia:

- o charakterze proaktywnym, traktującym potencjał pokoleń i jego zróżnicowanie, jako cenną wartość i czynnik rozwojowy; a nie tylko przedsięwzięcia o charakterze reaktywnym – ograniczające się do przeciwdziałania stygmatyzacji, stereotypom czy dyskryminacji wiekowej;
- łączące wysiłek pracodawców (dla osiągnięcia korzyści z różnorodności) ze staraniami podejmowanymi przez samych pracowników dla formowania satysfakcjonującej ich biografii zawodowej.

Zaproszenie do konkursu kierujemy do **jednostek samorządu terytorialnego** – zakładając, że zgłaszane praktyki będą odnosiły się zarówno do osób zatrudnionych w urzędach gmin i miast, w starostwach i w urzędach marszałkowskich, jak i w podległych im samorządowych jednostkach organizacyjnych.

**Nagrodą** dla wyróżnionych przedsięwzięć, będzie umieszczenie ich opisu w prowadzonej pod patronatem Rzecznika Praw Obywatelskich „Złotej Księdze Dobrych Praktyk” i możliwość upowszechniania w ten sposób własnych osiągnięć.

Zgłoszone inicjatywy i przedsięwzięcia zostaną poddane ocenie ekspertów Komisji ds. Osób Starszych przy Rzeczniku Praw Obywatelskich. Eksperci przeprowadzą ocenę zgłoszeń zawierających kompletne informacje wymienione w „**Formularzu zgłoszenia dobrej praktyki**” - na podstawie kryteriów ogólnych i szczegółowych przedstawionych poniżej.

**Kryteria ogólne** oceny dobrych praktyk.

Ocenie poddane zostaną tylko przedsięwzięcia już wdrożone, z dokonaną oceną osiągniętych efektów, które posiadają następujące cechy:

- metodyczność: były zaplanowane (na podstawie zdiagnozowanych potrzeb) z uwzględnieniem celu, metod i form działania, oczekiwanych rezultatów, potrzebnych nakładów i środków organizacyjnych;
- replikowalność: mogą być zastosowane w innym miejscu;
- adaptowalność i elastyczność: są podatne na modyfikacje bez utraty jakości;
- zgodność z prawem i etyczność podejmowanych działań;
- dostępność: brak dyskryminujących barier selekcyjnych;
- przejrzystość: działania mają charakter jawny;
- trwałość rozwiązań: możliwa jest ich kontynuacja, nie są inicjatywą o jednorazowym albo eksperymentalnym charakterze;
- ewentualne wartości dodane: kompleksowość lub innowacyjność.

**Kryteria specyficzne** odnoszą się do dziedzin, w których dana instytucja realizuje dobre praktyki sprzyjające dłuższej aktywności zawodowej w cyklu życia pracowników przez podtrzymywanie ich motywacji do pracy, kompetencji oraz zdrowia i kondycji psychicznej.

Dziedzina działań	Kryteria specyficzne	Komentarz
Rekrutacja nowych pracowników i ich adaptacja	<ul style="list-style-type: none"> <li>– jawność</li> <li>– brak przejawów stygmatyzacji, wykluczania i faworyzowania</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– przejrzyste procedury i dostępne dla wszystkich kanały informacji o wakatach</li> <li>– treści ogłoszeń o pracę bez określeń, które mogą być uznane przez część kandydatów za wykluczające/dyskryminujące (np. dynamiczny, energiczny, praca w młodym zespole)</li> <li>– równe wymagania i traktowanie kandydatów o tych samych kwalifikacjach bez względu na ich wiek</li> </ul>

<p>Przygotowanie kadry kierowniczej (motywowanie i budowanie jej wiedzy) do zarządzania wiekiem</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– celowość</li> <li>– profesjonalizm</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– podejmowanie współpracy z instytucjami, które edukują i/lub wspierają pracodawców w konceptualizacji i wdrażaniu strategii zarządzania wiekiem</li> </ul>
<p>Doskonalenie i rozwój zawodowy pracowników. Programy tworzenia ścieżek kariery w odniesieniu do cyklu życia pracownika</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– dostępność</li> <li>– indywidualizacja</li> <li>– profesjonalizm</li> <li>– równość w różnorodności</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– przejrzyste i niedyskryminujące kryteria dostępu w systemie szkoleń</li> <li>– metody i narzędzia kształcenia dostosowane do cech odbiorców, ale bez ich stygmatyzacji (wykorzystanie fachowej wiedzy o uwarunkowaniach i specyfice edukacji całościowej)</li> <li>– zindywidualizowane programy rozwoju zawodowego (ścieżek karier) z uwzględnieniem profesjonalnego doradztwa biograficznego</li> <li>– wsparcie dla indywidualnego wysiłku podejmowanego przez pracowników na rzecz różnych form edukacji całościowej</li> </ul>
<p>Dostosowanie czasu i warunków pracy do zmieniających się z wiekiem potrzeb i możliwości pracowników, m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– uelastycznianie czasu pracy</li> <li>– modyfikacja zakresu obowiązków</li> <li>– przesunięcia pomiędzy stanowiskami lub rodzajami pracy</li> <li>– dostosowanie stanowiska pracy</li> <li>– przekwalifikowanie</li> <li>– wsparcie w poszukiwaniu nowego zatrudnienia (outplacement)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– indywidualizacja działań dostosowawczych i ich dobrowolność (zgoda pracownika)</li> <li>– brak poczucia marginalizacji</li> <li>– profesjonalizm w działaniach dostosowawczych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– działania uzgadniane z pracownikiem</li> <li>– nowe warunki nie mogą być odbierane przez pracownika i innych pracowników jako dyskredytujące, poniżające czy demotywujące, (np. jako „przechowalnia” do emerytury)</li> <li>– wykorzystanie wiedzy z zakresu ergonomii w dostosowaniu stanowisk pracy do zmian związanych z wiekiem</li> <li>– współpraca z instytucjami rynku pracy</li> </ul>
<p>Równowaga praca – życie. Programy</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– elastyczność</li> <li>– dostępność</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– uwzględnienie indywidualnych różnic sytuacji pracowników przy</li> </ul>

<p>umożliwiający pracownikom łączenie pracy zawodowej z życiem osobistym (w tym, z obowiązkami opiekuńczymi wobec członków rodziny), uwzględniające zmiany zachodzące wraz z wiekiem w strukturze tego rodzaju potrzeb i ich natężeniu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– elastyczna organizacja i wymiar czasu pracy</li> <li>– możliwość indywidualnego zarządzania czasem i harmonogramem pracy</li> <li>– praca zadaniowa</li> <li>– praca zdalna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– adekwatność (indywidualizacja)</li> <li>– trwałość, pewność ułatwień</li> </ul>	<p>ustalaniu rodzaju i zakresu wsparcia (w procedurze dialogu)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– gwarancja, że ułatwienia nie zostaną cofnięte/ zmienione bez uzgodnień</li> </ul>
<p>Indywidualne programy stopniowego wygaszania kariery (np. uelastycznianie czasu pracy i form pracy, możliwość łączenia zatrudnienia z emeryturą w różnych formach umowy o pracę)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– brak znamion marginalizacji</li> <li>– dobrowolność (zgoda pracownika na udział w programie)</li> </ul>	<p>brak takich rozwiązań, które w istocie wywierają raczej presję na zaprzestanie pracy i przejście na emeryturę lub do niej zachęcają</p>
<p>Optymalizacja wykorzystania potencjału i specyficznych właściwości pokoleń, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– identyfikacja i wykorzystanie kompetencji specyficznych dla różnych pokoleń</li> <li>– organizowanie międzypokoleniowej wymiany wiedzy i doświadczenia w ramach <i>mentoringu</i>, <i>intermentoringu</i>,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– szacunek dla różnic pokoleniowych jako cennej wartości (aktywów instytucji)</li> <li>– partnerstwo</li> <li>– integracja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– celowo budowana wiedza pracowników i kadry kierowniczej o możliwościach i korzyściach współpracy pokoleniowej</li> <li>– aranżacja przestrzeni w miejscu pracy bez rozwiązań sprzyjających dystansowi pokoleniowemu</li> <li>– dbałość o niedyskryminujący/równościowy język w relacjach pomiędzy pracownikami/kadrami w różnym wieku</li> </ul>

<p><i>coachingu, zespołów zadaniowych</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– działania ukierunkowane na kształtowanie kultury organizacyjnej w sferze języka, tj. działania budujące świadomość kadry kierowniczej i pracowników o znaczeniu języka dla niedyskryminującej komunikacji i dla integrowania zespołów.</li> </ul>		
<p>Działania na rzecz utrzymania dobrej kondycji fizycznej i zdrowia pracowników, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– świadczenia pozapłacowe (programy profilaktyki i promowania zdrowego stylu życia, pakiety medyczne, programy rozwoju aktywności fizycznej)</li> <li>– rozwiązania służące pozyskiwaniu zewnętrznych źródeł finansowania programów zdrowotnych dla pracowników</li> <li>– ergonomiczna analiza stanowisk i ich modyfikacja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– dostępność</li> <li>– adekwatność</li> <li>– profesjonalizm</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– uwzględnienie zmieniających się potrzeb zdrowotnych pracowników w pełnym cyklu ich życia</li> <li>– projektowanie działań na podstawie diagnozy potrzeb i ich struktury</li> <li>– współdziałanie z profesjonalnymi instytucjami w diagnozowaniu potrzeb, projektowaniu działań</li> </ul>
<p>Działania ukierunkowane na wsparcie zdrowia psychicznego pracowników, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– programy upowszechniania wiedzy o problemach zdrowia psychicznego, kierowane do kadry</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– dostępność</li> <li>– etyczność</li> <li>– profesjonalizm</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– poszanowanie prywatności i anonimowości</li> <li>– współdziałanie z profesjonalnymi instytucjami w diagnozowaniu potrzeb i projektowaniu działań</li> </ul>

<p>kierowniczej i samych pracowników</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu</li><li>– upowszechnianie wiedzy o <i>mobbingu</i> i przeciwdziałanie zjawisku</li><li>– zapewnianie pracownikom dostępu do fachowego wsparcia psychologicznego w nabywaniu umiejętności radzenia sobie ze stresem w pracy oraz w sytuacji kryzysu psychicznego</li></ul>		
--	--	--

**Elementy opisu zgłaszanej praktyki:**

- nazwa i podstawowe informacje o instytucji. Dane do kontaktu z organizatorami przedsięwzięcia opisanego jako dobra praktyka;
- nazwa przedsięwzięcia, jego cel i motywy i czas realizacji;
- uczestnicy (beneficjenci, jednostki organizacyjne instytucji, partnerzy zewnętrzni);
- opis działania (istota, metody i formy działania, zastosowane narzędzia);
- uzyskane rezultaty (zmiany w postawach i zachowaniu pracowników, korzyści dla instytucji);
- nakłady (koszty finansowe, potrzebne kadry, przestrzeń i środki organizacyjne);
- samoocena (mocne strony działania/zalety; trudności i ograniczenia – również te potencjalne; niezbędne warunki brzegowe dotyczące zasobów i kompetencji realizatorów);
- ewentualna ocena zewnętrzna ze wskazaniem oceniającego (opinie ekspertów zewnętrznych i instytucji współpracujących).

**Sposób wyłaniania dobrych praktyk**

Ocena dokonana zostanie przez zespół powołany ds. Złotej Księgi na podstawie:

- formularza zgłoszeniowego;
- dodatkowej dokumentacji przekazanej przez instytucję zgłaszającą (uznanej przez nią za ważne uzupełnienie);
- materiałów i informacji o charakterze weryfikacyjnym.