

Raport ze spotkania grupy partnerskiej

W dniach 10-13 marca 2014r. w Niemczech (Tübingen) odbyła się druga wizyta w ramach projektu partnerskiego pn. „Job activation of people over the age of 50 – the European experiences”, w której udział wzięło 18 przedstawicieli organizacji partnerskich z 5 krajów. Grupę partnerską tworzą: ttg team training GmbH (Niemcy), University of Helsinki – Palmenia Centre for Continuing Education (Finlandia), Labour Centre of the Government Office for Békés County (Węgry), Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie i Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach (Polska). Do grupy partnerskiej dołączyła także organizacja pozarządowa z Malty (SOS Malta), która otrzymała od swojej Narodowej Agencji dofinansowanie na realizację projektu z listy rezerwowej. Organizatorem wizyty była firma ttg team training.

Celem drugiego spotkania grupy partnerskiej było:

- zdobycie wiedzy na temat sytuacji zawodowej osób w wieku 50+ w krajach partnerów;
- zaprezentowanie narzędzi i metod wykorzystywanych w trakcie pracy z osobami powyżej 50 roku życia oraz wymiana doświadczeń na temat podejmowanych działań aktywizacyjnych;
- poznanie dobrej praktyki niemieckiej w obszarze aktywizacji zawodowej osób z omawianej grupy wiekowej.

Spotkanie rozpoczęło się od przedstawienia profilu i działań podejmowanych przez Solidarity Overseas Service Malta (SOS Malta), organizacji początkowo znajdującej się na liście rezerwowej, która poszerzyła skład partnerstwa. SOS Malta jest organizacją pozarządową założoną w 1991 roku, która współpracując z lokalnymi i międzynarodowymi partnerami kieruje się zasadą solidarności społecznej. Organizacja podejmuje działania na rzecz poprawy jakości życia grup defaworyzowanych i działa w następujących obszarach: 1) pomoc humanitarna (realizacja misji humanitarnych i projektów rozwojowych w różnych krajach zamorskich, np. Haiti, Libia, Filipiny, aktualnie organizacja pracuje nad projektem rozwojowym koncentrującym się na wydobyciu wody i poprawie funkcjonowania systemu sanitarnego w Ugandzie; podejmowanie inicjatyw lokalnych i międzynarodowych promujących politykę rozwojową oraz Milenijne Cele Rozwoju, czyli zobowiązanie społeczności międzynarodowej do redukcji ubóstwa i głodu, zapewnienia równego statusu kobiet i mężczyzn, poprawy stanu zdrowia, poprawy stanu edukacji, walki z AIDS, ochrony środowiska naturalnego a także budowania globalnego partnerstwa między narodami na rzecz rozwoju; przykładowe projekty edukacyjne na rzecz rozwoju: MEDIP, Water for Life, Save Women's Lives); 2) solidarność społeczna (promocja integracji społecznej w kraju, w tym podejmowanie inicjatyw na rzecz wzmacniania włączenia społecznego migrantów przebywających na Malcie) 3) wolontariat (promowanie wolontariatu i realizacja projektów opartych na wolontariacie, np. Volserv, Kellimni.com, Side-by-Side); 4) szkolenia i badania (szkolenia dla pracowników organizacji pozarządowych i badania w obszarze głównych działań SOS Malta: rozwój, wolontariat, integracja społeczna). Warto też wspomnieć, że organizacja pełni funkcję operatora finansowanego w ramach Programu dla Organizacji

Pozarządowych na lata 2013-2016 (finansowanie ze środków tzw. funduszy norweskich i funduszy EOG).

W dalszej kolejności, przedstawiciele każdej z sześciu organizacji partnerskiej omówili temat sytuacji zawodowej osób 50+ na rynku pracy. Analizy miały charakter regionalny, z odwołaniami do najważniejszych trendów na poziomie krajowym i dotyczyły następujących zagadnień: bezrobocie i jego struktura, wskaźnik zatrudnienia, uczestnictwo w kształceniu ustawicznym, wiek emerytalny, prognozy demograficzne dotyczące starzenia się społeczeństwa.

WUP w Katowicach, najważniejsze informacje:

- liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w województwie śląskim wynosi 218,4 tys. i bezrobotnych powyżej 50 roku życia zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy – 55,7 tys. (stan na koniec stycznia 2014);
- udział osób bezrobotnych 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych zarejestrowanych to 25,5%;
- stopa bezrobocia w województwie wynosi 11,2%, w kraju – 13,4% (stan na koniec grudnia 2013r.). Stopa bezrobocia w grupie wiekowej 55-64 lat – 4,4% (BAEL);
- większą część populacji bezrobotnych 50+ stanowią mężczyźni (według stanu na koniec stycznia 2014);
- wśród osób bezrobotnych 50+ większość osób posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe i gimnazjalne, podstawowe lub niepełne podstawowe – ich udział to 36,5% i 32,9% w ogólnej liczbie bezrobotnych (stan na koniec IV kwartału 2013);
- szacujemy, że według BAEL w województwie śląskim wskaźnik zatrudnienia wśród osób od 50 do 64 lat wynosi 45,2%; Polska 50,8% dla osób z przedziału 50-64 lata oraz 41,3% dla osób z przedziału 55-64 lata – EUROSTAT (stan na III kwartał 2013);
- aktualny wiek emerytalny: 67 lat.

ttg team training, najważniejsze informacje:

- stopa bezrobocia w regionie jest znacznie niższa niż na poziomie kraju: 4,2% w kraju związkowym Badenia-Wirtembergia i 3,4% w mieście Tübingen – przy stopie bezrobocia w kraju wynoszącej 7,3% (styczeń 2014);
- na poziomie kraju, wśród wszystkich osób bezrobotnych 32,9% stanowią osoby powyżej 50 roku życia, zaś w kraju związkowym Badenia- Wirtembergia udział ten kształtuje się na poziomie 34,2%; stopa bezrobocia wśród osób 50+ w Badenii-Wirtembergii wynosi 5% (luty 2014);
- większość populacji bezrobotnych 50+ stanowią mężczyźni (54%, stan na grudzień 2013);
- 53% bezrobotnych powyżej 50 roku życia w regionie posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe (grudzień 2013);
- większość bezrobotnych powyżej 50 roku życia pozostaje bez pracy dłużej niż 12 miesięcy (45-55 lat: 60,7%; 55-60 lat: 67%, 60-65 lat: 69,3%);
- w grupie wiekowej 55-64 lata wskaźnik zatrudnienia w Badenii-Wirtembergii wynosi 69,5%; w kraju wskaźnik ten wynosi 71,6% (przedział wiekowy 50-64 lata) i 63,5% (przedział wiekowy 55-64 lata) (EUROSTAT, IV kwartał 2013);
- aktualny wiek emerytalny: 65-67 lat.

Palmenia Centre for Continuing Education, najważniejsze informacje:

- stopa bezrobocia w Finlandii na przestrzeni ostatnich lat kształtowała się na poziomie 8% (8,2% w 2013), obecnie wynosi 9,1% (luty 2014); poziom bezrobocia jest wyższy na północy i wschodzie kraju – terenach wiejskich i mniej zaludnionych; w regionie Kainuu, gdzie Centrum realizuje projekty rozwojowe na rzecz zatrudnienia osób 50+, stopa bezrobocia wynosi w 2012r. – 9,9%, w 2013r. – 11,5%; Statistics Finland;
- stopa bezrobocia wśród osób powyżej 50 roku życia na poziomie kraju wynosi 12%, w przedziale wiekowym 45-54 lata – 5,9%, 55-64 lata – 7,4% (Statistics Finland, 2012);
- wśród bezrobotnych osób 55+ dominują mężczyźni;
- mężczyźni z przedziału 55-64 lata stanowią 17% w grupie mężczyzn pozostających bez zatrudnienia, zaś udział kobiet z przedziału 55-64 lata wśród bezrobotnych kobiet wynosi 13% (Statistics Finland, 2014);
- 8,3% bezrobotnych powyżej 50 roku życia legitymuje się wykształceniem podstawowym, 4,1% posiada wykształcenie wyższe (Statistics Finland, 2013/2014);
- w grupie wiekowej 50-64 lata wskaźnik zatrudnienia w Finlandii wynosi 67%, zaś w przedziale wiekowym 55-64 lata – 59,2% (EUROSTAT, III kwartał 2013);
- elastyczny wiek emerytalny: 63-68 lat.

SOS Malta, najważniejsze informacje:

- stopa bezrobocia w kraju wynosi 4,6% (wrzesień 2013; Krajowy Urząd Statystyczny);
- bezrobocie wśród osób powyżej 45 roku życia kształtuje się na poziomie 5,2% (styczeń 2014; Krajowy Urząd Statystyczny); bezrobotni powyżej 45 roku życia stanowią 40% wśród wszystkich zarejestrowanych;
- większość populacji bezrobotnych 45+ to mężczyźni – aż 78,2% (styczeń 2014; Krajowy Urząd Statystyczny);
- w grupie wiekowej 55-64 lata wskaźnik zatrudnienia wynosi 36,8%, zaś w przedziale 50-64 lat kształtuje się na poziomie 44,6% (EUROSTAT, III kwartał 2013);
- aktualny wiek emerytalny: 57 lat – kobiety, 61 lat – mężczyźni; podnoszenie wieku emerytalnego do 65 lat dla obu płci.

WUP w Krakowie, najważniejsze informacje:

- stopa bezrobocia w województwie małopolskim wynosi 11,6%, w grupie bezrobotnych 50+ wskaźnik ten osiąga 5,5% dla grupy wiekowej 45-54 lata i 6% dla grupy wiekowej 55+ (BAEL, stan na koniec grudnia 2013);
- liczba zarejestrowanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia wynosi około 34,4 tys., blisko 61% to mężczyźni; bezrobotni powyżej 50 roku życia stanowią 20,88% wśród wszystkich zarejestrowanych (31.12.2013);
- wśród bezrobotnych osób 50+ większość posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe i gimnazjalne, podstawowe lub niepełne podstawowe (ich udział to 35,9% i 32,6% w ogólnej liczbie bezrobotnych; 31.12.2013);
- 26% wśród bezrobotnych osób 50+ pozostaje w rejestrach ponad 24 miesiące (31.12.2013);
- w województwie małopolskim wskaźnik zatrudnienia w grupie wiekowej 50+ wynosi 22,5% (BAEL, 31.12.2013).

Labour Centre of the Government Office for Békés County:

- stopa bezrobocia na Węgrzech wynosi 9,1%, zaś w regionie Békés 10,1% (IV kwartał 2013);
- stopa bezrobocia wśród zarejestrowanych 50+ w regionie wynosi 6,9% (7,3% w kraju); IV kwartał 2013;
- w regionie Békés liczba zarejestrowanych bezrobotnych wynosi 22 744 osoby, wśród których 5 116 osób to bezrobotni 50+; bezrobotni powyżej 50 roku życia stanowią 22% wśród wszystkich zarejestrowanych (dane z 2013);
- 52% zarejestrowanych osób powyżej 50 roku życia stanowią mężczyźni (według danych z 2013);
- 57% osób zarejestrowanych z omawianej kategorii wiekowej posiada wykształcenie średnie (w tej kategorii dominują osoby z wykształceniem średnim zawodowym), a blisko 40% zarejestrowanych osób powyżej 50 roku życia legitymuje się wykształceniem podstawowym (dane z 2013);
- 43% bezrobotnych powyżej 50 roku życia pozostaje bez pracy dłużej niż 12 miesięcy (w tej kategorii 24% zarejestrowanych to osoby pozostające bez pracy ponad 24 miesiące) - dane z 2013;
- wskaźnika zatrudnienia w regionie Békés dla osób z przedziału wiekowego 50-74 lata wynosi 30,2% (dane z 2011); w kraju wskaźnik ten kształtuje się na poziomie 50,9% (przedział wiekowy 50-64 lata) i 39% (przedział wiekowy 55-64 lata); EUROSTAT, III kwartał 2013;
- aktualny wiek emerytalny: 62-65 lat.

Drugim zagadnieniem omówionym podczas spotkania były metody i narzędzia pracy wykorzystywane w codziennej pracy z osobami 50+. Mówiąc o narzędziach i metodach pracy, partnerzy mieli możliwość skoncentrowania się na konkretnym, wybranym narzędziu/metodzie lub przedstawienia kilku, najbardziej interesujących z punktu widzenia efektywności wsparcia udzielanego osobom z grupy docelowej.

WUP w Katowicach:

- w Wojewódzkim Urzędzie Pracy funkcjonuje Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, w którym udzielane jest profesjonalne wsparcie w rozwiązywaniu problemów związanych z poszukiwaniem zatrudnienia i poruszaniem się po rynku pracy. Metodą wykorzystywaną przez pracowników CliPKZ w pracy z osobami w wieku 50+ jest m.in. porada indywidualna. Porada indywidualna obejmuje: ustalenie problemu zawodowego, analizę sytuacji osoby z uwzględnieniem jej zainteresowań, predyspozycji i kompetencji, analizę uwarunkowań zdrowotnych, społecznych i ekonomicznych, analizę możliwości i wybór odpowiedniego sposobu rozwiązania problemu zawodowego, wspólną weryfikację sposobu rozwiązania problemu zawodowego w trakcie pracy z klientem. Przykładowe metody i narzędzia stosowane w ramach poradnictwa indywidualnego: wywiad, kwestionariusz zainteresowań zawodowych (KZZ). KZZ: narzędzie przygotowane przez Ministerstwo Pracy Polityki Społecznej, przystosowane do potrzeb poradnictwa zawodowego w urzędach pracy w Polsce; kwestionariusz opracowano w dwóch równoważnych postaciach: w formie papierowej i w formie elektronicznej (wypełnienie online); prezentowane narzędzie składa się z 11 skal podstawowych oraz 2 skal kontrolnych; wyniki wypełnionego testu (odpowiedzi klienta na poszczególne pytania z kwestionariusza) są zebrane i przeliczane przez program komputerowy (program dostępny na serwerach

MPiPS); wyniki testu określają uwarunkowania społeczne i psychologiczne badanego, a także poziom poszczególnych kompetencji badanych w ramach 11 skal. Test jest uzupełnieniem informacji zebranych w czasie wywiadu i wskazuje na potencjalne obszary aktywności zawodowej osoby badanej;

– druga prezentacja w ramach tego tematu przedstawiała projekt systemowy pt. „Kompetencje na miarę potrzeb” zrealizowany przez WUP w Katowicach w ramach Poddziałania 7.2.1 PO KL. Celem projektu było wsparcie 200 pracujących osób powyżej 50 roku życia zamieszkałych w województwie śląskim w utrzymaniu i wzmocnienie ich pozycji na rynku pracy poprzez podniesienie kwalifikacji oraz umiejętności zawodowych. Uczestnicy mogli skorzystać z następujących form wsparcia: doradztwo indywidualne (jobcoaching), szkolenia z zakresu języka angielskiego, szkolenia zawodowe i komputerowe, szkolenia interpersonalne oraz warsztaty cywilizacyjne.

ttg team training:

– firma dysponuje ofertą skierowaną specjalnie do grupy bezrobotnych osób 50+ w postaci następujących form wsparcia: (1) budowanie strategii marketingu personalnego – strategia rozwoju zawodowego (kurs jednodniowy składający się z indywidualnego i grupowego coachingu, treningu oceny kompetencji, pracy nad dokumentami aplikacyjnymi i przygotowaniem do rozmowy kwalifikacyjnej; (2) „rozpoznanie&aktywizacja” (kurs trzytygodniowy przekazujący podstawową wiedzę na temat wymogów z różnych obszarów zawodowych, kwestii indywidualnego ukierunkowania zawodowego, dokumentów kwalifikacyjnych i rozmów rekrutacyjnych; (3) indywidualne doradztwo; (4) pośrednictwo pracy dla 50+ (projekt półroczny składający się z indywidualnego doradztwa i szkoleń (dwa razy w tygodniu, przykładowe obszary: umiejętności IT, zarządzanie czasem, komunikacja, rozwiązywanie konfliktów);

– wybrane oferty wsparcia są bardziej ukierunkowane na wsparcie procesowe (process oriented training), inne koncentrują się na budowaniu i wzmacnianiu kompetencji (competence building training);

– wsparcie w ramach podejścia procesowego obejmuje nie tylko na zdobywaniu nowych informacji zawodowych (rozmowa kwalifikacyjna, przygotowywanie dokumentów aplikacyjnych), ale koncentruje się na procesie zmiany zawodowej (nastawienia, oczekiwania, strategia zawodowa). Przykładowe oferty kursów dla bezrobotnych 50+ w ramach tego podejścia: budowanie strategii rozwoju zawodowego, rozpoznanie i aktywizacja, indywidualne doradztwo, pośrednictwo pracy (indywidualne doradztwo+warsztaty). Podejście procesowe jest skoncentrowane na celu – zmianie zawodu i zbudowaniu nowej ścieżki zawodowej. W ramach podejścia procesowego wykorzystywana jest metoda pracy w postaci coachingu (indywidualny, grupowy), nakierowanego m.in. na wzmacnianie samorozumienia, samoorganizacji i szacunku, rozwijanie umiejętności kierowania uwagi, redukcja stresu zawodowego, zdobywanie doświadczenia w ramach odgrywania ról w grupie i budowanie poczucia solidarności, rozpoznawanie i nazywanie emocji;

– z kolei wsparcie w ramach podejścia kompetencyjnego to zdobywanie/podwyższanie kwalifikacji zawodowych. Chodzi o zdobywanie umiejętności poruszania się na rynku pracy oraz kwalifikacji zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy. Przykładowa oferta w ramach podejścia dla osób bezrobotnych, w tym 50+: szkolenia komputerowe, księgowość, certyfikaty biznesowego języka angielskiego. Metody i techniki pracy: klasyczne wykłady, symulacja ról, samodzielna nauka;

– dla osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia formy wsparcia w ramach podejścia procesowego są szczególnie istotne, gdyż umożliwiają zbudowanie/redefinicję całościowej strategii zawodowej w kontekście zasobów własnych (kompetencje/kwalifikacje) i oczekiwań pracodawców.

Palmenia Centre for Continuing Education:

– Region Kainuu to obszar, na którym Centrum realizuje projekty wzmacniające zatrudnienie oraz uczestnictwo w życiu społecznym wśród osób 50+. Chodzi też o inicjatywy nakierowane na wzmacnianie idei wielopokoleniowego środowiska pracy oraz kształcenia ustawicznego, zarówno osób aktywnych zawodowo, jak i tych będących na emeryturze. Przykładowe projekty:

“Directing Life Change (DLC)”:

- realizacja: 2012-2014, Program Uczenie się przez całe życie Grundtvig; partnerstwo składa się z podmiotów z ośmiu krajów (Wielka Brytania, Włochy, Hiszpania, Węgry, Austria, Polska, Finlandia, Izrael);
- projekt skierowany jest do osób bezrobotnych i mniej uprzywilejowanych, aby podnieść motywację do pracy i / lub skierować swoje życie z powrotem na tor po długotrwałym bezrobociu lub izolacji społecznej; chodzi w szczególności o dorosłe osoby w wieku 40+, których kariera zawodowa uległa zmianie; ponadto, projekt wspiera instytucje i podmioty działające na rzecz wsparcia wspomnianej grupy osób (materiały dla trenerów/coachów pracujących z grupą docelową-metodologia pracy);
- dążenia projektu: przejście z modelu negatywizmu na temat przyszłości w kierunku odnalezienia wyzwolenia dzięki refleksji („świeży” sposób spojrzenia na siebie); wykształcenie nowej praktyki polegającej na kreowaniu możliwości zmiany życia specjalnie dla osób 40+; niesienie wsparcia dla istniejących ośrodków lokalnych; podkreślenie indywidualnych, spersonalizowanych rozwiązań, tak by być podmiotem, a nie przedmiotem zmian; zapewnienie możliwości zarówno formalnego jak i nieformalnego uczenia się; mobilizowanie osób, by wyznaczały sobie własny kierunek, a nie tylko korzystały z usług.

“Mentoring for prosperous Workforce”:

- realizacja: 2012-2014, źródło finansowanie: Europejski Fundusz Społeczny;
- projekt zarządzany przez Centrum Rozwoju Gospodarczego, Transportu i Środowiska w Kainuu (ELY), realizowany w partnerstwie, w skład którego, oprócz Centrum wchodzi m.in.: miasto Kajaani, OP Bank z Kainuu, gmina Paltamo, gmina Ristijärvi, gmina Suomussalmi, federacja miasta regionu Kainuu;
- celem projektu jest wzmacnianie motywacji pracowników, będących w różnym wieku i wspieranie wymiany wiedzy, doświadczenia i know-how między nimi; projekt zakłada zdiagnozowanie mocnych stron danej organizacji i wybór odpowiednich narzędzi i metod zarządzania, które uwzględniają potencjał tkwiący w wielopokoleniowym środowisku pracy; z drugiej strony, dzięki projektowi, wzmacniana jest wrażliwość pracowników na kwestie różnic wieku; to właśnie zasoby ludzkie i ich potencjał wiedzy decyduje o możliwościach rozwoju i konkurencyjności danej organizacji;
- w ramach projektu proponowane są programy szkoleniowe wzmacniające potencjał zatrudnieniowy pracowników (dzielenie się swoim know-how, diagnozowanie braków istotnych z punktu widzenia wymogów rynku pracy); programy szkoleniowe obejmują

zakresem/tematyką: mentoring, zarządzanie wiekiem, poprawa funkcjonowania – ekspresja kulturowa.

SOS Malta:

Mówiąc o metodach pracy na rzecz osób powyżej 50 roku życia podejmowanych przez organizację, należy wskazać na realizację projektów wolontariatu, w których uczestniczą osoby m.in. z tego przedziału wiekowego. Realizacja działań w obszarze wolontariatu niesie za sobą szereg korzyści, w tym możliwość zdobycia nowych umiejętności społecznych i kwalifikacji zawodowych pozwalających lepiej odnaleźć się na rynku pracy (praca w grupie i komunikacja, rozwiązywanie problemów, planowanie zarządzanie zadaniami). Aktywizacja zawodowa realizowana poprzez wolontariat pozwala skupić się na szeregu obszarach, które są istotne w zwiększaniu szans na odnalezienie się na rynku pracy (pewność siebie, samoocena, umiejętności i kwalifikacje, zaangażowanie, kontakty międzyludzkie). Wolontariat realizowany przez osoby 50+ jest jedną z metod wsparcia, dzięki której osoby te mogą uzyskać nowe kwalifikacje i zbudować poczucie pewności siebie i własnej wartości, co jest niezbędne aby wrócić na rynek pracy.

Przykładem projektu angażującego wolontariuszy, w tym w większości osoby 50+ jest „VolServ”. Przedsięwzięcie jest realizowane przez SOS Malta w partnerstwie z Ministerstwem ds. Zdrowia, Osób Starszych i Opieki Społecznej w głównym szpitalu w kraju. Celem projektu jest: wzmocnienie jakości pobytu pacjentów i ich krewnych w placówce medycznej, dostarczanie indywidualnego wsparcia pacjentom, zwiększanie jakości pracy kadry szpitala dzięki pracy realizowanej przez wolontariuszy, stworzenie wolontariuszom możliwości rozwoju umiejętności, które mogą okazać się cenne w kreowaniu kariery zawodowej (poszukiwanie/zmiana zatrudnienia). Zadania realizowane przez wolontariuszy są ściśle określone i opisane, są to np. działania wspierające pacjentów przy rejestracji i kierowanie do właściwych oddziałów w placówce, praca w recepcji i kontraktowanie się z pacjentami, przygotowywanie napojów i posiłków, telefoniczne potwierdzanie wizyt, przebywanie z samotnymi pacjentami i organizacja animacji (mobilna biblioteka, zajęcia artystyczne). Wolontariusze rekrutowani do projektu biorą udział w szkoleniu z zakresu komunikacji, zasad higieny, zadań szpitala, część z nich podlega dodatkowemu szkoleniu, w zależności od miejsca (oddziału), w którym realizuje zadania.

WUP w Krakowie:

– pierwsza część prezentacji dotyczyła nowego skutecznego narzędzia aktywizacji zawodowej osób pozostających poza rynkiem pracy – metody pracy trenera zatrudnienia wspieranego (TZW). Metoda została wypracowana przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w projekcie PIW EQUAL „Akademia Przedsiębiorczości. Rozwój alternatywnych form zatrudnienia”, a następnie przetestowana w projekcie „ABC Gospodarki Społecznej”, obecnie jest implementowana w ramach projektu „Holownik – nowa usługa aktywizacji zawodowej”. Metoda jest dedykowana do pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi, bezrobotnymi 50+, niepełnosprawnymi, matkami powracającymi na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka, bezdomnymi. Innowacyjność metody polega na zastosowaniu coachingu do pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Metoda trenera wspieranego skupia się na indywidualnej pracy bazującej na wzmacnianiu potencjału osoby oraz niwelowaniu jej ograniczeń. Trener zatrudnienia wspieranego poprzez pomoc klientowi w znalezieniu zatrudnienia, a następnie współpracę z jego pracodawcą i współpracownikami powoduje szybszą i trwalszą aklimatyzację klienta

w miejscu pracy. Trener w relacji z klientem pracuje nad wieloma aspektami jego życia: pracą, edukacją, rodziną, czasem wolnym, traktując je jako integralne elementy planowania i podejmowania decyzji związanych z pracą;

– w dalszej części omówiono konkretne przedsięwzięci projektowe wdrażane przez Urząd. „KONSERWATOR – program aktywizacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia” to projekt realizowany w ramach Poddziałania 6.1.1 PO KL. Celem przedsięwzięcia jest pomoc osobom, którym przez dłuższy czas nie udało się znaleźć zatrudnienia oraz osobom nie posiadającym wystarczająco atrakcyjnych kwalifikacji zawodowych, bądź też doświadczenia zawodowego dla znalezienia zatrudnienia. Uczestnikami projektu jest 690 osób, wśród których 10% stanowią osoby w wieku 50+ oraz niepełnosprawne. Wsparcie w projekcie obejmuje: doradztwo zawodowe, wsparcie TZW, warsztaty poszukiwania pracy, pośrednictwo pracy, zatrudnienie subsydiowane, staże zawodowe, szkolenia zawodowe. Z kolei celem projektu pt. „50+ dojrzały, potrzebny, kompetentny” (Poddziałanie 7.2.1 PO KL) jest podniesienie aktywności zawodowej i społecznej osób po 50. roku życia, pozostających bez pracy, zagrożonych wykluczeniem społecznym, pochodzących z Małopolski, poprzez stworzenie modelu pracy wolontariuszy po 45. roku życia z osobami po 50. roku życia.

Labour Centre of the Government Office for Békés County:

W związku ze zwolnieniami na skutek kryzysu gospodarczego, a także stopniowym podwyższaniem wieku emerytalnego, sytuacja na rynku pracy staje się szczególnie trudna dla osób poszukujących pracy w średnim i starszym wieku, którzy muszą konkurować z młodymi i dynamicznymi pracownikami. Pracodawcy korzystają z ulg podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, gdy zatrudniają osoby powyżej 55 roku życia. Istnieje konkretna oferta wsparcia dla kobiet 50+. Pracodawca otrzymuje wsparcie na maksymalnie 10+2 miesiące, podczas zatrudniania kobiet z grupy docelowej. Węgierskie centra pracy mogą dotować 50% wynagrodzenia i składki pracowników z grup w niekorzystnej sytuacji (w tym w wieku ponad 55), pod warunkiem, że pracodawca zapewnia zatrudnienie. Ponadto, wspierane są także same osoby zbliżające się do wieku emerytalnego (świadczenia dla osób zarejestrowanych, którym pozostało maksymalnie 5 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego). Inne formy wsparcia dla osób powyżej 50 lat, oferowane przez Centrum Pracy z Békés to m.in.: doradztwo zawodowe, doradztwo psychologiczne, usługi mentoringu oraz informacji o rynku pracy i informacji zawodowej. Ważnym narzędziem działań na rzecz osób pozostających bez zatrudnienia są targi pracy i szkoleń, organizowane co roku przez Centrum Pracy z Békés we współpracy z dziewięcioma lokalnymi centrami pracy z regionu. Dla zainteresowanych targi stanowią doskonałą okazję do bezpośredniego spotkania z pracodawcami oraz do udziału w zajęciach na temat przygotowania CV i skorzystania z porad prawnych czy indywidualnego doradztwa. Warto też wspomnieć o corocznych Targach Poradnictwa Zawodowego, które wspierają osoby rozpoczynające karierę zawodową oraz chcące zmienić kierunek ścieżki zawodowej. W ramach Programu Operacyjnego Odnowy Społecznej, Centrum realizuje szereg projektów współfinansowanych ze środków unijnych, które nakierowane są na wzmocnienie zatrudnialności osób z grup defaworyzowanych, w tym powyżej 50 roku życia (wsparcie na finansowanie działalności gospodarczej, zwrot kosztów dojazdu do miejsca pracy, zasiłek mieszkaniowy dla osób wykonujących pracę na obszarze ponad 100 km od miejsca zamieszkania, wsparcie finansowe pracodawców zatrudniających osoby powyżej 50 roku życia).

Uczestnicy wzięli również udział w zajęciach warsztatowych opartych na technice coachingu grupowego, wykorzystywanej przez ttg team training w pracy m.in. z osobami 50+. Przedstawiciele grupy partnerskiej wykonywali zadanie coacha polegające na wspólnym przeniesieniu z punktu A do punktu B wskazanych przedmiotów z zachowaniem danych reguł. Chodziło o ukazanie znaczenia pracy grupowej, kwestie podziału zadań i rozwiązywania problemów, a także o stworzenie uczestnikom możliwości wyboru najbardziej dogodnego stylu pracy (środowisko i warunki pracy).

Partnerzy projektu spotkali się też z przedstawicielami lokalnego urzędu pracy i poznali dobrą praktykę w obszarze aktywizacji zawodowej osób powyżej 50 roku życia – ogólnokrajowy Program "Perspektive 50 plus". W Niemczech polityka rynku pracy jest kreowana przez rząd, a centralnymi instytucjami odpowiedzialnymi za jej wdrażanie jest Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej (BMAS) oraz Federalna Agencja Pracy (BAA). Dodatkowo, funkcjonują regionalne i lokalne agencje pracy podlegające Federalnej Agencji Pracy, które udzielają wsparcia osobom pozostającym bez zatrudnienia do jednego roku. Wsparcie na rzecz długotrwale bezrobotnych udzielane jest przez centa pracy (Jobcenter).

Program "Perspektive 50 plus", najważniejsze informacje:

- program rządowy (federalny), finansowany i koordynowany Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej; realizacja w latach 2005-2015: I faza (2005-2007), II faza (2008-2010), III faza (2011-2015); w fazie I i II chodziło o przedstawienie modelowych projektów aktywizacyjnych, zwiększenie liczby lokalnych partnerstw (szacuje się, że do 2010r. około 100 000 długotrwale bezrobotnych zostało trwale zaktywizowanych); faza III skupia się na upowszechnianiu i transferze dobrych praktyk na poziomie krajowym;
- "Perspektive 50 plus" ma też na celu zachęcanie podmiotów publicznych i prywatnych do tworzenia partnerstwa na rzecz zatrudnienia, zapewnienie paktom odpowiedniej elastyczności w działaniu, wspieranie rozwoju regionalnych strategii integracyjnych, promowanie dobrych praktyk;
- cel: zwiększenie zatrudnienia wśród długotrwale bezrobotnych z przedziału wiekowego 50-64 lata; chodzi o trwałą reintegrację osób starszych na rynku pracy;
- elastyczność: program zakłada możliwość zróżnicowania działań (instrumentów/ usług/form wsparcia) w zależności od regionu Niemiec; przykładowe formy realizowane przez centrum pracy z Tübingen: szkolenia i kursy, zajęcia doszkalające (językowe, komputerowe, związane ze zmianą zawodu), zajęcia integracyjne i motywacyjne (praca nad kompetencjami społecznymi), doradztwo zawodowe indywidualne;
- wdrażanie: w programie uczestniczą regionalne partnerstwa składające się z centrów pracy, organizacje pozarządowych, lokalnych pracodawców, ośrodków szkoleniowych) które odpowiadają na realne potrzeby lokalnego rynku pracy i osób bezrobotnych poprzez wybór odpowiednich dla danego rynku pracy celów, narzędzi i tematyki działań;
- w styczniu 2012r. Program składał się z 78 regionalnych paktów działających na obszarze całego kraju, największym jest tzw. pakt "Silverstars", składający się z 25 centrów pracy (wśród nich jest centrum pracy z Tübingen).

Więcej o Programie: www.perspektive50plus.de

Podczas spotkania w Niemczech koordynatorzy projektu z każdej organizacji partnerskiej omówili też bieżące kwestie dotyczące zarządzania projektem, w tym dotyczące raportowania częściowego do Narodowych Agencji, trzeciego spotkania grupy i tematów planowanych do omówienia, upowszechniania projektu poprzez stronę internetową www.activation5oplus.eu. Na zakończenie uczestnicy wypełnili ankiety ewaluacyjne oraz otrzymali certyfikaty uczestnictwa.