



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Innowacje 50+ program testowania i wdrażania nowych metod utrzymania aktywności zawodowej pracowników po 50 roku życia



Strategia działania Lokalnej Koalicji

na rzecz wzrostu aktywności zawodowej
Kobiet 50+ z obszaru
powiatu białostockiego i miasta Białystok
na lata 2012–2013



Biuro Projektu: Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku
15-732 Białystok, ul. Choroszczańska 31, tel./fax. +48 85 652 50 62

Spis treści

1. Wprowadzenie	3
2. Kontekst pierwotny	4
3. Kontekst wtórny	7
4. Korzyści z zatrudniania Kobiet po 50 roku życia.....	10
5. Analiza SWOT – zatrudnione Kobiety 50+.....	12
6. Misja i cele Koalicji.....	13
7. Kobiety 50+ - segmentacja grupy docelowej.....	14
8. Działania Lokalnej Koalicji na rzecz Kobiet 50+	18
9. Założenia do strategii promocji działań Koalicji.....	24
10. Zasady dalszego funkcjonowania Koalicji	25
11. Zespół tworzący Strategię.....	26
Załącznik nr 1. Statut Lokalnej Koalicji.....	27

**Strategia została
zatwierdzona i przyjęta
do realizacji w dn. 29.02.2012r.**

1. Wprowadzenie

Strategia Lokalnej Koalicji dla miasta Białystok i powiatu białostockiego na rzecz kobiet pracujących 50+ przedstawiona w tym dokumencie powstała w wyniku:

1. Realizacji założeń innowacyjnego projektu „INNOWACJE 50+ - program testowania i wdrażania nowych metod utrzymania aktywności zawodowej pracowników po 50. roku życia”, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, gdzie jednym z podstawowych celów jest stworzenie modelowych rozwiązań w zakresie lokalnej współpracy.
2. Analizy zagadnienia aktywności zawodowej kobiet pracujących 50 + na podlaskim rynku pracy przedstawionej w: *„Uwarunkowania utrzymania aktywności zawodowej osób pracujących po 50 roku życia”* pod redakcją naukową Cecylii Sadowskiej-Snarskiej. Najważniejsze wnioski zostały przedstawione w niniejszym dokumencie w punkcie Kontekst Pierwotny.
3. Prac Lokalnej Koalicji powstałej z inicjatywy lidera – Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku, który po identyfikacji problemu przeprowadził analizę dotychczasowych sposobów i prób rozwiązania problemu. To inicjator zauważa, że wspólne działanie może mieć wpływ na szybsze rozwiązanie problemu i zaprasza do nawiązania partnerstwa z organami mającymi wpływ na kształtowanie rynku pracy w województwie podlaskim. Zasady nawiązania koalicji oraz przebieg jej działań został przedstawiony w niniejszym dokumencie w punkcie Kontekst Wtórny.
4. Autor strategii uzupełnił go o własne wnioski wynikające z najlepszych praktyk w tej dziedzinie, zarówno polskich, jak i zagranicznych dotyczących korzyści wynikających z zatrudniania osób po 50 roku życia.

2. Kontekst pierwotny

Województwo cechuje spadkowy trend liczby ludności, w latach 2008-2035 zmniejszy się o 9,9%. Zmiany liczby ludności spowodowane są z jednej strony ujemnym przyrostem naturalnym, a z drugiej strony ujemnym saldem migracji stałych. Jeszcze szybciej, w stosunku do spadku liczby ludności będą zmniejszać się zasoby pracy: w 2035 roku wynosić one będą tys. 603,4 tys. osób, co oznacza spadek o 19,3%. Jednocześnie narasta problem starzenia się społeczeństwa, o czym świadczy rosnący odsetek osób w wieku poprodukcyjnym: z 17,4% w 2009 roku do 28,3% w roku 2035. Obecnie wysoki jest udział biernych zawodowo wśród osób starszych w wieku 55 lat i więcej, w IV kwartale 2009r. wyniósł 83,1% populacji w tym wieku, a zarazem niskie wskaźniki aktywności zawodowej i zatrudnienia: odpowiednio 16,9% i 15,7%.

Zmniejszający się dostęp pracodawców do młodych pracowników, minimalne wykorzystanie potencjału pracy osób w wieku powyżej 50 roku życia mogą negatywnie wpłynąć w przyszłości na równowagę regionalnego rynku pracy poprzez wywołanie stanu deficytu siły roboczej, a co za tym idzie mogą ograniczyć możliwości rozwojowe województwa.

Wydłużenie aktywności zawodowej osób starszych jest niezbędnym środkiem ograniczającym negatywne skutki zmniejszających się zasobów pracy, starzenia się ludności, a zasobów pracy w szczególności.

Jednym z ważnych kierunków działań zorientowanych na wydłużenie aktywności zawodowej, które może przynieść efekty i to w krótkim okresie czasu, jest zachęcenie aktualnie pracujących po 50 roku życia do kontynuowania zatrudnienia. Przyniesie to także korzyści bezpośrednio tej grupie: pozwoli na zwiększenie zgromadzonego kapitału emerytalnego i dostatniejsze życie na emeryturze, podniesie poczucia własnej wartości i użyteczności.

Przeprowadzone analizy wykazały, że jedną z grup o największym potencjale, którą należałoby zachęcać do wydłużenia aktywności zawodowej są kobiety, które stanowią zaledwie 44% całej populacji pracującej w wieku 50+.

W końcu 2010 r. w urzędach pracy woj. podlaskiego zarejestrowanych było 14229 osób powyżej 50 roku życia, czyli o 1012 osób (tj. o 7,7%) więcej niż rok wcześniej. Wśród bezrobotnych powyżej 50 roku życia były 5222 kobiety (stanowiły one 36,7%) i 9007 mężczyzn (63,3%). Niski odsetek kobiet w tej grupie bezrobotnych jest związany z ograniczeniem wiekowym dla

rejestrujących się bezrobotnych (kobiety mogą pozostawać w rejestrach bezrobotnych do 60 roku życia, a mężczyźni do 65 roku życia).

W porównaniu do 2009 r. przy wzroście liczby bezrobotnych powyżej 50 roku życia o 7,7%, liczba bezrobotnych kobiet w omawianej grupie wiekowej zwiększyła się o 13,1%, a liczba bezrobotnych mężczyzn o 4,7%. **Zatem wyższy wzrost bezrobocia w omawianej grupie 50+, podobnie jak wśród bezrobotnych ogółem, dotyczył kobiet.**

Podobne trendy można zauważyć na obszarze powiatu Białostockiego i miasta Białystok. I tak udział bezrobotnych kobiet 55+ dla powiatu Białostockiego wynosił w latach 2009/2010 odpowiednio: 18% i 25%, a dla miasta Białystok: 29% i 32%.

W projekcie przeprowadzono badania, które wykazały m.in.:

- ✚ iż utrzymanie stanowiska pracy kobiety w wieku 50+ w dużej mierze zależy od rachunku ekonomicznego firmy, który w przypadku mniejszej wydajności i dyspozycyjności, jest niekorzystny dla Kobiet 50+;
- ✚ przekonania o **mniejszej wydajności Kobiet 50+, powodowanej zdrowiem i możliwościami intelektualnymi i poznawczymi, zwłaszcza w kontekście nowych technologii informatycznych;**
- ✚ że uregulowania prawne sugerujące kobietom **wcześniejsze w stosunku do mężczyzn odchodzenie na emeryturę** mogą być wykorzystywane przez pracodawców do ograniczenia zatrudnienia Kobiet 50+, co można uznać za zjawisko dyskryminujące;
- ✚ iż **wysoka stopa zastąpienia płacy emeryturą utrudnia utrzymanie pracy przez Kobiety 50+,** a tym samym obniża motywację do godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Dlatego też, Kobietom 50+ brakuje motywacji do dalszej pracy.

Powyższe wnioski przekonują o konieczności **uświadamiania i kształtowania opinii i poglądów pracodawców** na temat problemów kobiet w wieku 50+. Szczególnie ważne jest **przełamanie bariery mentalnej pracodawców, przedstawienie im realnych korzyści i zysków, jakie przynosi zatrudnianie osób po 50+ roku życia,** stworzenie narzędzi analizy efektywności pracowników, **promowanie dobrych praktyk związanych z prowadzeniem polityki zarządzania wiekiem i wiedzą w organizacji.** Niezbędne jest prowadzenie specjalnych kampanii skierowanych do pracodawców, które mogłyby być jednym z pól zainteresowań lokalnych koalicji na rzecz aktywności Kobiet 50+, z udziałem interdyscyplinarnych zespołów.

Jednocześnie **należy tworzyć warunki zachęcające Kobiety 50+ do utrzymania aktywności zawodowej**, do których można zaliczyć: **możliwość wykonywania pracy na część etatu, w elastycznym czasie pracy, dostosowanym do potrzeb, czy zapewnienie pracy adekwatnej do wieku i wsparcie w zakresie poprawy zdrowia**. Tutaj także ważne są działania uświadamiające i zmieniające dotychczasowe wzorce myślenia, np.: Elastyczne Formy Pracy postrzegane jako umowy 'śmieciowe', promowanie zdobywania umiejętności mentorskich, podnoszenie poczucia wartości i użyteczności.

3. Kontekst wtórny

Koalicja oznacza związek, porozumienie podmiotów prowadzące do osiągnięcia wspólnego celu. Koalicja to porozumienie osób, instytucji podejmujących wspólne działanie, przy czym każdy może kierować się własnym interesem. **Lokalna** odnosi się do określonego terytorium, określonej zbiorowości społecznej i na niej skupia cel działania. **Lokalna Koalicja na rzecz Kobiet 50+** koncentruje swoje działania wobec zidentyfikowanego problemu aktywności zawodowej kobiet po 50 roku życia. Partnerzy koalicyjni podejmują działania skierowane na zwiększenie aktywności zawodowej Kobiet 50+ w powiecie białostockim i mieście Białystok.

Etapy powstawania koalicji

Szczegółowy opis założeń powstawania Koalicji znajduje się w programie prac Lokalnej Koalicji na rzecz Kobiet 50+.

Etap 1: Przygotowanie do zawiązania Koalicji

Inicjator zidentyfikował problem, przeanalizował dotychczasowe próby jego rozwiązania. Inicjator – pierwszy lider stworzył listę instytucji, które w jego ocenie mogą uczestniczyć w Koalicji, biorąc pod uwagę ich możliwości, potencjał oraz oddziaływanie na społeczność lokalną.

Do Lokalnej Koalicji na rzecz Kobiet 50 + zaproszone zostały instytucje, których misją jest działanie na rzecz poprawy aktywności zawodowej pracowników białostockich firm, rozwoju tych firm.

W założycielski skład Lokalnej Koalicji wchodzi instytucje i ich przedstawiciele:

- ✚ Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku
- ✚ Urząd Miejski w Białymstoku, Departament Edukacji
- ✚ Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku – obserwator z ramienia IP2
- ✚ Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku
- ✚ Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie
- ✚ Izba Przemysłowo-Handlowa w Białymstoku
- ✚ Centrum Promocji Innowacji i Rozwoju
- ✚ Narodowe Forum Doradztwa Kariery - Oddział Podlaski
- ✚ PROMARKET Anna Nowacka
- ✚ Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji w Białymstoku

W efekcie, w okresie od 1 do 29 lutego odbyło się 5 czterogodzinnych spotkań partnerów Koalicji moderowanych przez inicjatora oraz niezależnego coacha i stratega. Koalicja na początku swojej pracy wytyczyła sobie następujący cel: „Wypracowanie pomysłów do wspólnego działania na rzecz wzrostu aktywności pracujących Kobiet 50+ z powiatu białostockiego i miasta Białystok oraz wypracowanie wspólnej strategii działania na lata 2012-2013.”

Etap 2: Konstruowanie struktury koalicji i ustalenie wzajemnych oczekiwań

Na tym etapie doszło do określenia modelu i kształtu funkcjonalnego Koalicji, określenia roli poszczególnych partnerów. Wyłonił się naturalny lider – Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku. Wyznaczone zostały zasady współpracy między koalicjantami, natomiast na drugim spotkaniu partnerzy przyjęli statut (załącznik nr 1 niniejszego dokumentu).

Etap 3: Analiza grup docelowych

Tematem kolejnego spotkania było poszukiwanie metod wsparcia wzrostu aktywności zawodowej Kobiet 50+ na terenie powiatu białostockiego i miasta Białystok w oparciu o model usług doradczo-szkoleniowych dla Kobiet 50+. Przedstawiono innowacyjne narzędzia: *Ankieta trójstronnego badania potrzeb szkoleniowych* i *Program szkolenia Kobiet 50+*. Lider zaprezentował przebieg i rezultat testowania oraz możliwość wykorzystania wypracowanych narzędzi w kontekście Lokalnej Koalicji. Przedstawiono kontekst problemu zatrudniania osób starszych – Kobiet 50+, godzenia życia zawodowego z rodzinnym, przedwczesnego przechodzenia na emeryturę, omówiono problem wprowadzania Elastycznych Form Pracy przyjaznych i korzystnych dla pracownika – Kobiety 50+ i pracodawcy (telepraca, elastyczne godziny pracy, zadaniowy czas pracy) oraz roli pracodawców w utrzymaniu aktywności zawodowej Kobiet 50+. Przedstawiono także innowacyjne narzędzie: *Ankieta audytu stanowiska pracy Kobiety 50+ i rekomendacji Elastycznych Form Pracy*, służącą diagnozie możliwości wprowadzenia Elastycznych Form Pracy na danym stanowisku.

Etap 4: Określenie celu strategicznego i wypracowywanie celów operacyjnych

Przeprowadzono analizę SWOT grupy pracujących Kobiet 50+ w celu określenia szans i zagrożeń podejmowanych działań. Mając diagnozę problemów lokalnych oraz znając możliwości i ograniczenia poszczególnych partnerów przyjęto cel ogólny - strategiczny i cele szczegółowe - operacyjne.

Etap 5: Opracowanie strategii

Niezależny coach i strateg w oparciu o dotychczas wypracowane zasoby, we współpracy z liderem projektu, przedstawił **Strategię działania Lokalnej Koalicji na rzecz wzrostu aktywności zawodowej Kobiet 50+ z obszaru powiatu białostockiego i miasta Białystok na lata 2012-2013**. Celem prezentacji była dyskusja nad przedstawionym kształtem strategii oraz proponowanych działań, określenie zasobów finansowych, personalnych i technicznych niezbędnych do realizacji zamierzonych działań.

Etap 6: Uroczyste podpisanie strategii

Celem tego etapu jest prezentacja opracowanej wspólnie strategii działania Lokalnej Koalicji na rzecz Kobiet 50+ partnerom oraz zaproszonym gościom, w tym Powiatowej Radzie Zatrudnienia w Białymstoku, mediom. Przeprowadzona dyskusja nad obszarem problemowym ma prowadzić w konsekwencji do zaopiniowania **Strategii działania Lokalnej Koalicji na rzecz wzrostu aktywności zawodowej Kobiet 50+ z obszaru powiatu białostockiego i miasta Białystok na lata 2012-2013** przez Powiatową Radę Zatrudnienia w Białymstoku. Etap ten kończy się uroczystym podpisaniem porozumienia o przyjęciu **Strategii działania Lokalnej Koalicji na rzecz wzrostu aktywności zawodowej Kobiet 50+ z obszaru powiatu białostockiego i miasta Białystok na lata 2012-2013** do realizacji przez partnerów Koalicji.

4. Korzyści z zatrudniania Kobiet po 50 roku życia

Korzyści na płaszczyźnie organizacyjnej:

- ✚ Tworzenie marki pracodawcy, który przyciąga, rozwija i zatrzymuje ludzi z najwyższymi kompetencjami, a także motywuje ich do osiągania jak najlepszych wyników - niezależnie od wieku.
- ✚ Budowanie kapitału intelektualnego firmy poprzez wykorzystywanie kompetencji, doświadczenia i zdolności wszystkich pracowników - a zwłaszcza osób w dojrzałym wieku, które dysponują specjalistyczną wiedzą.
- ✚ Wdrożenie zasady równości, która gwarantuje jawność procedur, sprawiedliwe i partnerskie traktowanie każdego pracownika oraz eliminowanie wszelkich przejawów dyskryminacji – w tym również ze względu na wiek.
- ✚ Poparcie pracowników dla zmian - zmiany restrukturyzacyjne prowadzone przy wsparciu lub akceptacji pracowników z dłuższym stażem pracy uwiarygadniają i przyspieszają proces ich wdrożenia. Dojrzały pracownik jest naturalnym autorytetem, którego poparcie i udział w procesie zmian należy świadomie wykorzystać.
- ✚ Doświadczeni pracownicy wiedzę na temat firmy i pracy przekazują młodym. Jeśli sami doświadczyli udanej współpracy z pracodawcą, z pewnością podzielą się taką wiedzą z nowymi pracownikami. Dzięki temu tworzy się pozytywny wizerunek firmy - dobrego pracodawcy, a to z kolei tworzy dobrą, konstruktywną atmosferę.
- ✚ Pozytywna atmosfera staje się dodatkowym atutem firmy, jako atrakcyjnego miejsca pracy.
- ✚ Redukcja kosztów wynikająca z utrzymania dojrzałych pracowników. Do zalet starszych pracowników można niewątpliwie zaliczyć to, że mają zwykle mniej wypadków w pracy niż ich młodszy koledzy. Są też mniej skłonni do odejścia z organizacji, stąd na redukcję kosztów wpływa również brak konieczności uruchamiania procesów rekrutacyjnych w związku ze stabilnym zatrudnieniem. Ciekawa jest również korelacja pomiędzy wiekiem pracowników a osiąganą przez nich satysfakcją z pracy. Okazuje się, że satysfakcja ta, ogólnie rzecz ujmując, zwiększa się z wiekiem zarówno w grupie pracowników fizycznych, jak i umysłowych. Z badania cytowanego przez M. Patrickson¹ wynika, że

¹ M. Patrickson, *Balancing the competing demands of work and retirement: work life balance for older Workers*, dostępne pod adresem: <http://www.abdn.ac.uk/wes2007/Full%20Papers/Stream%20E/129.%20Dr%20Margaret%20Patrickson%20F.P.doc>, (12.06.2008).

pracodawcy postrzegają starszych pracowników, jako doświadczonych, lojalnych, rzetelnych, ciężko pracujących oraz godnych zaufania.

- ✚ Większy dostęp do siły roboczej w świetle zmian demograficznych i malejącej liczby 'młodych' pracowników

Korzyści na płaszczyźnie indywidualnej:

- ✚ Satysfakcja z pracy starszych pracowników kształtuje się poprzez bycie mentorem dla młodych. Przekazując swoją wiedzę czują się ważni, mają świadomość tego, iż ich długoletnie doświadczenie i siły włożone w pracę są doceniane
- ✚ Osoby 50+ są mniej skłonne do zmiany pracy niż młodzi pracownicy, co zapewnia stabilizację zatrudnienia. Ale również to starsi pracownicy bardzo dobrze znają firmę, specyfikę branży i mają rozległe kontakty zawodowe. Założeniem jest, aby swoją wiedzą, znajomością firmy i doświadczeniem dzielili się z nowymi pracownikami. Z drugiej zaś strony, pracując z młodymi pracownikami dojrzały pracownicy nadal będą motywowani do rozwoju, chętniej powinni brać udział w szkoleniach, uczestniczyć w kształceniu ustawicznym i uczyć się języka angielskiego, a także rozwijać swoje umiejętności związane z obsługą komputerów.
- ✚ Wzrost samooceny wpływa także na wzrost aktywności związanej z profilaktyką zdrowotną, aktywnością fizyczną, rozwojem dodatkowych pasji i zainteresowań.
- ✚ Wprowadzenie Elastycznych Form Pracy pozwala lepiej godzić życie osobiste z zawodowym.

5. Analiza SWOT – zatrudnione kobiety 50+

Analiza SWOT obejmuje cztery aspekty projektu utrzymania aktywności zawodowej Kobiet 50+ - potencjalnie silne i słabe strony grupy docelowej, oraz zewnętrzne szanse i zagrożenia potencjalnych zmian. Po określeniu wszystkich możliwych aspektów wybrano najważniejsze kwestie, poprzez głosowanie uczestników spotkania Lokalnej Koalicji - każdy mógł oddać 3 głosy w każdej kategorii.

W oparciu o kwestie najważniejsze powstały cele Koalicji.

MOCNE STRONY	ranga	SŁABE STRONY	ranga
<ol style="list-style-type: none"> 1. Doświadczenie/bogata wiedza (ekspert) 2. Odpowiedzialność/lojalność 3. Dyspozycyjność/stabilizacja życiowa 4. Chęć uczenia się 5. Sumienność 	<p>23</p> <p>8</p> <p>8</p> <p>2</p> <p>0</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mniejsza chłonność wiedzy, zwłaszcza w obszarze ICT 2. Nawyki i przyzwyczajenia 3. Ograniczenia zdrowotne 4. Zmniejszona gotowość do zmiany/elastyczność 5. Niska samoocena 	<p>13</p> <p>10</p> <p>9</p> <p>9</p> <p>1</p>
SZANSE	ranga	ZAGROŻENIA	ranga
<ol style="list-style-type: none"> 1. Możliwość przekazania wiedzy młodszym - intermentoring 2. Stabilne zaplecze kadrowe 3. Możliwość przekwalifikowania, przesunięcia między stanowiskami 4. Możliwość zmiany stylu życia/aktywność zawodowa 5. Podejmowanie nowych wyzwań 	<p>16</p> <p>8</p> <p>6</p> <p>6</p> <p>5</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Opór na zmiany 2. Mniejsza wydajność Kobiet 50+, szczególności w zakresie ICT 3. Rutynowe działanie 4. Wypalenie zawodowe 5. Zagrożone relacje w zespole (pogorszenie relacji) 6. Absencja w pracy 	<p>17</p> <p>15</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>0</p>

6. Misja i cele Koalicji

W wyniku dyskusji nad sytuacją zatrudnienia Kobiet po 50+ w oparciu o przedstawione argumenty i wnioski, analizy SWOT koalicja wypracowała misję i cele swojego działania.

WIZJA:

Aktywność zawodowa Kobiet 50+ szansą na sukces.

MISJA:

Misją Koalicji jest synergia działań podejmowanych przez różne instytucje i osoby z Białegostoku oraz powiatu białostockiego na rzecz wzrostu aktywności zawodowej Kobiet 50+, prowadzącej do satysfakcji życiowej, sprzyjającej zachowaniu równowagi na zmieniającym się demograficznie rynku pracy.

CEL OGÓLNY:

Zwiększenie aktywności zawodowej Kobiet 50+ z obszaru miasta Białegostoku i powiatu białostockiego.

CELE SZCZEGÓŁOWE do realizacji do końca 2013r w powiecie białostockim i miasta Białystok.

1. Wypromowanie idei intermentoringu z określeniem niezbędnych/koniecznych warunków do dzielenia się wiedzą.
2. Podniesienie kompetencji pracowników i pracodawców w obszarze zarządzania wiekiem i wiedzą, Elastycznych Form Pracy.
3. Doskonalenie umiejętności zawodowych, w tym w zakresie umiejętności informatycznych wśród Kobiet 50+.
4. Upowszechnienie zdrowego stylu życia jako jednego z warunków przedłużania aktywności zawodowej Kobiet 50+.
5. Kształtowanie postawy otwartości, w tym gotowości do zmiany, łamania stereotypów, przyzwyczajzeń, odkrywania pasji wśród zatrudnionych Kobiet 50+ i ich pracodawców.

7. Kobiety 50+ - segmentacja grupy docelowej

Wybrano potencjalne grupy docelowe działań Koalicji charakteryzujące się określonymi potrzebami i wymagające odmiennych podejść.

1. NAUCZYCIELKI 50+

Jedną z grup priorytetowych, na której skupia swoje działania Lokalna Koalicja są Kobiety 50+ - nauczycielki. Skierowanie szczególnej uwagi do tej grupy wynika ze zmian na rynku szkolonym: zmniejszenia liczby uczniów, a w konsekwencji likwidacji szkół i ograniczenia zatrudnienia wśród nauczycieli.

Potrzeby:

- ✚ Znalezienie nowego zatrudnienia
- ✚ Rozpoznanie potrzeb pod kątem zapotrzebowania rynku i własnych możliwości
- ✚ Samorealizacja, wzrost samooceny i satysfakcji
- ✚ Potrzeba doksztalcenia, przekwalifikowania
- ✚ Wsparcie psychologiczne – przeciwdziałające roszczeniowej postawie, wspomagające adaptację do zmieniających się warunków na rynku pracy

Proponowane działania:

- ✚ Stworzenie możliwości zakładania prywatnych przedszkoli i żłobków przez nauczycielki, promocja tworzenia takich działań i możliwości ich dofinansowania
- ✚ Doskonalenie i przekwalifikowanie, poprzez udział w projektach z indywidualnym doradztwem i planowaniem kariery oraz szkoleniami. W szczególności kształcenie pod kątem:
 - Przygotowania do nauki zawodu w branżach, na które jest zapotrzebowanie
 - Przygotowania nauczycieli języków obcych do podejmowania pracy w charakterze lektora, korepetytora, tłumacza
 - Przekwalifikowania nauczycieli nauk ścisłych do pracy w charakterze m.in. laboranta
 - Włączania się w rozwój lokalnej kultury, tradycji. Szkolenia z zakresu: robótki ręczne, malarstwo, wyroby artystyczne, decoupage

- Przygotowanie do pracy w charakterze trenera szkoleń 'miękkich', biznesowych.
- Przygotowanie nauczycielek W-F do pracy w charakterze instruktorów fitness, sztuk walki, tańca
- ✚ Promowanie elastycznych form zatrudnienia poprzez zmianę warunków pracy, obniżenie wymiaru etatu.

Grupy wpływu:

- ✚ Nauczycielki ze szkół, w szczególności z likwidowanych placówek oświatowych
- ✚ Pracodawcy, rodzina, służba zdrowia, firmy szkoleniowe, kluby sportowe, media, Powiatowy Urząd Pracy.

2. KOBIETY 50+ PRACUJĄCE W ADMINISTRACJI

Kobiety te najczęściej prowadzą spokojny tryb życia – siedzący rodzaj pracy, przy komputerze bądź obsłudze biurowej, czy praca z klientem.

Potrzeby:

- ✚ Poprawa jakości życia poprzez wzrost aktywności w sferze fizycznej i psychicznej, profilaktyka zdrowia
- ✚ Wzrost samozadowolenia i poczucia bycia potrzebnym, wartościowym pracownikiem poprzez stałe podnoszenie i rozwój kwalifikacji, dzielenie się swoją wiedzą z młodszymi
- ✚ Ważnym aspektem jest tu też możliwość łączenia życia zawodowego z prywatnym.

Proponowane działania:

- ✚ Profilaktyka zdrowotna - pakiet badań profilaktycznych, karnety na siłownię lub basen
- ✚ Spotkanie z psychologiem, wizażystą, stylistą
- ✚ Organizacja imprez, zajęć sportowo– rekreacyjnych
- ✚ Szkolenia - kursy informatyczne, nauka języków
- ✚ Elastyczne formy zatrudnienia poprzez zmianę warunków pracy, obniżenie wymiaru etatu.

Grupy wpływu

- ✚ Pracodawcy, klienci, koledzy z firmy, rodzina.

3. KOBIECY 50 + PRACUJĄCE FIZYCZNIE

Kobiety te są w trudnej sytuacji życiowej, często pracują w trudnych warunkach, gdzie wysiłek fizyczny wpływa na pogarszanie się stanu zdrowia. Są w grupie zawodowej, gdzie silną konkurencję stanowią młodszy pracownicy.

Potrzeby:

- ✚ Utrzymanie pracy poprzez wzrost kwalifikacji, bądź zmiana pracy na lżejszą poprzez zmianę kwalifikacji
- ✚ Zachowanie zdrowia i profilaktyka zdrowotna
- ✚ Wyższa samoocena
- ✚ Godzenie życia osobistego z zawodowym
- ✚ Brak świadomości potrzeby podnoszenia kwalifikacji

Proponowane działania:

- ✚ Akcje uświadamiające o potrzebie zachowania aktywności zawodowej i dobrego zdrowia
- ✚ Promocja możliwości i korzyści z zatrudnienia kobiet 50+ wśród pracodawców
- ✚ Szkolenia zawodowe
- ✚ Doradztwo prozdrowotne
- ✚ Badania profilaktyczne
- ✚ Zajęcia rozwijające pasję i zainteresowania
- ✚ Elastyczne formy zatrudnienia poprzez zmianę warunków pracy, obniżenie wymiaru etatu.

Grupy wpływu

- ✚ Pracodawcy, rodzina, służba zdrowia, firmy szkoleniowe, kluby sportowe, media

4. KOBIECY ZATRUDNIONE W SEKTORZE PRYWATNYM, Z PODZIAŁEM NA DUŻE, ORAZ MAŁE I ŚREDNIE PRZEDSIĘBIORSTWA

1. W dużych przedsiębiorstwach istnieje większa świadomość pracodawców związana z zarządzaniem zasobami ludzkimi, istnieją większe możliwości szkoleniowe pracodawców, natomiast często panują gorsze relacje i komunikacja między pracownikiem a pracodawcą.

Potrzeby pracodawców i kobiet zatrudnionych w tym sektorze:

- ✚ Wzrost świadomości wartości dojrzałego pracownika – zarządzanie wiedzą i wiekiem w przedsiębiorstwie
- ✚ Narzędzia badania efektywności pracowników
- ✚ Elastyczne Formy Pracy jako korzystne i nowoczesne formy zatrudniania.

2. W małych i średnich przedsiębiorstwach z zasady panują lepsze relacje pracownik – pracodawca, wynikające z ograniczonej ilości zatrudnionych osób. Pracodawca ma większą możliwość bieżącej oceny efektywności pracownika, skonsultowania jego potrzeb i podnoszenia kwalifikacji. Budują się więzi oparte na lojalności i zaufaniu.

Potrzeby pracodawców i kobiet zatrudnionych w tym sektorze:

- ✚ Wiedza i dostęp do różnego rodzaju metod kształcenia i podnoszenia kwalifikacji
- ✚ Uświadomienie istotności działań profilaktyczno-zdrowotnych jako narzędzia wzrostu efektywności i zyskowności pracownika.

5. KOBIETY 50 + MIESZKAJĄCE NA OBSZARACH WIEJSKICH

Kobiety zatrudnione w sektorze produkcyjnym, usługowym czy handlowym.

Potrzeby:

- ✚ Łatwiejszy dostęp do informacji o możliwościach kształcenia, przekwalifikowania
- ✚ Uświadomienie korzyści wynikających z elastycznych form pracy, co ułatwi zarówno możliwość godzenia życia osobistego z zawodowym pod kątem opieki nad rodziną (mąż, wnuki), jak i lepszej organizacji dnia wynikającej z możliwości transportowych.

8. Działania Lokalnej Koalicji na rzecz Kobiet 50+

Działania	Podziałania	Cel szczegółowy, na który odpowiadają działania	Rezultat	Źródła finansowania	Okres realizacji	Zaangażowani partnerzy/lider
I. Upowszechnianie innowacyjnych narzędzi wypracowanych w projekcie, służących wzmacnianiu aktywności zawodowej pracujących Kobiet 50+	1. Prowadzenie działań doradczo-szkoleniowych dla Kobiet 50+ w oparciu o <i>Ankiętę trójstronnego badania potrzeb szkoleniowych i Program szkolenia Kobiet 50+</i> .		Co najmniej 10 instytucji korzystających z narzędzi.	Brak	Marzec 2012 – Grudzień 2013	Lider: ZDZ Partnerzy: NFDK, CPiIR, PUP, WUP, MOPR
	2. Publikacja opracowanych narzędzi na stronie www.zdz.bialystok.pl .	1. Wypromowanie idei intermentoringu z określeniem niezbędnych/koniecznych warunków do dzielenia się wiedzą.	Opublikowanych 6 narzędzi: 3 dotyczących wsparcia Kobiet 50+ i 3 dotyczących pracowników 50+ w MŚP.	Brak	Marzec 2012	ZDZ
	3. Publikacja artykułów w lokalnej prasie, mediach, biuletynach nt. nowych narzędzi wspierania aktywności zawodowej Kobiet 50+ i możliwości ich zastosowania.		Co najmniej 3 artykuły w prasie lokalnej, 3 audycje w lokalnym radio i 3 programy w lokalnej TV.	Brak. Zaproszenie mediów, przekazanie materiałów.	Marzec 2012 – Grudzień 2013	Lider: IPH Czynny udział lokalnych mediów.

<p>II. Program „Zdrowa i aktywna po 50-tce”. Przygotowanie i wdrożenie programów profilaktyki zdrowotnej i aktywności fizycznej skierowanych do Kobiet 50+</p>	<p>1. Poszukiwanie i zachęcanie do włączenia się interesariuszy – wybór realizatorów programu (siłownie, pływalnie, kluby fitness, kluby osiedlowe, gabinety lekarskie itp.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - zebranie bazy firm - przygotowanie pism zachęcających do wprowadzenia oferty dla Kobiet 50+ - organizacja spotkania dla potencjalnych interesariuszy - zebranie zainteresowanych firm - przygotowanie programów profilaktyki zdrowotnej i aktywności fizycznej - wdrożenia i realizacja programów. 	<p>4. Upowszechnienie zdrowego stylu życia jako jednego z warunków przedłużania aktywności zawodowej Kobiet 50+.</p>	<p>Pozyskanych co najmniej 10 aktywnych interesariuszy. Wdrożenie co najmniej 10 programów.</p>	<p>Źródła własne interesariuszy.</p>	<p>Maj 2012 – Grudzień 2013</p>	<p>Lider: ZDZ Partnerzy: MOSIR Anna Nowacka</p>
---	---	--	---	--------------------------------------	---	---

<p>III. „Otwartość na zmiany i zdrowy styl życia jako jeden z warunków utrzymania aktywności zawodowej Kobiet po 50-tce”. Prowadzenie kampanii promocyjnych.</p>	<p>1. Przygotowanie i realizacja projektów promocyjnych: - planowanie i przygotowanie pomysłów na kampanię promocyjną: określenie celów i działań, wybór partnerów, poszukiwanie źródeł finansowania - złożenie projektów na konkurs - realizacja projektów - podsumowanie i wyciągnięcie wniosków.</p>	<p>4. Upowszechnienie zdrowego stylu życia jako jednego z warunków przedłużania aktywności zawodowej Kobiet 50+.</p> <p>5. Kształtowanie postawy otwartości, w tym gotowości do zmiany, łamania stereotypów, przyzwyczajęń, odkrywania pasji wśród zatrudnionych Kobiet 50+ i ich pracodawców.</p>	<p>Przygotowane co najmniej 4 projekty promocyjne.</p>	<p>- Działanie 8.1.3 PO KL - Norweski Mechanizm Finansowy „Fundusz Wsparcia Inicjatyw Lokalnych, Międzyregionalnych i Transgranicznych w Euroregionie Niemen”</p>	<p>Maj 2012 – Styczeń 2013 oraz Maj 2013 Grudzień 2013</p>	<p>Lider: ZDZ Partnerzy: MOSIR NFDK Anna Nowacka</p>
	<p>2. Przygotowanie i publikacja na stronach internetowych partnerów materiałów promocyjnych nt. ważności zdrowego trybu życia oraz otwartości na zmiany wśród pracujących Kobiet po 50-tce (w formie ulotki, spotu, artykułu itp.) - przygotowanie materiałów - publikacja materiałów.</p>		<p>Przygotowane: spot, ulotka, artykuł promocyjny.</p>	<p>- Norweski Mechanizm Finansowy „Fundusz Wsparcia Inicjatyw Lokalnych, Międzyregionalnych i Transgranicznych w Euroregionie Niemen” - własne</p>	<p>Lipiec – Wrzesień 2012</p>	<p>WSZYSCY PARTNERZY</p>

<p>IV. Program „Skuteczne zarządzanie wiekiem i wiedzą”. Szkolenia i doradztwo dla przedsiębiorców.</p>	<p>1. Organizacja i prowadzenie szkoleń i doradztwa w zakresie zarządzania wiekiem i wiedzą, możliwości wprowadzania Elastycznych Form Pracy, intermentoringu, zarządzania zmianą i przygotowania pracowników na zmiany.</p>	<p>1. Wypromowanie idei intermentoringu z określeniem niezbędnych/koniecznych warunków do dzielenia się wiedzą.</p> <p>2. Podniesienie kompetencji pracowników i pracodawców w obszarze zarządzania wiekiem i wiedzą, Elastycznych Form Pracy.</p>	<p>Organizacja co najmniej 20 szkoleń. Objęcie szkoleniami co najmniej 20 przedsiębiorców.</p>	<p>Działanie 8.1.1 PO KL</p>	<p>Marzec 2012 – Grudzień 2013</p>	<p>Lider: IPH Partnerzy: CPIIR ZDZ NFDK Anna Nowacka</p>
	<p>2. Informowanie przedsiębiorców (artykuły w mediach i biuletynach) o zmieniającej się sytuacji na rynku pracy (pogarszanie się zasobów pracy, demografii) oraz korzyściach wynikających z zatrudniania Kobiet 50+</p>		<p>Publikacja co najmniej 1 artykułu na kwartał.</p>	<p>Własne.</p>	<p>Marzec 2012 – grudzień 2013</p>	<p>Lider: IPH Partnerzy: WSAP WSE</p>
	<p>3. Informowanie przedsiębiorców nt. możliwości szkoleń i doradztwa wśród pracowników 50+, finansowanych ze środków Funduszu Pracy.</p>		<p>Publikacja informacji na stronie internetowej PUP i WUP.</p>	<p>Własne.</p>	<p>Kwiecień 2012</p>	<p>PUP WUP</p>

<p>V. Realizacja programu rozwoju Kobiet 50+.</p>	<p>1. Przygotowanie i realizacja projektów na szkolenia, kursy i warsztaty dla Kobiet 50+:</p> <ul style="list-style-type: none"> - planowanie i przygotowanie pomysłów na projekty: określenie celów i działań, wybór partnerów, - złożenie projektów na konkurs - realizacja projektów - podsumowanie i wyciągnięcie wniosków <p>Grupy docelowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Podlaski Klaster Bielizny - pracownice administracji - pracownice fizyczne. 	<p>3. Doskonalenie umiejętności zawodowych, w tym w zakresie umiejętności informatycznych wśród Kobiet 50+.</p> <p>5. Kształtowanie postawy otwartości, w tym gotowości do zmiany, łamania stereotypów i przyzwyczajęń, odkrywania pasji wśród zatrudnionych Kobiet 50+ i ich pracodawców.</p>	<p>Przygotowanie co najmniej 3 projektów partnerskich.</p>	<p>Działanie 9.6.2 PO KL Działanie 8.1.1 PO KL</p>	<p>Kwiecień 2012 – grudzień 2013</p>	<p>Lider: CPIIR Partnerzy: ZDZ, IPH, NFDK CKU, Anna Nowacka</p>

<p>V. Realizacja programu rozwoju Kobiet 50+.</p>	<p>2. Przygotowanie i realizacja projektów na szkolenia, kursy i warsztaty dla nauczycielek 50+ - planowanie i przygotowanie pomysłów na projekty: określenie celów i działań, wybór partnerów, - złożenie projektów na konkurs - realizacja projektów - podsumowanie i wyciągnięcie wniosków.</p>	<p>3. Doskonalenie umiejętności zawodowych, w tym w zakresie umiejętności informatycznych wśród Kobiet 50+.</p> <p>5. Kształtowanie postawy otwartości, w tym gotowości do zmiany, łamania stereotypów, przyzwyczajęń, odkrywania pasji wśród zatrudnionych Kobiet 50+ i ich pracodawców.</p>	<p>Przygotowanie co najmniej 3 projektów partnerskich.</p>	<p>Działanie 9.4 PO KL</p>	<p>lipiec 2012 – grudzień 2013</p>	<p>Lider: Urząd Miejski w Białymstoku, Departament Edukacji Partnerzy: ZDZ, CPiIR, NFDK, CKU, Anna Nowacka</p>
	<p>3. Wymiana potencjału Kobiet 50+ poprzez rozwijanie pasji i hobby poprzez wzajemną naukę - jako element uzupełniający innych projektów.</p>		<p>Uwzględnienie w co najmniej 5 projektach.</p>	<p>Programy transgraniczne INTERREG. Środki krajowe i samorządowe (małe granty)</p>	<p>Kwiecień 2012 – grudzień 2013</p>	<p>Lider: ZDZ Partnerzy: Pozostali członkowie LK</p>

9. Założenia do strategii promocji działań Koalicji

Można wyodrębnić pięć podstawowych grup działań promocyjnych:

1. **Partnerzy medialni** – celem będzie zachęcenie mediów do promowania zatrudnienia wśród Kobiet 50+.

Potencjalni partnerzy:

🚦 Lokalne media: TVP Białystok, TV Białystok, Kurier Poranny, Gazeta Współczesna, Gazeta Wyborcza, Radio Białystok, portale internetowe i samorządowe: m.in. www.bialystokonline.pl, www.wrotapodlasia.pl, www.bialystok.pl, www.bstok.pl.

🚦 pisma kobiece.

2. **Pracodawcy** – celem będzie uświadomienie pracodawcom wartości pracowników 50+ oraz korzyści wynikających z utrzymania, doksztalania i rozwoju, a także wprowadzania Elastycznych Form Pracy dla Kobiet 50+.
3. **Kobiety pracujące 50+** - celem będzie wzrost świadomości wartości pracownika 50+, zachęcenie do profilaktyki zdrowotnej i wzrostu aktywności fizycznej, doksztalania, intermentoringu, Elastycznych Form Pracy, jako warunków utrzymania zatrudnienia.
4. **Instytucje publiczne i niepubliczne** – celem będzie uzyskanie wsparcia dla planowanych działań, szerzenie dobrych praktyk, szukanie możliwości tworzenia i realizowania rozwiązań systemowych.
5. **Partnerzy biznesowi** – kluby sportowe, przychodnie, firmy szkoleniowe, hotele, gabinety kosmetyczne, SPA. Celem będzie promowanie wśród nich grupy docelowej Kobiet 50+, zachęcenie do tworzenia specjalnych ofert dla tej grupy – zarówno pod względem cenowym, dostosowanym do wieku, jak i ekskluzywnych godzin - w zamian za promowanie ich działalności.

10. Zasady dalszego funkcjonowania Koalicji

1. Kontynuowanie prac w zespołach zadaniowych i odpowiedzialność za koordynację działań spoczywa na liderze danego działania.
2. Spotkania wszystkich partnerów Koalicji:
 - + minimum raz na 3 miesiące
 - + inicjatorem spotkań jest Lider Koalicji – Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku.
3. Sposoby komunikacji i monitoring realizacji działań:
 - + minimum raz w miesiącu przesłanie informacji do Lidera o postępach w realizacji zadań
 - + Lider rozsyła informacje wszystkim partnerom
 - + stworzenie zakładki na stronie internetowej ZDZ dotyczącej Lokalnej Koalicji na rzecz Kobiet 50+.
4. Działania autopromocyjne Koalicji:
 - + partnerzy Lokalnej Koalicji na bieżąco promują i informują na szerszym forum o jej działaniach
 - + szczegółowe plany promocji zostaną opracowane zgodnie z planowanymi działaniami przedstawionymi w punkcie 8 **Strategii**.
5. Dokumentem regulującym prace Koalicji jest niniejsza strategia oraz Statut Koalicji. Nowo powstałe kwestie będą omawiane podczas spotkań Koalicji.

11. Zespół tworzący Strategię

- ✚ Borys Grażyna - Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji w Białymstoku
- ✚ Dudkiewicz Elżbieta - Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku
- ✚ Janicka Kamila - ZDZ w Białymstoku
- ✚ Kiziewicz Edyta - Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie
- ✚ Kozarów Małgorzata – niezależny coach i strateg
- ✚ Kutyńska Alicja - Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie
- ✚ Leśniewski Mirosław - Izba Przemysłowo-Handlowa w Białymstoku
- ✚ Mironowicz Janina - Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku (Obserwator z ramienia IP2)
- ✚ Nowacka Anna
- ✚ Orzechowska Lucja - Urząd Miejski w Białymstoku, Departament Edukacji
- ✚ Perkowska Maria - Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku
- ✚ Perkowski Tomasz - Centrum Promocji Innowacji i Rozwoju
- ✚ Rojcewicz Iwona Helena - Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku
- ✚ Stypułkowska Monika - ZDZ w Białymstoku
- ✚ Wilczko Zdzisław - ZDZ w Białymstoku
- ✚ Wilczyńska Barbara - ZDZ w Białymstoku
- ✚ Zaborowska Iwona - Narodowe Forum Doradztwa Kariery - Oddział Podlaski

STATUT Lokalnej Koalicji na rzecz Kobiet 50+

§ 1 Wprowadzenie

Mając na uwadze utrzymanie aktywności zawodowej Kobiet po 50 roku życia na terenie powiatu białostockiego i m. Białystok zawiązuje się „**Lokalna Koalicja na rzecz utrzymania aktywności zawodowej Kobiet 50+**” (zwana dalej **Koalicją**). **Koalicja** działa na zasadzie lokalnej grupy partnerskiej, której celem jest współpraca nakierowana na zwiększenie aktywności zawodowej Kobiet 50+ w powiecie białostockim i mieście Białystok. Koalicja nie jest samodzielną organizacją, odrębnym podmiotem w rozumieniu przepisów prawa. Koalicja to porozumienie osób, instytucji podejmujących wspólne działanie, przy czym każdy może kierować się własnym interesem. **Koalicję** powołuje się w celu opracowania „**Strategii działania Lokalnej Koalicji na rzecz wzrostu aktywności zawodowej Kobiet 50+ z obszaru powiatu białostockiego i miasta Białystok na lata 2012-2013**” oraz wdrożenia zapisów zawartych w **Strategii**.

§ 2 Członkowie Koalicji

1. Członkiem **Koalicji** zostać mogą: przedsiębiorstwa, zrzeszenia pracodawców, osoby prawne działające na rynku pracy lub w jego otoczeniu, lokalne instytucje rynku pracy, lokalne instytucje samorządowe, lokalne instytucje społeczne, organizacje NGO, lokalne media, firmy doradczo– consultingowe, szkoleniowe, doradcze, przedstawiciele grup docelowych. Członkiem-partnerem w ramach **Koalicji** można zostać podpisując deklarację przystąpienia do współpracy w ramach Koalicji. Podpisanie deklaracji stanowi akceptację wszystkich zapisów zawartych w Statucie działania **Koalicji**.
2. Koalicja w każdym momencie swej działalności otwarta jest na przyjęcie nowych członków-partnerów. Równocześnie każdy członek-partner skupiony w **Koalicji** może w dowolnej chwili zrezygnować z udziału w niej wyrażając swą decyzję w formie pisemnego oświadczenia.
3. W działaniach prowadzonych przez partnerów skupionych w **Koalicji** mogą uczestniczyć także konsultanci, eksperci, zaproszeni goście, którzy nie występując w imieniu **Koalicji** wspomagają realizację jej celu działalności

poprzez udostępnienie metodologii działań i wiedzy w zakresie dobrych praktyk.

4. W **Koalicji** mogą brać również udział członkowie wspierający, którzy nie uczestnicząc w sposób bezpośredni w działaniach partnerskich udzielają wsparcia moralnego i obejmują patronatem działania podejmowane na rzecz aktywizacji zawodowej zbiorowości lokalnej powiatu białostockiego i m. Białystok.
5. Uczestnictwo w innych organizacjach, stowarzyszeniach i zrzeszeniach nie wyklucza uczestnictwa w partnerskich działaniach realizowanych w ramach **Koalicji**.

§ 3 Działalność Koalicji

1. Członkowie, partnerzy skupieni w ramach **Koalicji** zobowiązują się do wspólnego działania na rzecz wzrostu aktywności zawodowej Kobiet po 50 roku życia na terenie powiatu białostockiego i m. Białystok.
2. Wydłużenie aktywności zawodowej Kobiet po 50 roku życia będzie realizowane poprzez wdrożenie działań wpisanych w „**Strategię działania Lokalnej Koalicji na rzecz wzrostu aktywności zawodowej Kobiet 50+ z obszaru powiatu białostockiego i miasta Białystok na lata 2012-2013**”.
3. Przyjmuje się, iż działalność **Koalicji** przebiega bez kosztów. W przypadku gdyby z jego działalnością wiązały się jakieś koszty, decyzję co do ich pokrycia podejmują wspólnie partnerzy skupieni w ramach **Koalicji**.
4. Członkowie **Koalicji** należący do sektora środków masowego przekazu wspierają działania podejmowane w ramach partnerstwa poprzez upowszechnianie informacji o ich działalności szerokiemu gronu odbiorców.
5. Działalność o której mowa w pkt. 3 nie wyklucza także innego rodzaju zaangażowania środków masowego przekazu w realizację działań podejmowanych przez partnerów w ramach **Koalicji**.
6. Decyzje o realizacji danego działania i uczestnictwa w nim podejmują każdorazowo poszczególni partnerzy. Nie jest wymagane aby w konkretnej grupie roboczej brali udział przedstawiciele wszystkich partnerów.
7. Szczegółowy zakres udziału poszczególnych partnerów skupionych na realizacji konkretnych działań społecznych i projektów zostanie określony w „**Strategii działania Lokalnej Koalicji na rzecz wzrostu aktywności zawodowej Kobiet 50+ z obszaru powiatu białostockiego i miasta Białystok na lata 2012-2013**”.
8. Całościową koordynacją działań partnerów w ramach partnerstwa zajmuje się inicjator - Lider Koalicji – Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku.

9. Lider Koalicji reprezentuje partnerstwo na zewnątrz. Wszelkie pisma i inne materiały sygnowane przez Koalicję wystawiane są przez Lidera.
10. Członkowie-partnerzy skupieni w ramach Koalicji zbierają się na spotkaniach według ustalonego wspólnie harmonogramu.
11. Zmiana Statutu następuje decyzją wszystkich partnerów w drodze głosowania większością 2/3 głosów.

§ 4 KONTRAKT

Kontrakt został wypracowany na pierwszym spotkaniu partnerów, dotyczy wyznaczenia wspólnych mniej lub bardziej formalnych zasad i kierunków współpracy oraz przebiegu poszczególnych spotkań.

1. Nastawienie partnerów na konkretny zidentyfikowany cel i adresata działań. Wspólne określanie celów i adresatów działań. Pamiętajmy, że nasza grupa docelowa to pracujące Kobiety 50+ . Wypracujemy lokalne, konkretne rozwiązania na rzecz Kobiet 50+, które będziemy upowszechniać szerzej m.in. regionalnie.
2. Otwartość na różnorodność poglądów. Słuchamy siebie, nie ma głupich pomysłów.
3. Przepływ informacji – komunikacja między Koalicjantami (podsumowania przesyłane drogą mailową po każdym spotkaniu).
4. Aktywna obecność i zaangażowanie partnerów.
5. Ciepła i swobodna atmosfera na spotkaniach.
6. „Gest lejek”.
7. Praca na konkretnych rozwiązaniach, dobrych przykładach.
8. Staramy się poszerzać Koalicję o głosy ekspertów (m.in. wykłady przedstawicieli ZUS, kontaktowanie się z Inspekcją Pracy, PUP, PFRON).
9. Podejmujemy realne zobowiązania.