

„Aktywizacja zawodowa osób powyżej 50 roku życia – doświadczenia europejskie”

Podręcznik



W związku z rosnącą liczbą ludności w Europie, konieczne jest znalezienie odpowiedzi na potencjalne wyzwania gospodarcze i społeczne. W ramach paneuropejskiego partnerstwa podjęto próbę wspólnego opracowania sposobów na integrację osób po 50 roku życia na rynku pracy, co umożliwiłoby wskazanie realistycznych odpowiedzi na te wyzwania w całej Europie.

Spis treści

Ogólny opis projektu	3
Opis organizacji partnerskich	4
Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach	4
ttg team training GmbH	4
Solidarity Overseas Service Malta	4
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie	5
Government Office for Békés County	5
Główne tendencje na rynku pracy w odniesieniu do sytuacji osób po 50 roku życia	6
Informacje ogólne dotyczące sytuacji w Europie	6
Sytuacja osób po 50 roku życia na rynku pracy w państwach/regionach organizacji partnerskich	6
Narzędzia i metody pracy na rzecz aktywizacji zawodowej osób powyżej 50 roku życia	10
Ramy prawne dotyczące starszych pracowników w państwach uczestniczących ..	19
Wyniki badania	22
Badanie opinii osób powyżej 50 roku życia	22
Opinie pracodawców na temat starszych pracowników	25
Przykłady dobrych praktyk organizacji uczestniczących w projekcie	28
Projekt Kompetencje na miarę potrzeb – Polska	28
Program Perspective 50plus – Niemcy	29
Projekt VolCare – Malta	30
Konservator – program aktywizacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia - Polska	31
Program START-UP-MODEL – Węgry	33
Wnioski	35
Dane kontaktowe partnerów projektu	36

Ogólny opis projektu

Większość państw członkowskich Unii Europejskiej musi zmierzyć się z problemem starzenia się ludności oraz związanymi z nim konsekwencjami gospodarczymi i społecznymi. Dane statystyczne pokazują, że w 2060 roku prawie jedna trzecia mieszkańców UE będzie miała co najmniej 65 lat. W wyniku procesów starzenia się społeczeństw odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym wzrośnie z 17,4% w 2010 roku do 29,5% w 2060 roku. Jednocześnie przewiduje się, że odsetek osób w przedziale wiekowym 15-64 lata spadnie z 67% do 56%. Do 2060 roku społeczeństwa wszystkich państw członkowskich UE postarzeją się, gdyż średnia długość życia znacząco wzrośnie¹. Analiza trendów demograficznych i ich wpływu na gospodarkę i finanse publiczne UE wskazuje na potrzebę podejmowania działań na rzecz utrzymania seniorów w aktywności zawodowej.

Projekt partnerski Leonardo da Vinci pod nazwą „Aktywizacja zawodowa osób powyżej 50 roku życia – doświadczenia europejskie” był odpowiedzią na potrzebę wypracowania efektywnego systemu wsparcia dla osób w wieku 50+. Organizacje partnerskie z czterech państw nawiązały współpracę w celu znalezienia rozwiązań w obszarze aktywizacji zawodowej osób powyżej 50 roku życia. Założeniem projektu była wymiana doświadczeń i wiedzy na temat działań podejmowanych w celu wsparcia aktywności osób w wieku 50+ w państwach partnerów (metody pracy/narzędzia/podejścia, zintegrowane systemy wsparcia, innowacyjne rozwiązania). Dzięki nawiązanej współpracy możliwe było podjęcie międzynarodowej debaty na temat zwiększenia zdolności zatrudnienia osób w wieku 50+ oraz opracowanie nowych koncepcji w oparciu o zróżnicowane doświadczenia grupy partnerskiej.

Niniejszy podręcznik jest rezultatem dwuletniej współpracy. Przedstawia on wyniki rozmów i prezentacji przeprowadzanych w czasie spotkań grupy partnerskiej. W rozdziale 2 zawarto opis organizacji uczestniczących w grupie partnerskiej, w tym ich profil oraz zakres działania. W rozdziale 3 scharakteryzowano sytuację seniorów na rynku pracy, w szczególności w państwach/regionach partnerów. Rozdział 4 podręcznika dotyczy narzędzi i metod pracy wykorzystywanych przez partnerów projektu w odniesieniu do osób powyżej 50 roku życia. Przykłady ram prawnych mających zastosowanie do tej grupy wiekowej przedstawiono w rozdziale 5. Wyniki dwóch badań ankietowych, przeprowadzonych wśród osób bezrobotnych w wieku 50+ oraz wśród pracodawców, podsumowano w rozdziale 6. Podręcznik przedstawia także przykłady dobrych praktyk w zakresie wsparcia aktywności zawodowej osób powyżej 50 roku życia (rozdział 7). Podręcznik przeznaczony jest dla organizacji wspierających pracowników w starszym wieku, jak i dla służb zatrudnienia, ośrodków edukacyjnych i szkoleniowych, podmiotów doradczych i organizacji pozarządowych podejmujących

¹ Przewidywania EUROSTAT.

działania ukierunkowane w szczególności na wsparcie integracji osób starszych. Wszystkie prezentacje oraz inne informacje na temat pracy wykonanej przez grupę partnerską znajdują się na oficjalnej stronie internetowej projektu pod adresem: www.activation50plus.eu

Opis organizacji partnerskich



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W KATOWICACH

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach został powołany w 2000 roku jako jednostka organizacyjna samorządu województwa śląskiego. Do zakresu obowiązków WUP należy opracowywanie polityki rynku pracy, jak również inicjowanie i wspieranie działań promujących i stymulujących rozwój rynku pracy w województwie śląskim. Główną misją Wojewódzkiego Urzędu Pracy jest promowanie zatrudnienia, zmniejszanie skutków bezrobocia oraz wspieranie aktywizacji zawodowej w celu zwiększenia poziomu zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich, poprawy jakości pracy oraz wsparcia włączenia społecznego. Zadania i cele WUP obejmują m.in. organizowanie zagranicznego pośrednictwa pracy, świadczenie usług poradnictwa i informacji zawodowej, promowanie przedsiębiorczości, pozyskiwanie funduszy i realizację projektów w ramach programów Unii Europejskiej, przygotowanie regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia, podział środków z Funduszu Pracy, wdrażanie Europejskiego Funduszu Społecznego w województwie śląskim, jak i przeprowadzanie różnego rodzaju analiz dotyczących regionalnego rynku pracy.



ttg team training GmbH jest firmą świadczącą usługi w zakresie kształcenia osób dorosłych i edukacji uzupełniającej. Oferuje kursy językowe i komputerowe, szkolenia zawodowe, usługi związane z zatrudnieniem oraz doksztalcanie ogólne, jak również poradnictwo i coaching. Organizacja została założona w 1997 roku. Ma 8 oddziałów w 5 miejscowościach w regionie Neckar-Alb w południowo-zachodnich Niemczech. W szkoleniach biorą udział m.in. osoby poszukujące pracy, długotrwale bezrobotni, migranci, osoby, które porzuciły szkołę, samotni rodzice, pracownicy oraz właściciele firm. ttg team training oferuje wiele różnych form wsparcia osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym, łącząc kształcenie z indywidualnymi formami wsparcia, np. w ramach projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Oprócz tego, ttg team training udało się zbudować szeroką regionalną sieć, którą tworzy wspólnie z innymi organizacjami pomocowymi. Współpracuje też blisko z regionalnymi urzędami pracy.



Solidarity Overseas Service Malta (SOS Malta) jest organizacją pozarządową, której celem jest udzielanie pomocy osobom znajdującym się w sytuacji kryzysowej oraz umożliwianie wyjścia z niej, poprzez zapewnianie wsparcia i wskazywanie szansy na rozwój i zmianę. SOS



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W KATOWICACH



team training
Schulung & Beratung



Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach



BÉKÉS MEGYEI
KORMÁNYHIVATAL

Malta współpracuje z organizacjami lokalnymi i międzynarodowymi na rzecz poprawy jakości życia grup defaworyzowanych. SOS Malta działa w następujących obszarach: pomoc humanitarna, integracja społeczna, badania i szkolenia oraz wolontariat. W każdym z tych obszarów organizacja szczydzi się doskonałymi wynikami wdrażania różnorodnych projektów angażujących społeczeństwo obywatelskie. SOS Malta zarządza m.in. projektami VolServ, Kellimni.com i Side-by-Side. Dwa pierwsze projekty mają na celu zaangażowanie wolontariuszy dla dobra społeczności. Doświadczenie SOS Malta w obszarze wolontariatu oraz pomocy grupom szczególnie narażonym, w celu zmiany ich życia, jest przydatne w identyfikacji barier istniejących w odniesieniu do osób w wieku 50+ oraz umożliwia uwolnienie ich potencjału zatrudnienia.



Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie jest jednostką organizacyjną samorządu województwa małopolskiego. Jako instytucja rynku pracy, podejmuje on działania na obszarze Małopolski m.in. w zakresie rozwijania regionalnej polityki rynku pracy, realizacji programów regionalnych pozwalających na złagodzenie skutków bezrobocia, analizy regionalnego rynku pracy, czy rozwoju zasobów ludzkich. Będąc instytucją rynku pracy, wspiera mieszkańców Małopolski w rozwoju zawodowym. Doradcy zawodowi w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej świadczą usługi m.in. z zakresu poradnictwa zawodowego, aktywnego poszukiwania zatrudnienia, opracowania i rozpowszechniania informacji zawodowej, realizacji zadań EURES oraz międzynarodowego przepływu pracowników. Do zadań WUP należy również podział środków z Funduszu Pracy oraz wdrażanie Europejskiego Funduszu Społecznego w województwie małopolskim.



Government Office for Békés County (Urząd Komitatu Békés) jest organizacją budżetową założoną 1 stycznia 2011 roku, realizującą swoje zadania pod nadzorem Ministerstwa Administracji Publicznej i Sprawiedliwości. Wdrażanie projektów międzynarodowych należy do kompetencji **Departamentu Zatrudnienia**, stanowiącego część tego urzędu. Głównym zadaniem departamentu jest ograniczanie i rozwiązywanie napięć w obszarze zatrudnienia, zapewnianie pracodawcom potrzebnej siły roboczej, zapobieganie bezrobociu oraz ograniczanie jego niekorzystnych skutków. Departament gromadzi i udostępnia informacje na temat procesów zachodzących na rynku pracy oraz sytuacji w regionie, przewiduje potencjalne zmiany oraz doradza organom odpowiedzialnym za szkolnictwo w zakresie definiowania struktury kształcenia. Do zakresu odpowiedzialności i zadań Departamentu Zatrudnienia należy: zapewnianie informacji o rynku pracy i zatrudnieniu, prowadzenie różnorodnej działalności doradczej, pośrednictwo pracy, organizacja i wdrażanie szkoleń na rynku pracy oraz wypłacanie zasiłków dla bezrobotnych, zarejestrowanych jako osoby poszukujące pracy. W ciągu ostatnich dziesięciu lat organizacja skutecznie opracowała ponad 50 projektów.

Główne tendencje na rynku pracy w odniesieniu do sytuacji osób po 50 roku życia

Informacje ogólne dotyczące sytuacji w Europie



Strategia Europa 2020 została wdrożona w 2010 roku, jako podstawa zrównoważonego wzrostu w Unii Europejskiej. Aktywne starzenie się jest istotną kwestią poruszoną w tym dokumencie, którego celem jest wsparcie mądrego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, zapewniającego wysoki poziom zatrudnienia, produktywności i spójności społecznej. Jednym z celów strategii jest osiągnięcie do 2020 roku stopy zatrudnienia na poziomie 75% dla kobiet i mężczyzn w przedziale wiekowym 20 - 64 lata. Europejska siła robocza kurczy się jednak na skutek zmian demograficznych, co oznacza, że mniejsza liczba osób zatrudnionych wspiera coraz większą grupę pozostającą na ich utrzymaniu. Unia Europejska musi zatem zwiększyć ogólną stopę zatrudnienia pracowników w starszym wieku, gdyż obecnie jest ona szczególnie niska.² W 2013 roku w UE-28 wskaźnik zatrudnienia osób w wieku od 15 do 64 lat wyniósł 64,1%, przy czym w odniesieniu do osób w wieku od 55 do 64 lat wyniósł on 50,2% (w Stanach Zjednoczonych – 60,9%, w Japonii – 66,8%).³ Chociaż stopa bezrobocia w przypadku osób w wieku od 55 do 64 lat jest niższa niż stopa ogólna – 7,3%, przy średniej wynoszącej 10,3%⁴ dla osób w przedziale wiekowym 15-64 lata, przeciętnie znalezienie zatrudnienia przez seniorów wymaga więcej czasu. Należy również zauważyć, że starsi pracownicy są zwykle gorzej wykształceni niż pracownicy w innych grupach wiekowych, często też nie posiadają aktualnie wymaganych umiejętności, co może wpływać na ich niekorzystną sytuację na rynku pracy.

Sytuacja osób po 50 roku życia na rynku pracy w państwach/regionach organizacji partnerskich

Poniższa tabela podsumowuje najnowsze dostępne, oficjalne dane dotyczące sytuacji starszych pracowników na rynku pracy w państwach uczestniczących w projekcie. W tabeli znalazły się najistotniejsze informacje statystyczne wybrane przez partnerów projektu.

2 Komisja Europejska, Cele Europa 2020. Stopa zatrudnienia.

3 Dane Eurostat

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdde100>
(Dostęp: 03.04.2015)

4 Dane Eurostat

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
(Dostęp: 19.04.2015)

	Polska		Niemcy		Malta	Węgry	
	Śląsk	Małopolska	Region Badenia-Wirtembergia	Kraj	Malta	Komitat Békés	Kraj
liczba ludności	4 599 447 (na koniec grudnia 2013 r.) źródło: Urząd Statystyczny w Katowicach	3 360 581 (na koniec grudnia 2013 r.) źródło: Urząd Statystyczny w Krakowie	10 600 000 (listopad 2013 r.) źródło: urzędy statystyczne 16 państw federacyjnych oraz Federalny Urząd Statystyczny	80 900 000 (czerwiec 2014 r.) źródło: urzędy statystyczne 16 państw federacyjnych oraz Federalny Urząd Statystyczny	416 000 źródło: Spis powszechny z 2011 roku, Krajowy Urząd Statystyczny	355 199 (na koniec grudnia 2014 r.) źródło: Główny Urząd Statystyczny Węgier	9 877 365 (na koniec grudnia 2014 r.) źródło: Główny Urząd Statystyczny Węgier
osoby powyżej 50 roku życia	1 738 888 (na koniec grudnia 2013 r.) źródło: Urząd Statystyczny w Katowicach	1 139 412 (na koniec grudnia 2013 r.) źródło: Urząd Statystyczny w Krakowie	4 250 000 (2011 r.) źródło: Urząd Statystyczny Badenii-Wirtembergii	33 200 000 (2011 r.) źródło: Federalny Urząd Statystyczny	158 628 źródło: Spis powszechny z 2011 roku	147 455 (na koniec grudnia 2014 r.) źródło: Główny Urząd Statystyczny Węgier	3 759 523 (na koniec grudnia 2014 r.) źródło: Główny Urząd Statystyczny Węgier
stopa bezrobocia rejestrowanego (%)	10,0% (na koniec lutego 2015 r.) źródło: Główny Urząd Statystyczny	10,3% (na koniec lutego 2015 r.) źródło: Główny Urząd Statystyczny	4,0% (marzec 2015 r.) źródło: Statystyki niemieckiego Federalnego Urzędu Pracy	6,8% (marzec 2015 r.) źródło: Statystyki niemieckiego Federalnego Urzędu Pracy	4,6% (wrzesień 2013 r.) źródło: Krajowy Urząd Statystyczny	12,7% (na koniec lutego 2015 r.) źródło: Departament Zatrudnienia BéMKH	7,1% (na koniec IV kwartału 2014 r.) źródło: EUROSTAT



stopa bezrobocia w grupie osób w wieku 50+ (%)	5,5% (przedział wiekowy od 55 do 64 lat) (na koniec III kwartału 2014 r.) źródło: Urząd Statystyczny w Katowicach	4,3% przedział wiekowy od 45 do 54 lat; 6% - grupa w wieku powyżej 55 lat; (na koniec grudnia 2014 r.) źródło: Urząd Statystyczny w Krakowie	6,1% (przedział wiekowy od 55 do 64 lat) (na koniec III kwartału 2014 r.) źródło: Główny Urząd Statystyczny	5,3% (marzec 2015 r.) źródło: Statystyki niemieckiego Federalnego Urzędu Pracy	8,4% (marzec 2015 r.) źródło: Statystyki niemieckiego Federalnego Urzędu Pracy	5,2% (wiek powyżej 45 lat) (styczeń 2014 r.) źródło: Krajowy Urząd Statystyczny	8,3% (luty 2015 r.) źródło: Departament Zatrudnienia BÉMKH	5,6% (przedział wieki od 50 do 74 lat, na koniec IV kwartału 2014 r.) źródło: EUROSTAT
zarejestrowane osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat, według płci (w tys. & %)	Mężczyźni 29 043 57,8% (na koniec lutego 2015 r.) źródło: dane powiatowych urzędów pracy	Kobiety 21 201 42,2% (na koniec lutego 2015 r.) źródło: dane powiatowych urzędów pracy	301 272 60,9% (na koniec lutego 2015 r.) źródło: Portal Publicznych Służb Zatrudnienia	2 295 000 54% (grudzień 2013 r.) źródło: Statystyki niemieckiego Federalnego Urzędu Pracy	18 658 400 56,2% (grudzień 2013 r.) źródło: Statystyki niemieckiego Federalnego Urzędu Pracy	2 387 (78,2% całej grupy) (grupa wiekowa 45+) (styczeń 2014 r.) źródło: Krajowy Urząd Statystyczny	2 315 52,3% (2014 r.) źródło: Departament Zatrudnienia BÉMKH	36 300 56,6% (na koniec IV kwartału 2014 r.) źródło: EUROSTAT
			193 736 39,1% (na koniec lutego 2015 r.) źródło: Portal Publicznych Służb Zatrudnienia	1 955 000 46% (grudzień 2013 r.) źródło: Statystyki niemieckiego Federalnego Urzędu Pracy	14 541 600 43,8% (grudzień 2013 r.) źródło: Statystyki niemieckiego Federalnego Urzędu Pracy	667 (21,8% całej grupy) (grupa wiekowa 45+) (styczeń 2014 r.) źródło: Krajowy Urząd Statystyczny	2 109 47,7% (2014 r.) źródło: Departament Zatrudnienia BÉMKH	27 800 43,4% (na koniec IV kwartału 2014 r.) źródło: EUROSTAT

zarejestrowane osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat, według poziomu wykształcenia (%)	- zasadnicze zawodowe: 36,6% - gimnazjalne, podstawowe lub niepełne podstawowe: 32,6% - policealne i średnie zawodowe: 20,6% - średnie ogólnie: 5,3% - wyższe: 4,9% (na koniec IV kwartału 2014 r.) źródło: dane powiatowych urzędów pracy	- zasadnicze zawodowe: 35,97% - gimnazjalne, podstawowe lub niepełne podstawowe: 32,18% - policealne i średnie zawodowe: 20,72% - średnie ogólnie: 5,58% - wyższe: 5,54% (na koniec marca 2015 r.) źródło: dane powiatowych urzędów pracy	- zasadnicze zawodowe: 34,4% - gimnazjalne, podstawowe lub niepełne podstawowe: 36,3% - policealne i średnie zawodowe: 19,8% - średnie ogólnie: 4,9% - wyższe: 4,6% (na koniec IV kwartału 2014 r.) źródło: Portal Publicznych Służb Zatrudnienia	zawodowe: 53,0% zawodowe niepełne: 44,7% brak danych: 2,3% źródło: Statystyki niemieckiego Federalnego Urzędu Pracy, luty 2014 r.	zawodowe: 62,0% zawodowe niepełne: 35,7% brak danych: 2,2% źródło: Statystyki niemieckiego Federalnego Urzędu Pracy, luty 2014 r.	brak oficjalnych danych	podstawowe: 40,9% średnie: 53,9% wyższe: 5,2% (2014 r.) źródło: Departament Zatrudnienia BÉMKH	podstawowe: 39,1% średnie: 57,8% wyższe: 3,1% (2014 r.) źródło: Departament Zatrudnienia BÉMKH	42,6% (przedział wiekowy od 55 do 64 lat) III kwartał 2014 r., źródło: EUROSTAT
wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50+ (%)	39,5% (przedział wiekowy od 55 do 64 lat) III kwartał 2014 r., źródło: Urząd Statystyczny w Katowicach	76,8% przedział wiekowy od 45 do 54 lat; 23,3% - grupa w wieku powyżej 55 lat; (na koniec grudnia 2014 r.) źródło: Urząd Statystyczny w Krakowie	43,3% (przedział wiekowy od 55 do 64 lat) III kwartał 2014 r., źródło: EUROSTAT	69,5% (przedział wiekowy od 55 do 64 lat), 2013 r. źródło: EUROSTAT	66,1% (przedział wiekowy od 55 do 64 lat) III kwartał 2014 r., źródło: EUROSTAT	39,5% (przedział wiekowy od 55 do 64 lat) III kwartał 2014 r., źródło: EUROSTAT	30,2% (przedział wiekowy od 50 do 74 lat), źródło: węgierski Główny Urząd Statystyczny - spis ludności z 2011 roku	42,6% (przedział wiekowy od 55 do 64 lat) III kwartał 2014 r., źródło: EUROSTAT	

Podsumowując: wśród państw grupy partnerskiej, największe zaludnienie mają Niemcy – ponad 80 milionów mieszkańców. Na drugim miejscu znajduje się Polska z liczbą 38,5 miliona, natomiast najmniejszą liczbę ludności ma Malta – 416 000. Odsetek osób w wieku powyżej 50 lat we wszystkich państwach kształtuje się podobnie. Najwyższy jest w Niemczech – 41%, a najniższy w Polsce – 36%. Można zauważyć, że w przypadku Polski odsetek ten jest wyższy na Śląsku (38%) niż w Małopolsce (34%). W Niemczech, w analizowanym regionie Badenii-Wirtembergii, odsetek ten kształtuje się na poziomie przybliżonym do krajowego (40%). Na Węgrzech wartość ta jest wyższa w komitacie Békés (42%) w porównaniu do średniej krajowej (38%).

Wśród państw uczestniczących w projekcie najwyższą stopę bezrobocia rejestrowanego zanotowano w Polsce (12%), a najniższą na Malcie (4,6%). W przypadku analizowanych regionów w Polsce i w Niemczech można zauważyć, że stopa bezrobocia jest w nich niższa niż w ujęciu ogólnokrajowym (odpowiednio -2% i -2,8%). Na Węgrzech odsetek ten jest jednak wyższy w analizowanym regionie w porównaniu z poziomem całego kraju (-5,6%). Jeżeli porównać stopę bezrobocia wśród osób powyżej 50 roku życia ze stopą bezrobocia rejestrowanego, w Polsce i na Węgrzech jest ona niższa, natomiast w Niemczech (+1,6%) i na Malcie (+0,6%) jest wyższa.

Narzędzia i metody pracy na rzecz aktywizacji zawodowej osób powyżej 50 roku życia

W ramach projektu omówiono różne narzędzia i metody stosowane przez partnerów w codziennej pracy z osobami z grupy wiekowej 50+. Wymiana doświadczeń pozwoliła na poznanie zróżnicowanych sposobów na uwolnienie i wzmocnienie potencjału seniorów. Organizacje uczestniczące w projekcie wybrały następujące przykłady:

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

W Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Katowicach działa Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, które m.in. udziela profesjonalnego wsparcia w zakresie rozwiązywania problemów związanych z poszukiwaniem pracy i życiem zawodowym. Usługi skierowane są do osób dorosłych, bezrobotnych i poszukujących pracy, osób zainteresowanych rozwojem swojej kariery zawodowej oraz znajdujących się na różnych etapach życia zawodowego, w tym będących w wieku powyżej 50 lat.

Osoby poszukujące pomocy w rozwiązaniu problemów zawodowych mogą otrzymać następujące formy wsparcia: poradnictwo zawodowe (indywidualne i grupowe) oraz informacja zawodowa (indywidualna i grupowa).

Jedną z głównych metod stosowanych przez doradców Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w pracy z osobami powyżej 50 roku życia jest porada indywidualna. Obejmuje ona: ustalenie problemu dotyczącego kariery zawodowej, analizę sytuacji osoby, w tym jej zainteresowań, predyspozycji i kompetencji, analizę sytuacji zdrowotnej, społecznej i ekonomicznej, analizę możliwości i wybór właściwego rozwiązania problemu zawodowego oraz wspólną weryfikację metody rozwiązania problemu w ramach współpracy z klientem. Podczas indywidualnych spotkań, doradca zawodowy oraz klient wspólnie ustalają problem zawodowy oraz metody jego rozwiązania.

Przykładowe metody i narzędzia stosowane w ramach poradnictwa indywidualnego:

- 1) Wywiad: w czasie rozmowy (wywiadu) doradca zawodowy uzyskuje informacje o sytuacji klienta (m.in. na temat płci, wieku, poziomu wykształcenia, doświadczenia zawodowego, stanu zdrowia, sytuacji rodzinnej, zainteresowań i oczekiwań);
- 2) Kwestionariusz zainteresowań zawodowych (KZZ): narzędzie opracowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, dostosowane do potrzeb doradztwa zawodowego w polskich urzędach pracy. Z narzędzia mogą korzystać doradcy zawodowi w pracy z dorosłymi (osobami zatrudnionymi, studentami, bezrobotnymi, poszukującymi pracy oraz osobami chcącymi zmienić zawód lub podnieść swoje kwalifikacje). Doradcy zawodowi w urzędach pracy mogą korzystać z KZZ, pod warunkiem ukończenia szkolenia w zakresie korzystania z Kwestionariusza, potwierdzonego zaświadczeniem wydanym przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Kwestionariusz dostępny jest w dwóch wersjach: KZZ-D dla dorosłych (209 pytań) oraz KZZ-M dla młodzieży (224 pytania). Prezentowane narzędzie zawiera 11 skal podstawowych (artystyczna, badawcza, handlowa, komunikacyjna, konwencjonalna, mechaniczna, opiekuńcza, perswazyjna, przedsiębiorcza, realistyczna, społeczna) i 2 skale kontrolne (skala aprobaty społecznej i skala reagowania na niepewność). Wyniki ukończonego testu (odpowiedzi klienta na poszczególne pytania kwestionariusza) są zbierane i obliczane przez program komputerowy (dostępny na serwerach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej). Wyniki testu definiują społeczne i psychologiczne warunki badanej osoby, jak i poziom kompetencji w 11 skalach. Test stanowi uzupełnienie informacji zebranych w ramach wywiadu oraz określa potencjalne obszary działalności zawodowej klienta. Doradca zawodowy interpretuje wyniki testu na podstawie „Podręcznika dla doradców zawodowych”. Proces ten umożliwia dokładniejsze przeanalizowanie umiejętności i kompetencji klienta, nie skupiając się wyłącznie na jego kwalifikacjach i doświadczeniu, a tym samym zwiększając możliwość znalezienia odpowiedniego zatrudnienia.

ttg team training

ttg team training oferuje zróżnicowane szkolenia przeznaczone dla grupy docelowej, tj. osób bezrobotnych w wieku 50+, takie jak:

- Strategie autopromocji dla nauczycieli akademickich: tygodniowy kurs obejmujący szkolenia indywidualne i grupowe, szkolenie w ośrodku oceny pracowników, kwestie związane z dokumentami aplikacyjnymi i rozmowami w sprawie pracy.
- Orientacja i aktywizacja: trzytygodniowe szkolenie obejmujące podstawową wiedzę na temat poszczególnych obszarów zawodowych, procesów osobistej orientacji zawodowej, dokumentów aplikacyjnych i rozmów w sprawie pracy.
- Coaching indywidualny: obejmuje od 12 do 40 godzin w celu wsparcia integracji osób bezrobotnych w wieku 50+ na rynku pracy. Tematy określane są przez klienta i mogą dotyczyć dokumentów aplikacyjnych, potencjalnych obszarów pracy, oceny kompetencji, dalszego kształcenia i szkoleń itp.
- Pośrednictwo pracy dla osób w wieku 50+: sześciomiesięczny projekt obejmujący doradztwo indywidualne oraz dwa dni szkolenia w tygodniu, np. w zakresie umiejętności komputerowych, zarządzania czasem, rozwiązywania konfliktów, komunikacji itp. Uczestnicy otrzymują także zwrot kosztów podróży w związku ze szkoleniem i rozmowami.

Niektóre szkolenia zorientowane są na procesy, a inne na budowanie kompetencji. Kursy ukierunkowane na procesy są alternatywą dla tradycyjnych szkoleń zorientowanych na przyswajanie wiedzy. Ukierunkowanie na proces dotyczy nie tylko formalnych aspektów ubiegania się o pracę oraz udziału w rozmowie o pracę, ale także zarządzania oczekiwaniami. W celu zapewnienia efektywności, zwłaszcza w odniesieniu do szczególnej sytuacji osób w wieku 50+ poszukujących pracy, często zachodzi konieczność zmiany osobistych oczekiwań.

Coaching skupia się na pomocy w indywidualnej zmianie oraz na wspieraniu zmian, w aspektach takich jak:

- własne korzyści i samoorganizacja;
- rozważność i szacunek do samego siebie;
- odcięcie się od wywołujących stres doświadczeń związanych z pracą;
- pomocna asertywność;
- docenienie osiągnięć życiowych.

Narzędzia i metody coachingu indywidualnego i grupowego są źródłem korzystnych doświadczeń w różnych obszarach, np. zmian prowadzących do określenia przydatnych oczekiwań i skutecznych strategii. Proces ten pomaga osobom w wieku powyżej 50 lat w pokonaniu barier związanych z zatrudnieniem, zarówno psychologicznych, jak i praktycznych.

SOS Malta

SOS Malta korzysta z pomocy wolontariuszy w celu aktywizacji seniorów. VolServ jest krajowym programem wolontariackim SOS Malta, prowadzonym wspólnie z Ministerstwem Zdrowia. VolServ ma na celu rozwijanie i organizację dobrowolnych usług z zakresu ochrony zdrowia, świadczonych w ramach wspierania pacjentów i ich krewnych w głównym szpitalu ogólnym. Projekt został zapoczątkowany w kwietniu 2007 roku. W ramach VolServ w szkoleniach i pracy uczestniczy prawie 170 wolontariuszy.

Do głównych celów VolServ należy poprawa ogólnych doświadczeń pacjenta i jego bliskich, zapewnienie bardziej osobistego podejścia do pacjentów oraz dodanie wartości do pracy personelu szpitalnego, poprzez tworzenie wartościowych ról i cennych możliwości dla wolontariuszy, jak i szans na poznanie nowych osób i zyskanie poczucia satysfakcji. Rola wolontariusza skupia się na wszelkich działaniach, które poprawiają doświadczenie pobytu w szpitalu w odniesieniu do pacjentów i ich rodzin (np. czytanie pacjentom, usługi pielęgnacyjne, czy podawanie posiłków).

Głównymi korzyściami płynącymi z bycia wolontariuszem VolServ jest nauka i edukacja oraz zdobycie nowych umiejętności i rozwój już posiadanych. Ponadto wolontariat daje szanse w aspekcie społecznym oraz możliwości pracy na rzecz społeczności, a czas poświęcony tej pracy pozwala wolontariuszowi na dokonywanie świadomych wyborów w życiu osobistym i zawodowym.

Integralną częścią programu VolServ jest wsparcie udzielane wolontariuszom w ich bieżącym rozwoju osobistym oraz w zakresie wszelkich wskazówek wymaganych przez cały okres wykonywania przez nich zadań. SOS Malta zapewnia szkolenia i wsparcie wszystkim wolontariuszom przed rozpoczęciem wolontariatu oraz w jego trakcie. Czynione jest to w ramach spotkań grupowych w celu wymiany informacji oraz oceny. Wolontariat przynosi korzyści osobom bezrobotnym w wieku powyżej 50 lat, gdyż pozwala im na odzyskanie wiary we własne siły oraz na przyjęcie pozytywnej postawy wobec samych siebie. Osoby bezrobotne w wieku 50+ mogą czuć się zagubione, a wolontariat pomaga im w znalezieniu znaczenia, celu i kierunku w życiu. W ujęciu ogólnym, może także umożliwić im zyskanie miękkich umiejętności interpersonalnych, takich jak komunikacja, praca w grupie, radzenie sobie ze stresem, umiejętności planowania i organizacji. Ponadto wolontariusze mogą nauczyć się pracy zespołowej i poczuć się docenieni. Dzięki wolontariatowi zyskują pozytywne nastawienie do życia, rzeczywistości i innych ludzi. Ten rodzaj wolontariatu przynosi im także osobistą satysfakcję i zadowolenie z posiadanych umiejętności. Co więcej, dzięki niemu mogą porzucić obawy dotyczące ich ograniczeń i trudności. W ten sposób zyskują oni większą świadomość swojego potencjału i pozytywnych wartości, które mogą być przydatne w znalezieniu zatrudnienia.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Metody pracy stosowane przez pracowników socjalnych, doradców zawodowych i rekruterów wydają się niewystarczające na potrzeby aktywizacji osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. W odpowiedzi na to Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie opracował i wprowadził następujące metody:

1. Trener zatrudnienia wspieranego.

Metoda pracy trenera zatrudnienia wspieranego przeznaczona jest w szczególności dla osób zmagających się z trudnościami na rynku pracy oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym, zwłaszcza osób powyżej 50 roku życia, niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych oraz bezdomnych. Trener zatrudnienia wspieranego, stosując głównie metodę coachingu, wspiera klienta przez cały okres bezrobocia aż do chwili znalezienia przez niego zatrudnienia. Coaching pomaga w poprawie postawy i prowadzi do szybkiej i stałej zmiany, a przez to do zwiększenia satysfakcji klienta.

Zadania trenera zatrudnienia wspieranego obejmują: uzyskanie informacji na temat potencjału klienta i możliwości jego rozwoju, stałe motywowanie, kontakty z pracodawcami w celu zdobycia wiedzy na temat możliwości zatrudnienia klientów, wprowadzanie klienta na otwarty rynek pracy, udzielanie porad na temat procedur, warunków pracy, zasad zatrudnienia itp. oraz monitorowanie procesu adaptacji klienta i jego funkcjonowania w środowisku pracy.

Korzyści ze stosowania tej metody w odniesieniu do grupy osób powyżej 50 roku życia:

- możliwość indywidualnego podejścia do klienta; więcej czasu na pracę nad motywacją klienta; klient w centrum uwagi trenera;
- niezwykle elastyczny zakres i częstotliwość udzielania pomocy;
- bardziej dynamiczna i skuteczna w porównaniu z innymi metodami; informacje uzyskiwane z dwóch stron; możliwość monitorowania klienta w pracy;
- wyższa efektywność zatrudnieniowa;
- tworzenie sieci współpracy między pracodawcami i instytucjami rynku pracy.

2. Wolontariat w ramach projektu „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny”.

W projekcie „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny” zaproponowano nowatorską metodę pracy opartą na budowaniu relacji między wolontariuszem-tutorem w wieku 45+ oraz osobą bezrobotną w wieku 50+. Bezrobotni oraz ich opiekunowie pracują w ramach spotkań indywidualnych, dających obu stronom szansę na osobisty rozwój.

Projekt skupia się nie tyle na poprawie umiejętności zawodowych osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat, ile na wzmocnieniu/odbudowie ich umiejętności miękkich, takich jak zdolność do motywowania samego siebie, inspirowanie do działania, sprawne zarządzanie sobą i swoją pracą, efektywna komunikacja itp. Rola wolontariusza-tutora polega zatem na byciu zarówno partnerem, jak i przewodnikiem swojego podopiecznego. Podejście to pozwala na wspólną pracę nad zwiększeniem motywacji, ustaleniem celów, planowaniem działań i poprawą samoświadomości.

W ramach przygotowania do pracy każdy wolontariusz przechodzi szkolenie z zakresu tutoringingu (z elementami coachingu) oraz otrzymuje indywidualne doradztwo w celu rozwinięcia umiejętności takich jak aktywne słuchanie, motywacja, ustalanie celów i metod ich wdrażania, jak i merytoryczne materiały dla uczestników projektu. Dzięki zaangażowaniu w projekt wolontariusze zyskują satysfakcję z odkrywania potencjału innych.

W projekcie biorą udział tzw. „dojrzały wolontariusze” – zarówno ze względu na wiek uczestniczących w nim osób, jak i na charakter przedmiotu projektu. Wolontariusze odpowiadają za organizację spotkań indywidualnych oraz zobowiązują się do systematycznej pracy z podopiecznymi kursantami, w ramach której udzielają im wskazówek oraz pomagają w odzyskaniu pewności siebie. Dzięki temu podejściu osoby w wieku 50+ zyskują więcej możliwości wpływania na swój proces rozwoju.

Urząd Komitatu Békés

Departament Zatrudnienia, wraz z rejonowymi oddziałami Urzędu Komitatu Békés, udziela kilku rodzajów wsparcia i zasiłków dla osób poszukujących pracy, w szczególności należących do grup znajdujących się w trudnej sytuacji (osób rozpoczynających pracę zawodową, niepełnosprawnych, bezrobotnych w wieku 50+):

- Departament zapewnia wsparcie – poprzez dedykowane programy – bezrobotnym, w celu zachęcenia ich do rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej. Osoby biorące udział w programie należą głównie do grup znajdujących się w trudnej sytuacji w regionach słabszych gospodarczo w komitacie Békés.
- Departament prowadzi także programy wspierające tworzenie nowych i utrzymywanie istniejących miejsc pracy. Pracodawcy zatrudniający osobę w wieku powyżej 55 lat mogą korzystać z ulgi podatkowej w formie obniżki składek na ubezpieczenia społeczne. Obniżka składek na ubezpieczenia społeczne w odniesieniu do osób po 55 roku życia może zostać przyznana na czas nieokreślony – do końca okresu zatrudnienia.

- Istotne znaczenie ma także zapewnienie pomocy i szkoleń zarejestrowanym osobom poszukującym pracy. W kontekście zatrudnienia publicznego Departament stara się wspierać ciągłą obecność osób na rynku pracy, co ułatwia im znalezienie stałego zatrudnienia.

Departament Zatrudnienia świadczy następujące usługi na rzecz osób poszukujących pracy:

- mediacje w sprawie pracy;
- informacje na temat rynku pracy i zatrudnienia;
- usługi doradcze w zakresie pracy, kariery i poszukiwania zatrudnienia;
- utrzymywanie stałego kontaktu z pracodawcami;
- organizacja poradnictwa zawodowego i targów pracy;
- udzielanie porad prawnych;
- doradztwo EURES.

Publiczne służby zatrudnienia w komitacie Békés pełnią szczególnie istotną rolę w rozwiązywaniu napięć związanych z zatrudnieniem. Publiczne programy zatrudnienia wdrażane są w tych regionach komitatu Békés, w których istnieje trudna sytuacja, głównie w związku z prowadzoną działalnością rolniczą. Wsparcie obejmuje przede wszystkim osoby poszukujące pracy i należące do grup defaworyzowanych. Programy pozwalają na utrzymanie wydajności pracy i umiejętności ich uczestników.

Departament Zatrudnienia Urzędu Komitatu Békés odpowiada za wdrażanie Programu Operacyjnego Odnowy Społecznej – 1.1.2-22/1-2012-0001, „Zwiększenie szans na zatrudnienie wśród grup znajdujących się w społecznie niekorzystnym położeniu”. Grupy docelowe, znajdujące się w niekorzystnym położeniu, obejmują również osoby w wieku powyżej 50 lat. Te grupy docelowe otrzymują wsparcie w celu rozszerzenia ich możliwości zatrudnienia – pracodawca zatrudniający osobę z grupy defaworyzowanej otrzymuje wsparcie na pokrycie 100% kosztów wynagrodzenia i składek ubezpieczenia przez okres pierwszych czterech miesięcy oraz 50% przez okres kolejnych czterech miesięcy. Po upływie okresu udzielanego wsparcia pracodawca ma obowiązek dalszego zatrudniania pracownika przez kolejne cztery miesiące. Ponadto uczestnicy, którzy zechcą założyć własną działalność gospodarczą, mogą otrzymać pomoc na okres do 6 miesięcy – w wysokości obowiązującego wynagrodzenia minimalnego. Oprócz tego otrzymują dodatek na cele podróży między miastami oraz na cele mieszkaniowe. Departament Zatrudnienia odpowiada za pełne wdrożenie programu i zarządzanie nim przez cały okres projektu. Do obowiązków personelu Departamentu należy również właściwe wykorzystanie i rozdzielanie budżetu projektowego po przeprowadzeniu dokładnej oceny zaangażowanych grup docelowych, w tym osób powyżej 50 roku życia.



Spotkanie partnerów projektu w Niemczech: omówienie sytuacji osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia w każdym z państw.



Uczestnicy projektu podczas spotkania w Krakowie: prezentacja przykładu dobrych praktyk w ramach projektu „Konserwator – program aktywizacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia”.



Konferencja prasowa na Węgrzech: prezentacja najnowszych informacji dotyczących projektu i postępów w jego realizacji.



Spotkanie partnerów projektu w szpitalu Mater Dei na Malcie: prezentacja programu VolServ oraz spotkanie z wolontariuszami biorącymi udział w projekcie.

Ramy prawne dotyczące starszych pracowników w państwach uczestniczących

Informacje zawarte w tym rozdziale przedstawiają przykłady ram prawnych mających na celu poprawę sytuacji seniorów na rynkach pracy w państwach uczestniczących w projekcie.

Polska

- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. z 2015 r., poz. 149, z późn. zm.):
 - osoby w wieku powyżej 50 lat uznaje się za osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy, którym przysługuje pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych wdrażanych przez powiatowe urzędy pracy;
 - zatrudnienie subsydiowane: osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 roku życia mogą wykonywać prace interwencyjne przez okres do 4 lat;
 - tymczasowe zwolnienie pracodawców z obowiązku płacenia składek na Fundusz Pracy: pracodawca nie musi płacić składek na Fundusz Pracy przez okres 12 miesięcy w odniesieniu do osób, które ukończyły 50 rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawały w ewidencji bezrobotnych;
 - dopłaty do wynagrodzeń w związku z zatrudnieniem określonych osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat: przez okres 12 lub 24 miesięcy. Kwota dopłaty wynosi maksymalnie 50% wynagrodzenia minimalnego;
 - Krajowy Fundusz Szkoleniowy: powiatowe urzędy pracy mogą finansować koszty szkolenia personelu zatrudnianego przez pracodawców: w latach 2014-2015 wsparcie przeznaczone jest dla pracowników powyżej 45 lat.
- Przepisy dotyczące zapobiegania dyskryminacji starszych pracowników definiuje Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1502, z późn. zm.).
- Ochrona przed zwolnieniem: pracownicy, którym brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, chronieni są przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

Wiek emerytalny w Polsce wynosi 67 lat w przypadku kobiet urodzonych po 30 września 1973 r. oraz wszystkich mężczyzn urodzonych po 30 września 1953 r. W przypadku osób urodzonych wcześniej, wiek emerytalny zależy od daty ich urodzenia.

Niemcy

W Niemczech obowiązuje ogólna ustawa o zakazie dyskryminacji, przyjęta 14.08.2006 (ostatnia zmiana nastąpiła 03.04.2013), w celu zapobiegania i eliminowania dyskryminacji ze względu na wyznanie, płeć i wiek.

Obowiązuje również ustawa mająca wspierać integrację na rynku pracy (uchwalona 20.12.2011): dla tego opracowania znaczenie mają trzy elementy: zasiłki dla osób bezrobotnych, dotacje na cele integracji oraz emerytury częściowe.

- Seniorzy otrzymują krótkookresowe zasiłki dla bezrobotnych przez dłuższy czas, w zależności od ilości przepracowanych lat. Okres, na który przyznaje się zasiłek, może wynieść do 24 miesięcy.
- Dotacje na cele integracji: pracodawcy zatrudniający osoby, które mają trudności w znalezieniu pracy (np. z powodu wieku lub niepełnosprawności) mogą otrzymać dotację rządową rekompensującą zmniejszoną wydajność.
- Perspective 50plus: inicjatywa Federalnego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (BMAS), mająca na celu zapewnienie seniorom pomocy w znalezieniu zatrudnienia, poprzez zwiększenie ich mobilności, umożliwienie wykonywania pracy tymczasowej oraz podniesienie kwalifikacji.

Od 1 lipca 2014 r., w szczególności osoby ubezpieczone przez długi okres czasu, tj. objęte systemem ubezpieczeń społecznych przez co najmniej 45 lat, mogą otrzymać emeryturę w pełnej wysokości w wieku 63 lat. W odniesieniu do osób urodzonych w latach 1947-1964 wiek emerytalny wzrasta stopniowo do 67 lat. Dla wszystkich osób urodzonych w 1964 r. i później wiek emerytalny wynosi 67 lat.

Malta

Ramy prawne zapewniające pośrednie wsparcie osobom w wieku powyżej 50 lat obejmują:

- Europejskie prawo zapobiegające dyskryminacji obowiązujące na Malcie. Przepisy z 2004 r. dotyczące równego traktowania w zakresie zatrudnienia (Akt prawny 461 z 2004 r.), zakazujące wszelkiej dyskryminacji ze względu na wiek.
- Ustawę o stosunkach pracowniczych i przemysłowych. USTAWA XXII z 2002 r. również zakazuje dyskryminacji i zapewnia ochronę starszym pracownikom.
- Ustawę z 2006 r. o zabezpieczeniu społecznym, która stanowi, że osoby w wieku emerytalnym, które nie ukończyły 65 lat, mogą kontynuować pracę bez utraty prawa do świadczeń emerytalnych.
- Ponadto prawa tej grupy są również chronione pośrednio na mocy przepisów o pracy tymczasowej, tj. Rozporządzenia w sprawie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, 2002 r. – L.N. 427 z 2002 r., zmienionego L.N. 140 z 2007 r., 240 z 2008 r. oraz 117 z 2010 r., jak i Rozporządzenia w sprawie pracowników tymczasowych, 2011 r. – L.N. 461 z 2010 r. – Ustawa o stosunkach pracowniczych i przemysłowych (Rozdz. 452).

Ponadto w maju 2014 r. opublikowano nową Krajową Politykę Zatrudnienia, a obecnie opracowywane są zasady dotyczące dojrzałych pracowników, które będą stosowane w odniesieniu do osób w wieku powyżej 50 lat.

Na Malcie wiek emerytalny dla osób urodzonych w 1962 r. i później wynosi 65 lat. W przypadku osób urodzonych wcześniej wiek emerytalny zależy od daty ich urodzenia.

Węgry

Ustawa IV z 1991 r. o pośrednictwie pracy i zasiłkach dla osób bezrobotnych, jak również Rozporządzenie 6/1996. (VII. 16.) MüM dotyczące wspierania zatrudnienia i wsparcia z Funduszu Rynku Pracy w odpowiedzi na kryzys na rynku pracy.

- Osoby w wieku powyżej 50 lat klasyfikuje się jako pracowników w trudnej sytuacji na rynku pracy.
- W celu zwiększenia zatrudnienia pracodawcy otrzymują dopłaty do wynagrodzeń pracowniczych.
- Dopłaty do wynagrodzeń mogą być przyznawane na okres maksymalnie 2 lat.
- Wnioski w tej sprawie składa się do wydziału ds. zatrudnienia miejscowego urzędu (formalnie nazywanego powiatowym urzędem pracy), właściwego dla siedziby pracodawcy.

Ustawa I z 2012 r. – Kodeks Pracy

- Rozwiązanie stosunku pracy przed osiągnięciem wieku emerytalnego możliwe jest wyłącznie w następujących przypadkach:
 - Jeżeli pracownik celowo lub poprzez zaniedbanie narusza swoje istotne obowiązki.
 - Jeżeli zachowanie pracownika uniemożliwia utrzymanie zatrudnienia.
- W związku z umiejętnościami pracownika lub codzienną działalnością pracodawcy:
 - Występuje brak odpowiednich wolnych miejsc pracy.
 - Pracownik nie przyjmie oferowanej pracy.

Ustawa III z 1993 r. o ładzie społecznym i świadczeniach socjalnych

- Jeden z głównych warunków udzielania wsparcia osobom aktywnym: osiągnięcie ustawowego wieku emerytalnego nastąpi w ciągu pięciu lat od uzyskania uprawnienia do świadczeń.

Ustawa LXXXI z 1997 r. o zabezpieczeniu społecznym i świadczeniach emerytalnych

- Preferencyjne warunki świadczeń emerytalnych dla kobiet: niezależnie od wieku, prawo do świadczeń emerytalnych przysługuje kobietom, które przepracowały 40 lat, w tym zarobkowo, wykonując pracę opiekunek i wychowując dziecko.

Na Węgrzech wiek emerytalny dla osób urodzonych w 1957 r. i później wynosi 65 lat. W przypadku osób urodzonych wcześniej wiek emerytalny zależy od daty ich urodzenia.

Wyniki badania

W ramach projektu grupa partnerska opracowała dwa różne kwestionariusze oraz przeprowadziła badania opinii. Pierwsze badanie opinii przeprowadzono wśród osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Celem tego badania była identyfikacja istniejących barier w zatrudnieniu, jak również potrzeb edukacyjnych i szkoleniowych tej grupy wiekowej. Otrzymane wyniki mogą stanowić punkt wyjściowy dla wzmocnienia integracji seniorów na rynku pracy. Uzyskana wiedza może pomóc w poprawie i określeniu bardziej efektywnych usług oferowanych osobom w wieku powyżej 50 lat. Drugie badanie przeprowadzono w celu poznania opinii pracodawców na temat zatrudniania osób po 50 roku życia. Istnieje silna potrzeba podejmowania inicjatyw, które pozwoliłyby na zmianę negatywnych stereotypów dotyczących starszych pracowników oraz na poprawę zdolności i chęci przedsiębiorstw do ich zatrudniania. W tym celu grupa partnerska pytała respondentów o negatywne aspekty zatrudniania osób w wieku 50+, obawy i bariery związane z zatrudnianiem osób z tej grupy wiekowej, jak i o dostrzegane potrzeby w zakresie szkolenia.

Każda organizacja partnerska przeprowadziła opisane badania w swoim regionie. Wyniki obu kwestionariuszy przedstawiono poniżej.

Badanie opinii osób powyżej 50 roku życia

Badanie to zostało przeprowadzone wśród osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia, w celu identyfikacji barier w zatrudnieniu oraz określenia potrzeb edukacyjnych i szkoleniowych występujących w tej grupie. W badaniu wzięło udział łącznie 248 osób.

Profil respondentów

Znaczną większość respondentów stanowiły osoby w wieku 50-60 lat. W większości państw łączna liczba respondentów rozłożyła się stosunkowo równomiernie między grupami w przedziale wieku 50-55 oraz 55-60 lat. Wszystkie osoby uczestniczące w tym badaniu były bezrobotne w czasie udzielania odpowiedzi na pytania w kwestionariuszu. Osoby bez stałego zatrudnienia przez okres dłuższy niż rok stanowiły większość w Niemczech, Polsce i na Malcie (Niemcy – 83%, Polska: województwo śląskie – 38%, województwo małopolskie – 47%, Malta – 73%), natomiast na Węgrzech najczęściej ankietowanych było bezrobotnych przez okres krótszy niż trzy miesiące (38%). Pod względem poziomu wykształcenia, większość uczestników we wszystkich państwach posiadała wykształcenie średnie/zasadnicze zawodowe (od 35% w Polsce, w województwie śląskim, do prawie 73% na Węgrzech) oraz dodatkowe kwalifikacje zawodowe (średnio 50% respondentów). Poziom znajomości języków obcych był znacznie zróżnicowany – od 21% w Polsce w województwie śląskim, do 100% na

Malcie (wielu Maltańczyków zna również język włoski); w innych państwach wartość ta wynosiła średnio 50% (Polska, województwo małopolskie – 42%, Niemcy – 60%).

W większości badanych regionów uczestnicy wskazywali pracę fizyczną jako rodzaj ostatnio wykonywanej pracy stałej (najczęściej w Polsce, w województwie małopolskim – 65%).

Na pytanie o powód zakończenia zatrudnienia, średnio 65% respondentów wskazywało przyczynę związaną z sytuacją przedsiębiorstwa (głównie zwolnienia pracowników, rozwiązanie umowy). W odpowiedzi na pytanie o powody osobiste, respondenci najczęściej wskazywali problemy zdrowotne oraz zobowiązania rodzinne.

Bariery uniemożliwiające wejście na rynek pracy

Respondenci stwierdzali zgodnie, że pracodawcy uważają, iż są oni zbyt starzy na zatrudnienie; był to najczęściej wskazywany powód ich problemów w wejściu na rynek pracy. Średnio połowa respondentów zgadzała się lub stanowczo zgadzała się z tym stwierdzeniem. Prawie połowa respondentów z Węgier oraz z województwa małopolskiego, jak i ponad połowa z pozostałych regionów, wskazywała, że doświadczyła dyskryminacji w czasie poszukiwania pracy, w większości przypadków z powodu wieku.

Ankietowani zgodnie twierdzili też, że oferowane im stanowiska nie odpowiadały ich zawodom. Niezależnie od tego, większość respondentów nie zgadzała się z twierdzeniem, że nie są w stanie pracować na dostępnych stanowiskach lub że ich umiejętności są niewystarczające.

Znaczna część respondentów uważa, że niezajomość języka obcego oraz obsługi komputera również może być czynnikiem utrudniającym znalezienie przez nich zatrudnienia.

W większości przypadków ponad 70% ankietowanych deklarowało brak chęci do zmiany miejsca zamieszkania w celu znalezienia zatrudnienia. Większość jednak (55-94%) stwierdzała gotowość na zmianę zawodu, jeśli to gwarantowałyby im zatrudnienie.

Pokonywanie barier

Większość respondentów deklarowała potrzebę uzyskania dalszego wsparcia w celu znalezienia nowej pracy. Ponadto ankietowani zgodnie przyznają, że główną formą wsparcia, jakiej potrzebują, są szkolenia. Jako najbardziej istotne potrzeby w zakresie szkolenia wskazano naukę języków obcych oraz obsługi komputera. Dodatkowo, osoby poszukujące pracy w Polsce i na Węgrzech podkreślały znaczenie umiejętności

technicznych/zawodowych, natomiast na Malcie i w Niemczech – umiejętności miękkich. Inne formy wsparcia wymienione w ankiecie obejmują m.in. pomoc w zakresie finansów/inwestycji, opieki zdrowotnej i doradztwa.

Porównanie wybranych wyników ankiet przeprowadzonych we wszystkich krajach

Jak długo pozostaje Pani/Pan bez stałej pracy?

	PL-Kraków	PL-Katowice	Węgry	Malta	Niemcy
Mniej niż 3 miesiące	8%	20%	38%	8%	0%
3-6 miesięcy	17%	17%	15%	4%	6%
7-12 miesięcy	28%	25%	20%	15%	11%
Powyżej 1 roku	47%	38%	27%	73%	83%

Jaki jest główny powód, dla którego dobiegło końca Pani/Pana poprzednie stałe zatrudnienie?

	PL-Kraków	PL-Katowice	Węgry	Malta	Niemcy
Powody osobiste:	7%	21%	30%	23%	15%
Powody zdrowotne	2%	16%	22%	7%	6%
Zobowiązania rodzinne	5%	5%	8%	13%	6%
Niepełnosprawność	0%	0%	0%	3%	3%
Przyczyny po stronie przedsiębiorstwa:	91%	71%	62%	20%	82%
Zwolniono mnie z powodu redukcji zatrudnienia w firmie	43%	32%	25%	17%	36%
Zwolniono mnie z powodu likwidacji firmy	31%	17%	12%	0%	26%
Wykonywana praca dobiegła końca	17%	22%	25%	3%	20%
Inne przyczyny	2%	8%	8%	57%	3%

Czy byłaby Pani skłonna/byłby Pan skłonny do zmiany miejsca zamieszkania w celu znalezienia zatrudnienia?

	PL-Kraków	PL-Katowice	Węgry	Malta	Niemcy
tak	28%	14%	15%	39%	57%
nie	72%	86%	85%	61%	43%

Czy zmieniałby Pani/zmieniłby Pan zawód w celu znalezienia zatrudnienia?

	PL-Kraków	PL-Katowice	Węgry	Malta	Niemcy
tak	94%	67%	55%	78%	77%
nie	6%	33%	45%	22%	23%

Wnioski

Osoby w wieku powyżej 50 lat czują się stosunkowo pewnie co do swoich umiejętności i często uważają się za równie wydajne, jak młodszy pracownicy; uważają, że są tak samo zdolne do wykonywania dostępnej pracy, lecz ich zdaniem pracodawcy uważają je za zbyt stare na zatrudnienie. Osoby te często spotykają się z dyskryminacją ze względu na wiek.

W celu pokonania tych barier należy zaoferować starszym pracownikom możliwości dalszego szkolenia i edukacji, aby mogli oni zaadaptować się na rynku pracy oraz zwiększyć swoją konkurencyjność. Obejmuje to głównie szkolenia z zakresu obsługi komputera oraz kursy językowe, ale także szkolenia zawodowe/techniczne, gdyż duży odsetek respondentów deklaruje chęć zmiany zawodu w celu znalezienia pracy.

Takie samo znaczenie ma zmiana nastawienia pracodawców do starszych pracowników. Starsi pracownicy nie tylko uważają, że ich wiedza, umiejętności i doświadczenie zawodowe powinny zostać docenione przez potencjalnych pracodawców, ale również że niekiedy jedynym powodem odrzucenia ich kandydatury jest wiek.

Opinie pracodawców na temat starszych pracowników

Ankieta przeprowadzona wśród pracodawców w celu poznania ich opinii na temat osób w wieku powyżej 50 lat na rynku pracy. Odpowiedzi na pytania udzieliło 199 pracodawców.

Charakterystyka przedsiębiorstwa

W większości badano małe przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 50 osób (z wyjątkiem Malty), działające m.in. w branży budowlanej, produkcyjnej, finansowej, handlowej oraz w sektorze administracji publicznej.

W większości badanych krajów, około 90% respondentów deklarowało, że zatrudniają osoby w wieku powyżej 50 lat (Malta – 90%, Polska, województwo małopolskie – 93%, Węgry – 95%); w przypadku Niemiec wartość ta wyniosła 100%. Niższą wartość odnotowano w województwie śląskim (76%). Spośród łącznej liczby pracowników średnio 25% było w wieku 50+.

Pracownikom oferowano umowy o pracę w pełnym oraz niepełnym/ograniczonym wymiarze godzin. Średnio około 66% respondentów oferowało elastyczne formy zatrudnienia pracownikom w wieku powyżej 50 lat (elastyczne godziny pracy, zatrudnienie w niepełnym lub ograniczonym wymiarze godzin).

Pozytywne aspekty zatrudniania osób w wieku 50+

Najczęściej wymienianymi pozytywnymi aspektami są: szerokie doświadczenie zawodowe, właściwe umiejętności i wiedza oraz stabilna sytuacja życiowa (w tym mieszkanie i życie rodzinne, brak obowiązków związanych z opieką nad dziećmi). Według wyników ankiety, pracodawcy uważają takich pracowników za bardziej dojrzałych, rzetelnych i zaangażowanych.

Negatywne aspekty zatrudniania osób w wieku 50+

Większość pracodawców w badanych państwach uważa, że zatrudnianie pracowników w wieku powyżej 50 lat ma także pewne negatywne aspekty. Najczęściej wymieniano: częste urlopy zdrowotne, słabą znajomość obsługi komputera, problemy w zakresie używania nowych technologii oraz mniejszą elastyczność (np. w związku z nadgodzinami).

Bariery na rynku pracy dla zatrudniania osób w wieku powyżej 50 lat oraz obawy związane z zatrudnieniem

W odniesieniu do obaw związanych z zatrudnieniem osób w wieku 50+ najczęściej wymieniano problemy zdrowotne. Pracodawcy w większości obawiają się częstych urlopów zdrowotnych oraz pogorszenia stanu zdrowia pracowników, co może także wpłynąć na ich efektywność. W kwestii potencjalnych barier dla zatrudnienia zanotowano czynniki takie jak: postawa osób w wieku 50+ w miejscu pracy (niechęć do zmiany, mała elastyczność i kreatywność), problemy z adaptacją do nowego środowiska pracy/metod pracy oraz kłopoty związane z korzystaniem z nowych technologii. Respondenci na Węgrzech wskazywali także wyższe wymagania finansowe.

Potrzeby związane z edukacją/szkoleniem

Znaczna większość pracodawców (od 70% na Malcie do 100% w Niemczech) uważa, że osoby w wieku powyżej 50 lat potrzebują dalszego szkolenia. Najczęściej wymieniano kursy zawodowe, komputerowe oraz rozwijające miękkie umiejętności interpersonalne.

Porównanie wybranych wyników ankiet przeprowadzonych we wszystkich krajach

Czy zatrudnia Pani/Pan osoby w wieku powyżej 50 lat?

	PL-Kraków	PL-Katowice	Węgry	Malta	Niemcy
tak	93%	76%	95%	90%	100%

Czy przedsiębiorstwo oferuje elastyczne formy zatrudnienia osobom w wieku 50+?

	PL-Kraków	PL-Katowice	Węgry	Malta	Niemcy
tak	60%	57%	50%	65%	100%

Czy na podstawie swojego doświadczenia uważa Pani/Pan, że osoby w wieku 50+ potrzebują dalszego szkolenia w celu wykonywania swojej pracy, jeśli zostaną zatrudnione?

	PL-Kraków	PL-Katowice	Węgry	Malta	Niemcy
tak	92%	95%	85%	70%	100%
szkolenia zawodowe	54%	34%	42%	52%	100%
kursy komputerowe	57%	24%	33%	82%	100%
szkolenia w zakresie miękkich umiejętności interpersonalnych	41%	21%	21%	58%	66%

Wnioski

Ogólna opinia na temat zatrudniania osób w wieku powyżej 50 roku życia była stosunkowo pozytywna. Respondenci uważają, że osoby z tej grupy są wartościowymi pracownikami posiadającymi szerokie doświadczenie zawodowe i życiowe oraz odgrywają kluczową rolę w szkoleniu mniej doświadczonych/młodszych pracowników. Główne problemy, jakie wskazywano, dotyczą nieaktualnych umiejętności (w szczególności w zakresie

obsługi komputera oraz umiejętności miękkich), obawy pracodawców związane z inwestowaniem w pracowników bliskich osiągnięcia wieku emerytalnego, jak i ograniczeń fizycznych w przypadku pracy fizycznej.

Szczegółowe wyniki ankiet przeprowadzonych w poszczególnych krajach znajdują się na oficjalnej stronie internetowej projektu: www.activation50plus.eu

Przykłady dobrych praktyk organizacji uczestniczących w projekcie

Projekt Kompetencje na miarę potrzeb – Polska

W latach 2010-2012, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach wdrażał projekt systemowy pod nazwą „Kompetencje na miarę potrzeb” (Priorytet VII, „Promocja integracji społecznej”, Działanie 7.2 „Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej”, Poddziałanie 7.2.1 „Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym”).

Pomysł na przedsięwzięcie to wynik bezpośrednich doświadczeń i rozmów z klientami WUP w Katowicach. Zauważono, że wśród klientów są osoby aktywne zawodowo po 50 roku życia, dla których podniesienie kwalifikacji jest warunkiem niezbędnym do utrzymania ich dotychczasowego stanowiska pracy. Z tego względu głównym celem projektu było udzielenie pomocy 200 zatrudnionym osobom w wieku powyżej 50 lat, aby mogły one utrzymać i wzmocnić swoją pozycję na rynku pracy poprzez rozwój swoich kwalifikacji i umiejętności zawodowych. Wszyscy uczestnicy byli mieszkańcami województwa śląskiego. Na etapie rekrutacji najwyżej oceniano osoby najbardziej zmotywowane, im także przyznano priorytet uczestnictwa w projekcie. Projekt obejmował też grupę osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy (osiągających niskie zarobki, nieposiadających aktualnych kwalifikacji, osób, które zakończyły ścieżkę formalną edukacji przed 1978 r.). W projekcie wzięły udział 233 osoby (173 kobiety i 60 mężczyzn).

Kluczowymi aspektami tej inicjatywy były jej kompleksowość oraz dostosowanie do indywidualnych potrzeb. Dzięki temu każdy miał możliwość skorzystania z pakietu bezpłatnych szkoleń i doradztwa, obejmującego następujące formy wsparcia:

- doradztwo indywidualne (job-coaching), którego wynikiem było przygotowanie profesjonalnego planu rozwoju zawodowego;
- kursy języka angielskiego na różnych poziomach zaawansowania, umożliwiające uczestnikom zdobycie praktycznych umiejętności komunikacji, potwierdzonych międzynarodowym certyfikatem TELC (The European Language Certificates);

- szkolenia komputerowe, umożliwiające uczestnikom zdobycie wiedzy i praktycznych umiejętności obsługi komputera na poziomie dostosowanym do ich potrzeb. W ramach szkolenia uczestnicy mogli uzyskać Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych ECDL (European Computer Driving Licence);
 - specjalistyczne szkolenia zawodowe stanowiące część indywidualnego planu rozwoju. Uczestnicy wzięli udział w szkoleniach dobranych odpowiednio do ich indywidualnych potrzeb. Celem udziału w szkoleniach było zyskanie specjalistycznej wiedzy koniecznej do wykonywania zadań w miejscu pracy (np. prawo jazdy, finanse i księgowość, AutoCAD, zarządzanie kadrami);
 - szkolenia interpersonalne oraz warsztaty cywilizacyjne miały na celu poprawę kompetencji społecznych, takich jak autoprezentacja, komunikacja, motywacja, praca w zespole, samoocena, jak i umiejętność radzenia sobie w różnych sytuacjach życiowych oraz w stresujących warunkach.
- Uczestnicy projektu otrzymali zwrot kosztów podróży związanych ze szkoleniami.

Program Perspective 50plus – Niemcy



Perspective 50plus ma na celu zwiększenie możliwości zatrudnienia osób długotrwale bezrobotnych w przedziale wiekowym od 50 do 64 lat, przy wykorzystaniu potencjału istniejącego w regionie. Zasady programu zakładają doceniające podejście w doradztwie, oferowanie niezawodnych usług przedsiębiorcom, współpracę opartą na szacunku partnerów wobec siebie oraz stabilną wymianę doświadczeń na poziomie regionalnym i federalnym. Program składa się z trzech etapów: kluczowymi celami dwóch pierwszych (2005-2011) było opracowanie projektów modelowych, stworzenie regionalnych sieci pracodawców oraz aktywizacja i integracja starszych osób długotrwale bezrobotnych (aktywizacja była skuteczna w przypadku 400 000 osób, a 100 000 osób udało się skutecznie zintegrować). Kluczowymi celami trzeciego etapu (2011-2015) są: ogólnokrajowe wdrożenie programu, przygotowanie do wdrożenia skutecznego podejścia jako integralnej części aktywnej polityki rynku pracy oraz stała poprawa wyników w zakresie skutecznej aktywizacji i integracji. Perspective 50plus jest wspierany przez 78 regionalnych paktów na rzecz zatrudnienia zawartych w całych Niemczech (między przedsiębiorstwami, izbami przemysłowymi i handlowymi, instytucjami edukacyjnymi itp.), jak i 292 wspólne agencje i uznanych dostawców usług społecznych; program wspiera również i promuje Federalne Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (BMAS). Największym paktem w zakresie zatrudnienia, objętym programem, jest lokalny pakt Silverstars, zrzeszający 25 urzędów pracy i integrujący prawie 3000 osób rocznie. W pakcie lokalnym Silverstars uczestniczy urząd pracy w Tybindze.

Przygotowano raport z badania, prezentujący wyniki podprogramu skierowanego do seniorów otrzymujących zasiłek dla osób bezrobotnych uzależniony od dochodu (ALG II), zmagających się z wieloma trudnościami w zakresie zatrudnienia. Podprogram jest częścią federalnego programu Perspective 50plus. W ramach podprogramu pod nazwą Impuls 50plus, uczestnicy otrzymują wsparcie przez okres do 36 miesięcy; pomoc ta jest zakrojona szerzej niż w ramach programów standardowych. Chociaż w Impuls 50plus zachowano cel, jakim jest integracja w miejscach pracy, które nie są dotowane, większy nacisk – w przeciwieństwie do wsparcia standardowego – kładzie się na cele włączenia społecznego, jak i na poprawę i/lub przywrócenie zdolności do znalezienia zatrudnienia. Charakterystyczna jest tu większa swoboda działań lokalnych dostawców usług na rynku pracy w związku z wdrażaniem Impuls 50plus. W ramach badań przeanalizowano powiązanie między regionalnymi strukturami i strategiami wdrażania Impuls 50plus oraz sukcesem aktywizacji i integracji uczestników: W przypadku których elementów wdrożenia lokalnego istnieje szczególna szansa na skuteczną aktywizację i integrację grupy kluczowej?

Wyniki pokazują, że stabilizacja i/lub zwiększenie zdolności do znalezienia zatrudnienia oraz integracja w miejscu pracy nie są celami sprzecznymi wobec siebie. W szczególności w urzędach pracy wdrażających warianty projektu kładące nacisk na zwiększenie zdolności do znalezienia zatrudnienia, stabilizację społeczną i włączenie społeczne, prawdopodobieństwo integracji jest wyższe niż w przypadku urzędów pracy wdrażających projekty z mniejszym naciskiem na włączenie społeczne, a większym na integrację zawodową. Ponadto wyniki pokazują, że usługodawcy na rynku pracy mają tendencję do promowania najlepszych i zaniedbywania reszty, co można częściowo ograniczyć za pomocą jasnych wytycznych w zakresie określenia grona osób upoważnionych do otrzymania wsparcia, jak i w zakresie wynagradzania dostawców usług rynku pracy; całkowita jej eliminacja jest jednak niemożliwa.

Project VolCare – Malta



VolCare jest nowym projektem zapoczątkowanym w ramach współpracy między SOS Malta i Care Malta, jednym z pionierów w dziedzinie prywatnych świadczeniodawców oferujących opiekę nad osobami starszymi. Głównym celem VolCare jest organizacja i promocja działań wolontariackich angażujących obywateli, w tym osoby bezrobotne, do wspierania pacjentów i ich bliskich w ośrodkach Care Malta.

Głównym założeniem projektu jest poprawa jakości życia pacjentów, wolontariuszy i pracowników. Wolontariusze pracują co najmniej trzy godziny w tygodniu, co wymaga od nich prawdziwego zaangażowania. Motto: Obywatel, Aktywny, Rola, Zaangażowanie

(Citizen, Active, Role, Engagement) wybrane przez zespół VolCare, doskonale wyraża ideę przedsięwzięcia. Kontakty między wolontariuszem i pacjentem są niezwykle cenne – dają im możliwość wspólnego spędzania czasu, jak i szansę na komunikację; wolontariusz pełni aktywną rolę w społeczności oraz czerpie satysfakcję z dzielenia się różnymi doświadczeniami.

Projekt daje wiele korzyści wolontariuszom, z których wielu to osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat. Wolontariusze korzystają ze szkoleń, podczas których rozwijają umiejętności często poszukiwane przez pracodawców, m.in. w zakresie komunikacji, zapewniania opieki oraz kierowania ludźmi. Jak w przypadku każdego wolontariatu, doświadczenie to pomaga uczestnikom odzyskać pewność siebie i poprawić samoocenę. Ponadto angażowanie się w szlachetne działania może pomóc im w znalezieniu zatrudnienia, dzięki zwiększeniu wiary we własne możliwości i wyzbyciu się obaw związanych z ograniczeniami i trudnościami napotykanymi w pracy.

Dzięki wolontariatowi osoby bezrobotne zdobywają doświadczenie, uczą się pracy w grupie, radzenia sobie w stresujących sytuacjach i rozwijają swoje umiejętności planowania, co w opinii niektórych pracodawców jest kluczowym czynnikiem umożliwiającym ponowne wejście na rynek pracy. Co więcej, wolontariusze nawiązują kontakty i poprawiają swoje umiejętności komunikacji oraz autoprezentacji przed pracodawcami.

Konserwator – program aktywizacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia – Polska



Projekt ten był odpowiedzią Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie na niekorzystną sytuację na regionalnym rynku pracy, tj. na wysoką stopę bezrobocia wśród osób w wieku poniżej 25 oraz powyżej 50 lat, wysoki odsetek osób długotrwale bezrobotnych oraz na wysokie bezrobocie na obszarach wiejskich.

Ogólnym celem projektu była aktywizacja zawodowa 710 osób zmagających się z trudnościami w znalezieniu zatrudnienia, głównie należących do grup wymienionych powyżej.

Celami szczegółowymi były:

- nabycie nowych bądź utrwalenie posiadanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych przez uczestników projektu;
- uzyskanie doświadczenia zawodowego;

- pozyskanie wiedzy i umiejętności przydatnych do samodzielnego poruszania się na rynku pracy;
- podniesienie samooceny osób pozostających bez zatrudnienia odnośnie własnych kwalifikacji i umiejętności oraz możliwości powrotu na rynek pracy.

Aktywizacja zawodowa uczestników prowadzona była przez wiele podmiotów działających w sektorze ochrony substancji zabytkowej i dziedzictwa kulturowego Małopolski. Uczestnicy projektu pracowali w muzeach, skansenach i galeriach sztuki oraz odpowiadali za realizację zróżnicowanych zadań i obowiązków, takich jak drobne prace konserwatorskie w miejscach zabytkowych i sakralnych, oprowadzali odwiedzających na Małopolskim Szlaku Architektury Drewnianej. W ten sposób cele i działania wspierające zatrudnienie, prowadzone w ramach projektu aktywizacji osób bezrobotnych, przyczyniły się także do wsparcia instytucji kultury w regionie.

Działania prowadzone w ramach projektu mające na celu aktywizację zawodową zapewniały uczestnikom kompleksowe wsparcie:

- Wszystkim uczestnikom zaoferowano doradztwo zawodowe: indywidualne, mające na celu poznanie ich sytuacji zawodowej i życiowej (w tym opracowanie Indywidualnego Planu Działania) oraz w ramach warsztatów poszukiwania pracy.
- 15% uczestników objęto wsparciem trenera zatrudnienia wspieranego. Ta metoda pracy kierowana była do osób mających szczególne problemy na rynku pracy, wynikające z ich osobistych postaw i życiowych zdarzeń oraz braku doświadczenia i kwalifikacji zawodowych.
- Uczestnicy otrzymali zatrudnienie subsydiowane na okres 5-6 miesięcy lub staż zawodowy w instytucjach kultury.
- Połowa z uczestników wzięła udział w szkoleniach zawodowych i zyskała nowe kwalifikacje.

W latach 2011-2014 wsparcie otrzymało 710 osób. Ponad 25% beneficjentów ukończyło 50 rok życia, a 17% miało mniej niż 24 lata. Osoby długotrwale bezrobotne stanowiły prawie 60% uczestników. 539 osób otrzymało zatrudnienie subsydiowane, a 171 uczestniczyło w stażach zawodowych. Projekt obejmował także organizację szkolenia zawodowego dla 346 osób. Dotychczas prawie 300 osób znalazło zatrudnienie po wzięciu udziału w projekcie. 99 instytucji kultury otrzymało wsparcie kadrowe.

Program START-UP-MODEL – Węgry



‘START-UP-MODEL – opracowanie systemu motywacji i doradztwa w zakresie zakładania przedsiębiorstw na podstawie modeli belgijskich, portugalskich i francuskich’
Projekt był wdrażany przez Urząd Komitatu Békés (Węgry) w okresie od 1 marca 2011 r. do 28 lutego 2013 r.

Głównym założeniem projektu było wspieranie stałej konkurencyjności nowo założonych przedsiębiorstw. Kolejne cele obejmowały wsparcie i pomoc dla osób poszukujących pracy, zamieszkałych w regionach, w których istnieje trudna sytuacja, w celu umożliwienia im założenia własnej działalności gospodarczej, jak i wypróbowania działań przedsiębiorczych bez podejmowania ryzyka. W projekcie uczestniczyły osoby z kilku grup znajdujących się w trudnej sytuacji, w tym osoby w wieku powyżej 50 lat; celem było zwiększenie ich zdolności do znalezienia zatrudnienia, z uwagi na to, że poszukiwanie pracy przez te osoby często jest znacznie utrudnione.

Konkretnym założeniem projektu, w odniesieniu do organizacji węgierskich, było zaznajomienie się z pojęciem ‘couveuse’ – testowego inkubatora przedsiębiorczości – opracowanego we Francji i następnie skutecznie wprowadzonego w Belgii i Portugalii, pozwalającego na przetestowanie uzyskanej wiedzy w komitacie Békés i późniejsze jej zastosowanie praktyczne na poziomie krajowym, z uwzględnieniem uwarunkowań i przepisów lokalnych, poprzez utworzenie modelu lokalnego oraz ostateczne wprowadzenie go w skali całego kraju.

Bezpośrednim celem programu było zapewnienie 18 zarejestrowanym osobom poszukującym pracy w komitacie Békés – w tym osobom powyżej 50 roku życia – możliwości poznania i wzmocnienia ich umiejętności i zdolności w zakresie przedsiębiorczości oraz założenia własnych, dobrze prosperujących firm. „Testowy inkubator przedsiębiorczości” pozwala kandydatom na wypróbowanie potencjalnej działalności w środowisku prawnym pozwalającym na uniknięcie ryzyka w aspekcie społecznym, rodzinnym i finansowym. Dla osób w wieku powyżej 50 lat był to wygodny sposób na zrealizowanie swoich biznesplanów i wsparcie ich w powrocie na rynek pracy.

Lider Konsorcjum: Urząd Komitatu Békés

Partnerzy węgierscy: Békés County Foundation for Enterprise Promotion (Fundacja Promocji Przedsiębiorstw w Komitecie Békés); Türr István Training and Research Institution Directorate of Békéscsaba (Instytut Szkolenia i Badań im. Istvána Türra,

Dyrekcja w Békéscsaba); Trade Association of Békéscsaba (Stowarzyszenie Handlowe w Békéscsaba); Federation of Traders and Caterers of Békés County (Federacja Handlowców i Przedstawicieli Gastronomii Komitatu Békés); Chamber of Commerce and Industry of Békés County (Izba Handlowo-Przemysłowa Komitatu Békés)

Partnerzy zagraniczni: Système d'Accompagnement à la Création d'Entreprises (organizacja na rzecz inkubacji przedsiębiorczości, Belgia); Service Public de Wallonie (służby użyteczności publicznej, Belgia); Union Des Couveuses d'entreprises (organizacja na rzecz inkubacji przedsiębiorczości, Francja); Associação de Desenvolvimento Rural Integrado das Serras de Montemuro, Gralheira e Arada (organizacja non-profit działająca na rzecz rozwoju, Portugalia)

Od czasu zakończenia projektu wdrożono dwa dodatkowe programy w celu kontynuacji metody testowego inkubatora przedsiębiorczości:

- 'For the Well Operating Businesses' (Na rzecz dobrze prosperujących przedsiębiorstw) TÁMOP 1.4.5-12/1-2012-0012
Okres realizacji: 1 marca 2013 r. - 31 sierpnia 2014 r.
- Program 'Test Business Incubator' (Testowy Inkubator Przedsiębiorczości) 2.0
Okres realizacji: 30 kwietnia 2014 r. - 31 maja 2015 r.

Więcej informacji na temat szczegółów projektu oraz przedsiębiorców znajduje się na stronie internetowej pod adresem: www.vallalkozaskelteto.hu

Wnioski

Projekt „Aktywizacja zawodowa osób powyżej 50 roku życia – doświadczenia europejskie” przyniósł korzyści wszystkim zaangażowanym organizacjom partnerskim. Pozwolił na wymianę dobrych praktyk oraz innowacyjnych narzędzi i metod pracy, stosowanych lub wypróbowanych w czterech badanych państwach UE. Umożliwił lepsze poznanie sytuacji osób bezrobotnych we wszystkich czterech państwach, jak i zrozumienie struktur stosowanych w celu ich ochrony. Ta analiza oraz wymiana pomysłów i inicjatyw zapewniła alternatywne, zróżnicowane i innowacyjne metody pomocy osobom bezrobotnym w wieku powyżej 50 lat. Ponadto, dzięki przeprowadzonym kompleksowym badaniom ankietowym, zidentyfikowano istniejące bariery w zakresie zatrudnienia, zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców, m.in. potrzeby dotyczące edukacji i szkoleń, kwestie zdrowotne, czy brak znajomości obsługi komputera i języków obcych.

Na podstawie tej wiedzy oraz wymiany doświadczeń partnerzy omówili i zrozumieli główne elementy potrzebne do zapewnienia lepszej integracji osób w wieku powyżej 50 lat na rynku pracy. Główne wnioski omówione w niniejszym podręczniku wskazują na potrzebę zapewnienia szkoleń dostosowanych do potrzeb grupy wiekowej 50+, w tym w zakresie obsługi komputera, znajomości języków obcych i umiejętności miękkich; konieczne jest także zwiększanie świadomości pracodawców w odniesieniu do wkładu, jaki mogą wnieść pracownicy po 50 roku życia do miejsca pracy, wsparcie pracodawców w celu zachęcenia ich do dalszego zatrudniania osób w wieku 50+, oferowane w formie dopłat do wynagrodzeń, jak i opracowanie ram prawnych i regulacji wspierających zatrudnienie osób po 50 roku życia.

Organizacje partnerskie uczestniczące w projekcie uważają, że zdobyta wiedza oraz informacje zawarte w tym podręczniku będą przydatne dla zainteresowanych stron, działających w obszarze szkoleń i wspierania zatrudnienia, w tym urzędów pracy, organizacji pozarządowych, instytucji szkoleniowych oraz decydentów. Grupa partnerska ma nadzieję, że ten podręcznik poszerzy wiedzę innych zainteresowanych stron i zachęci je do wykorzystania opisanych doświadczeń w celu poprawy sytuacji i integracji osób w wieku powyżej 50 lat na rynku pracy.

Dane kontaktowe partnerów projektu

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

Polska

www.wup-katowice.pl

Osoba do kontaktu:

Ilona Wiącek

E-mail: iwiacek@wup-katowice.pl

ttg team training GmbH

Niemcy

www.team-training.de

Osoba do kontaktu:

Susanne Renner

E-mail: susanne.renner@team-training.de

Solidarity Overseas Service Malta

Malta

www.sosmalta.org

Osoba do kontaktu:

Lorna Muscat

E-mail: lorna.muscat@sosmalta.org

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Polska

www.wup-krakow.pl

Osoba do kontaktu:

Wioletta Niewola

E-mail: wnie@wup-krakow.pl

Urząd Komitatu Békés

Békés Megyei Kormányhivatal

Węgry

<http://bekes.munka.hu/>

Osoba do kontaktu:

Miklós Fekete

E-mail: feketemiklos@lab.hu

Oficjalna strona projektu: www.activation50plus.eu