

INNOWACYJNE NARZĘDZIA do ZASTOSOWANIA w obszarze ZATRUDNIENIE I INTEGRACJA SPOŁECZNA

Szanowni Państwo,

W ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki wypracowywane są, współfinansowane ze środków Unii Europejskiej, innowacyjne rozwiązania problemów w ważnych dla życia publicznego obszarach polityk społecznych. Rozwiązania te powstają po to, aby w sposób bardziej skuteczny odpowiadać na wyzwania jakie stawia przed nami codzienność, takie jak np.: niedostosowanie oferty kształcenia zawodowego i ustawicznego do potrzeb rynku pracy, wysoka stopa bezrobocia wśród osób po 45 roku życia, niski poziom innowacyjności małych i średnich przedsiębiorstw, czy niedostateczny rozwój metod i narzędzi zarządzania w jednostkach samorządu terytorialnego.

Wartość powstających narzędzi jest o tyle duża, że wypracowywane są one przez osoby i instytucje na co dzień zajmujące się problemami, na które te rozwiązania odpowiadają - znając je z życia codziennego, wiedzą co stanowi ich źródło, i dzięki temu potrafią właściwie dobrać sposób ich rozwiązania. Użyteczność wypracowywanych narzędzi jest weryfikowana w praktyce poprzez testowanie przez osoby, których poszczególne problemy dotyczą. Dodatkowo, nowe narzędzia bardzo często powstają w ramach szerszej współpracy, w tym z instytucjami z innych państw, co zwiększa ich wartość poprzez spojrzenie na problem z szerszej perspektywy oraz możliwość zastosowania u nas metod sprawdzonych już gdzie indziej.

Niezwykle istotne jest także to, że wypracowane przez jedną instytucję narzędzia mogą być z powodzeniem zastosowane przez inne, które borykają się z podobnymi problemami. Same rozwiązania mają konkretną, gotową do zastosowania w praktyce formę – może to być np. poradnik, instrukcja działania, program kształcenia lub gotowy do wdrożenia model. Dostęp do tych rozwiązań jest bezpłatny, a ich zbiorcze zestawienie wraz z charakterystyką oraz gotowymi do pobrania narzędziami jest dostępne dla wszystkich.

Wszyscy mogą i powinni skorzystać z tych innowacji - dzięki nim można np. usprawnić swoją pracę, poprawić jakość życia w ważnym dla nas aspekcie, wzbudzić motywację do nauki i pracy w niszowym zawodzie. Korzyści jest tak dużo, jak samych rozwiązań, a wśród nich znajdują się zarówno takie, które można zastosować do problemów jednostkowych, jak też takie, które pomogą lub zainspirują w określeniu i rozwiązaniu szerszych problemów, związanych z zagadnieniami dotyczącymi grup społecznych np. zawodowych lub mniejszości.

Niniejsza informacja prezentuje narzędzia skupiające się wokół zagadnień związanych z aktywizacją zawodową osób bezrobotnych w grupie wiekowej powyżej 45 roku życia.

Prezentowane w materiale narzędzia mogą być zastosowane (powielone w całości lub zmodyfikowane) także w Państwa instytucjach lub instytucjach/podmiotach, z którymi Państwo współpracujecie.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



KRAJOWA
INSTYTUCJA
WSPOMAGAJĄCA



CENTRUM PROJEKTÓW
EUROPEJSKICH

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Do materiału dołączamy listę wypracowanych rozwiązań wraz z podstawowymi informacjami na ich temat. Opisy dotyczące innych bloków tematycznych w obszarze zatrudnienie i integracja społeczna, dostępne są na stronie internetowej KIW (www.kiw-pokl.org.pl; w zakładce „Innowacje” – „Upowszechnianie i mainstreaming”). Dodatkowo, zachęcamy do zapoznania się z narzędziami wypracowanymi w ramach innych obszarów związanych z innowacjami społecznymi: Edukacja i szkolnictwo wyższe, Dobre Rządzenie, Adaptacyjność (ścieżka dostępu do materiałów jak powyżej) oraz rozwiązań powstałych ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (www.kiw-pokl.org.pl; zakładka „Projekty i Produkty” – „IW EQUAL”).

Lista dostępnych rozwiązań nie jest zamknięta – wypracowywane są nowe narzędzia, które będą na bieżąco udostępniane na stronie internetowej KIW.

Zachęcamy do skorzystania z dostępnych już innowacyjnych rozwiązań!



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



KRAJOWA
INSTYTUCJA
WSPOMAGAJĄCA



CENTRUM PROJEKTÓW
EUROPEJSKICH

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



1.	Obszar zastosowania rozwiązań	ZATRUDNIENIE I INTEGRACJA SPOŁECZNA
2.	Blok tematyczny	<p><u>Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych w grupie wiekowej powyżej 45 roku życia</u></p> <p>Liczba rozwiązań w ramach bloku – 26.</p> <p>W ramach niniejszego bloku prezentowane są rozwiązania ukierunkowane na wzrost poziomu zatrudnienia osób bezrobotnych po 45 roku życia, poprzez: podniesienie ich kwalifikacji zawodowych; aktualizację i poszerzenie oferty edukacyjnej skierowanej do tej kategorii osób; podniesienie kwalifikacji pracowników służb zatrudnienia pracujących z tą grupą osób; modele współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy a przedsiębiorcami oraz mechanizmy dostosowania kwalifikacji tej grupy osób do lokalnych uwarunkowań gospodarczych i wynikających z nich potrzeb pracodawców. Wśród wypracowanych rozwiązań znajdują się między innymi: programy nauki nowych zawodów; programy treningowe uwzględniające specyfikę przyswajania wiedzy przez osoby po 45 roku życia; poradniki określające sposoby nauczania osób w tym wieku; strategie zarządzania wiekiem; mechanizmy aktywizacji i utrzymania zatrudnienia poprzez szkolenie w miejscu pracy oraz modele zakładające kompleksowe zestawy usług rynku pracy skierowane do tej kategorii osób bezrobotnych.</p> <p>Narzędzia opisane w tym bloku, w założeniu ich twórców, skierowane są głównie do osób po 50 roku życia. Zdarzają się wśród nich też takie, których odbiorców przedstawiono jako osoby po 45 roku życia. Ponieważ jednak w praktyce, rozwiązania te mogą być stosowane do wsparcia obydwu ww. grup osób, potraktowano je łącznie, określając odbiorców prezentowanych narzędzi jako: grupę wiekową powyżej 45 roku życia.</p> <p>Poniżej scharakteryzowano poszczególne, węższe grupy tematyczne, które można wyodrębnić w ramach bloku <i>Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych w grupie wiekowej powyżej 45 roku życia</i> oraz przedstawiono opisy przykładowych, konkretnych rozwiązań innowacyjnych w ramach poszczególnych grup. Należy jednocześnie pamiętać, że podział ten jest umowny i został zastosowany jedynie w celu ułatwienia zainteresowanym lektury niniejszego materiału.</p> <p><u>1. Grupa rozwiązań do zastosowania w obszarze podnoszenia, uzupełniania i zmiany kwalifikacji zawodowych (14 rozwiązań).</u></p> <p>Wśród propozycji w tym zakresie znajdują się narzędzia, które można wykorzystać w celu podniesienia kompetencji zawodowych osób powyżej 45 roku życia, poprzez m.in. zmianę zawodu lub poszerzenie</p>



dotychczasowej wiedzy o nowe umiejętności przydatne na rynku pracy. Wśród narzędzi wypracowanych w tym zakresie dostępne są między innymi: programy nauki nowych zawodów w formie podręczników (ze szczególnym uwzględnieniem zawodów rzemieślniczych lub ginących); programy szkoleniowe z wykorzystaniem specyfiki nauczania osób dorosłych w różnych okresach życia; podręczniki dla trenerów szkolących osoby bezrobotne w omawianej grupie wiekowej oraz raporty dotyczące zapotrzebowania na zawody niszowe w Polsce.

Rozwiązania w ramach niniejszej grupy wiążą się tematycznie z:

- rozwiązaniem dotyczącym podniesienia kwalifikacji zawodowych osób po 50 roku życia, zawartym w grupie rozwiązań dotyczących narzędzi prozatrudnieniowych skierowanych do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, zawartych w bloku tematycznym: „Działania na rzecz osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, w obszarze: „Zatrudnienie i integracja społeczna”,
- grupą rozwiązań dotyczących aktywizacji grup de faworyzowanych na rynku pracy po 50 roku życia, zawartych w bloku tematycznym: „Pracownicy 50+”, w obszarze: „Adaptacyjność”,
- rozwiązaniem dotyczącym międzygeneracyjnego zarządzania kompetencjami, zawartym w grupie rozwiązań dotyczących podnoszenia kwalifikacji pracowników i usprawniania procesów zarządczych w przedsiębiorstwie, zawartych w bloku tematycznym: „Idea flexicurity”, w obszarze: „Adaptacyjność”.

➤ **Przykładowe rozwiązanie dotyczące zdobywania kwalifikacji w zawodach nietypowych.**

Rozwiązanie otrzymało pierwsze miejsce w konkursie KIW: Regaty Rozwoju: Liderzy Innowacji i Współpracy Ponadnarodowej PO KL 2007-2013, w kategorii: Liderzy innowacji POKL”.

Celem zastosowania narzędzia jest podniesienie poziomu zatrudnienia w zawodach ginących, niszowych i mało popularnych, poprzez promocję zmiany wizerunku rzemiosła, z wykorzystaniem ciekawych i przystępnych form kształcenia zawodowego. Rozwiązanie polega w szczególności na wypracowaniu definicji ww. grup zawodów oraz przygotowaniu tzw. podręczników wdrożeniowych zawierających metody kształcenia w profesjach takich jak np.: zdun, kowal czy projektant bielizny. W ramach rozwiązania wypracowano trzy grupy narzędzi: diagnostyczne i doradcze, edukacyjno-szkoleniowe oraz współpracy instytucji rynku pracy z rzemieślnikami i przedsiębiorcami. Model skierowany jest do trzech grup odbiorców: osób po 45 roku życia (w zakresie zawodów ginących), osób niepełnosprawnych (w zakresie zawodów mało popularnych) oraz absolwentów (w zakresie zawodów niszowych). Nowością w proponowanym rozwiązaniu jest modyfikacja podejścia do zawodów dotychczas uznanych za mało atrakcyjne, zbyt skomplikowane lub nie przynoszące satysfakcji oraz powiązanie całej ścieżki aktywizacji w ww. grupach zawodów z potrzebami lokalnego rynku pracy. Rozwiązanie korzysta z doświadczeń



zagranicznych (niemieckich i francuskich) w obszarze edukacji zawodowej.

➤ **Przykładowe rozwiązanie dotyczące systemu szkoleniowego uwzględniającego specyficzne cechy osób bezrobotnych.**

Celem zastosowania rozwiązania jest zdiagnozowanie obszarów niszowych jako potencjalnych miejsc pracy dla osób bezrobotnych oraz poszerzenie oferty szkoleniowej o nowe metody uczenia się i zdobywania kwalifikacji zawodowych dla osób po 45 roku życia. Rozwiązanie polega w szczególności na wdrożeniu instrumentów dotyczących strategii wykorzystywania wiedzy i umiejętności doświadczonych pracowników, które są skierowane do pracodawców i trenerów, a także na przygotowaniu autorskich programów szkoleniowych w ramach zawodów, którymi mogą być zainteresowane osoby starsze. W ramach modelu została wyselekcjonowana lista zawodów zidentyfikowanych jako niszowe i atrakcyjne dla grupy 45+, które ułatwią im powrót na rynek pracy, poprzez zdobycie nowych kwalifikacji w zawodach dotychczas niezbyt popularnych czy szerzej nieznanym, na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy. Dodatkowo, opracowane zostały narzędzia ułatwiające proces zatrudnienia i poprawiające sytuację ww. grupy osób na rynku pracy: skierowane do pracodawców strategie zarządzania wiekiem w firmie (ułatwiający wykorzystanie potencjału osób starszych); poradniki dla trenerów (zawierające metodykę nauczania osób dojrzałych) oraz programy szkoleniowe dla osób 45+ (wykorzystujące nowoczesne techniki nauczania, dostosowane do potrzeb i możliwości ich odbiorców). Istotą prezentowanego rozwiązania jest wyposażenie w nowe lub udoskonalone instrumenty aktywizacji zawodowej wszystkich zaangażowanych w proces zatrudnienia: osób poszukujących pracy, pracodawców, trenerów oraz pracowników służb zatrudnienia. Nowością w proponowanym rozwiązaniu jest próba budowy wizerunku osoby 45+ jako pracownika obdarzonego dużym potencjałem wiedzy i doświadczenia zawodowego oraz umiejętnościami mentorskimi, które można wykorzystać na rzecz rozwoju przedsiębiorstwa oraz młodszych pracowników zespołu.

Niniejsze rozwiązanie wiąże się tematycznie z rozwiązaniami prezentowanymi w bloku tematycznym: „Kształcenie zawodowe i ustawiczne w powiązaniu z rynkiem pracy, w obszarze: „Edukacja i szkolnictwo wyższe”.

➤ **Przykładowe rozwiązanie dotyczące efektywniejszego profilowania szkoleń zawodowych dla bezrobotnych**

Celem zastosowania rozwiązania jest poprawa sposobu identyfikacji osób, które ze względu na swoje cechy społeczno-zawodowe są zagrożone długotrwałym bezrobociem, a także wskazanie działań, które



pomogą temu zjawisku zapobiec. Rozwiązanie polega w szczególności na połączeniu, opartych na modelowaniu ekonometrycznym, procedur profilowania bezrobotnych (modele statystyczne wykorzystywane do identyfikacji osób szczególnie zagrożonych długotrwałym bezrobociem z uwzględnieniem potrzeb lokalnego rynku pracy) oraz intensywnych szkoleń opartych na nowatorskich technikach nauczania (kształcenie modułowe – powiązane ściśle z zadaniami wykonywanymi na konkretnym stanowisku pracy). Wypracowany model składa się z dwóch komponentów: aplikacji do profilowania bezrobotnych, która może być instalowana na komputerach pracowników powiatowych urzędów pracy oraz podręcznika zawierającego kompendium wiedzy teoretycznej i praktycznej na temat profilowania bezrobotnych. Ważnym elementem w proponowanym rozwiązaniu jest położenie nacisku na lepsze dopasowywanie zakresu tematycznego szkoleń do potrzeb konkretnych bezrobotnych oraz zwiększenie świadomości i możliwości pracowników urzędów pracy w tym zakresie, poprzez zastosowanie bardziej wyspecjalizowanych procedur identyfikujących rzeczywiste potrzeby w obszarze popytu i podaży na rynku pracy.

2. Grupa rozwiązań wykorzystująca kompleksowe narzędzia aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 45r. życia w obszarze współpracy instytucji rynku pracy i pracodawców oraz monitorowania zatrudnienia (7 rozwiązań)

Wśród propozycji w tym zakresie znajdują się rozwiązania, które można wykorzystać w celu pogłębienia współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy oraz pracodawcami na rzecz osób poszukujących zatrudnienia w taki sposób, aby wyjście z bezrobocia okazało się trwałe i skuteczne. Wśród wypracowanych narzędzi znajdują się między innymi: mechanizmy przygotowania zawodowego i współpracy z doradcą/mentorem; sposoby wykorzystania tradycyjnych instrumentów aktywizacji takich jak: trening pracy lub job coaching; mechanizmy monitorowania sytuacji pracownika po jego zatrudnieniu, z uwzględnieniem procesu adaptacji w nowym miejscu pracy oraz modele współpracy instytucji rynku pracy z pracodawcami mające na celu trwałe zatrudnienie pracownika.

Rozwiązania w niniejszej grupie wiążą się tematycznie z rozwiązaniem dotyczącym działań podejmowanych przez gminne zespoły interdyscyplinarne na rzecz kobiet po 50 roku życia, zawartym w grupie rozwiązań dotyczących współpracy aktorów rynku pracy w zakresie aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, zawartych w bloku tematycznym: „Działania na rzecz osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, w obszarze: „Zatrudnienie i integracja społeczna”.

➤ Przykładowe rozwiązanie dotyczące połączenia przeszkolenia zawodowego z miejscem pracy.

Celem zastosowania rozwiązania jest ograniczenie wykluczenia z rynku pracy z powodu nieaktualnych lub nieadekwatnych kwalifikacji osób bezrobotnych. Rozwiązanie opiera się na założeniu, że dla większej



efektywności pracy, najpierw należy daną osobę zatrudnić, a dopiero później ją przeszkolić tak, aby zdobyła wiedzę i umiejętności, których faktycznie będzie potrzebowała w miejscu pracy. Realizacja tego założenia wymaga efektywnej współpracy pomiędzy służbami zatrudnienia, pracodawcami oraz osobą poszukującą pracy. Istotne jest także szybkie reagowanie na zmiany popytowe pojawiające się na rynku pracy w zakresie określonych kwalifikacji zawodowych. Wychodząc naprzeciw tym wyzwaniom, w proponowanym rozwiązaniu nauka zawodu jest realizowana w firmie zatrudniającej daną osobę. Pracownik, we współpracy z mentorem, który wprowadza go w nowe środowisko pracy, zdobywa kwalifikacje potrzebne pracodawcy. Służby zatrudnienia analizują rynek pracy w kontekście zapotrzebowania na pracowników w konkretnych branżach, zaś pracodawcy odpowiadają za przekazywanie im ofert pracy i zapewnienie możliwości wyszkolenia pracownika. Nowością w proponowanym rozwiązaniu jest realizowane systemowo, ściśle powiązanie szkolenia zawodowego z miejscem zatrudnienia danej osoby. Rozwiązanie jest adaptacją duńskiej praktyki i może być stosowane w wielu branżach, w których wykonywanie pracy nie wymaga długotrwałego przygotowania i skomplikowanej wiedzy (np. usługi logistyczne, transportowe, pocztowe, biurowe).

➤ **Przykładowe rozwiązanie dotyczące indywidualnego „koszyka świadczeń”.**

Celem zastosowania rozwiązania jest przygotowanie kompleksowej oferty wsparcia osób bezrobotnych przy współpracy podmiotów działających w obszarze zatrudnienia, integracji i pomocy społecznej oraz przedsiębiorców. Rozwiązanie polega w szczególności na stworzeniu sieci wsparcia na rzecz przywracania osób bezrobotnych na rynek pracy, poprzez ścisłą współpracę instytucji rynku pracy z pracodawcami i bezrobotnymi oraz przygotowaniu tzw. koszyka świadczeń. Pakiet ten, będący ofertą instytucji rynku pracy dla osoby poszukującej zatrudnienia, powstaje na podstawie wypełnionego przez nią kwestionariusza rekrutacyjno-aktywizacyjnego i zawiera kompleksową ofertę, łączącą dostosowane do jej potrzeb instrumenty wsparcia. Zastosowane, zindywidualizowane podejście zmniejsza ryzyko nieefektywnego zastosowania metod aktywizacyjnych, a w konsekwencji zapobiega powrotowi do bezrobocia. Nowością w opisanym modelu jest zastosowanie kompleksowego podejścia do aktywizacji osób poszukujących zatrudnienia (sieć wsparcia) przy jednoczesnej indywidualizacji oferty ich wsparcia przez odpowiednie służby rynku pracy.

3. Grupa rozwiązań do zastosowania w obszarze aktywizacji osób bezrobotnych powyżej 45r. życia znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy ze względu na dysfunkcje (5 rozwiązań).

Wśród propozycji w tym zakresie znajdują się narzędzia, które można wykorzystać w celu wzrostu poziomu zatrudnienia i podniesienia kwalifikacji zawodowych osób, które znajdują się w wyjątkowo



niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, tj. takich, u których poza wiekiem oraz niewystarczającymi lub nieadekwatnymi kwalifikacjami występują dodatkowe elementy utrudniające im podjęcie zatrudnienia (np. choroba, niepełnosprawność, miejsce zamieszkania). Wśród narzędzi wypracowanych w tym obszarze można znaleźć, uwzględniające potrzeby określonych grup, metody aktywizacyjne takie jak: programy dotyczące kształcenia w nowych zawodach związanych m. in. z rolnictwem czy ekologią; mechanizmy wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz metody tworzenia sieci lokalnego wsparcia osób bezrobotnych w podejmowaniu pracy.

➤ **Przykładowe rozwiązanie dotyczące profesji „osoby zarządzającej w rolnictwie”.**

Celem zastosowania narzędzia jest wzrost poziomu zatrudnienia osób posiadających doświadczenie w pracy w rolnictwie, poprzez adaptację do polskich warunków niemieckiej metody szkolenia w zawodzie o nazwie „osoba zarządzająca w rolnictwie”. Rozwiązanie polega w szczególności na wykorzystaniu w gospodarstwach rolnych profesjonalnych „zarządców”, którzy dzięki swojemu doświadczeniu, mogą się dzielić swoją wiedzą na temat nowoczesnych rozwiązań w rolnictwie oraz mogą wesprzeć rolników w prowadzeniu gospodarstwa (np. podczas nieobecności/choroby właścicieli). Instrument oferuje model kształcenia, obejmujący materiały dotyczące: organizacji i zarządzania gospodarstwem, produkcji rolnej, zasad bhp, itp. Program może być modyfikowany w zależności od zapotrzebowania na konkretne zagadnienia związane z różnymi typami działalności rolniczej. Szkolenia są organizowane przez instytucje rynku pracy i organizacje rolnicze. Nowością w proponowanym rozwiązaniu jest wykorzystanie nowego obszaru jakim jest profesjonalne zarządzanie gospodarstwem rolnym na rzecz aktywizacji zawodowej.

➤ **Przykładowe rozwiązanie uwzględniające potrzeby bezrobotnych osób niepełnosprawnych.**

Celem zastosowania rozwiązania jest podniesienie wzrostu zatrudnienia wspomaganego osób bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo, w tym niepełnosprawnych, poprzez wyposażenie ich w nowe umiejętności oraz wzmocnienie tych umiejętności w miejscu zatrudnienia. Rozwiązanie polega w szczególności na zindywidualizowanym kontakcie z osobą bezrobotną, wykorzystaniu metody świadczenia wsparcia „szytego na miarę” oraz wsparciu danej osoby przez urzędy pracy również po znalezieniu zatrudnienia (tj. w środowisku jej pracy). Działania na rzecz osoby bezrobotnej mają charakter wieloetapowy i rozpoczynają się od szczegółowej diagnozy jej potrzeb - przeprowadzonej przez interdyscyplinarny zespół specjalistów - pozwalającej na opracowanie planu rozwoju i profilu zawodowego osoby poszukującej pracy. Następnie, trener pracy przygotowuje daną osobę do wejścia na rynek pracy, wspiera w podjęciu zatrudnienia i monitoruje jego przebieg, w celu zminimalizowania ryzyka utraty pracy. Nowością w proponowanym rozwiązaniu jest dopasowanie oferty aktywizacyjnej do potrzeb bezrobotnych osób niepełnosprawnych oraz ich kompleksowe wsparcie przed i po podjęciu



zatrudnienia, tak aby były one w stanie je utrzymać.

Niniejsze rozwiązanie wiąże się tematycznie z rozwiązaniami prezentowanymi w bloku tematycznym: „Działania na rzecz osób niepełnosprawnych”, w obszarze: „Zatrudnienie i integracja społeczna”.

➤ **Przykładowe rozwiązanie skierowane do bezrobotnych kobiet zamieszkujących tereny wiejskie.**

Celem zastosowania rozwiązania jest wsparcie zatrudnienia bezrobotnych kobiet z terenów wiejskich, poprzez zdobycie nowych kwalifikacji związanych z miejscem ich zamieszkania i tematyką ekologiczną. Narzędzie opiera się na wykorzystaniu dwóch elementów: ośrodka aktywizacji społeczno-zawodowej oraz tzw. brokera zawodowego – tj. swego rodzaju asystenta kobiety poszukującej zatrudnienia, który wspiera ją w określaniu własnych predyspozycji zawodowych oraz uczy poruszania się na rynku pracy. W ramach proponowanego rozwiązania dostępne są: opis kompetencji zawodowych i społecznych niezbędnych do wykonywania zawodu brokera (wymagających połączenia umiejętności, wiedzy i cech doradcy zawodowego i animatora społecznego) oraz model ośrodka aktywizacji, który ma na celu przygotowanie zawodowe kobiet do podjęcia nowych form zatrudnienia, poprzez realizowanie własnych mini-projektów społecznych dotyczących aktywności, które chciałyby podjąć. Ośrodek oferuje praktyczne szkolenia oraz staże w miejscu pracy oraz jest miejscem spotkań lokalnych instytucji rynku pracy (np. powiatowych urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej, jednostek samorządu terytorialnego) i organizacji pozarządowych, które tworzą sieć wsparcia na rzecz zatrudniania kobiet na terenach wiejskich. Nowością w proponowanym rozwiązaniu jest wykorzystanie środowiska lokalnego do aktywizacji społeczno-zawodowej bezrobotnych kobiet pochodzących z obszarów wiejskich.

Niniejsze rozwiązanie wiąże się tematycznie z:

- *rozwiązaniem dotyczącym działań podejmowanych przez gminne zespoły interdyscyplinarne na rzecz kobiet po 50 roku życia doświadczających przemocy, zawartym w grupie rozwiązań dotyczących współpracy aktorów rynku pracy w zakresie aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym,*

- *rozwiązaniem dotyczącym aktywizacji zawodowej bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo kobiet z rodzin górniczych, zawartym w grupie rozwiązań dotyczących narzędzi prozatrudnieniowych skierowanych do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym,*

Zawartych w bloku tematycznym: „Działania na rzecz osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, w obszarze: „Zatrudnienie i integracja społeczna”.



Szczegółowe zestawienie wszystkich narzędzi stanowi załącznik do niniejszego materiału.		
3.	Do rozwiązania jakich problemów mogą się przyczynić narzędzia?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Niski wskaźnik aktywności zawodowej osób po 45 roku życia, związany m.in. z funkcjonującymi stereotypami oraz wczesnym przechodzeniem na emeryturę; ➤ Niejednokrotnie zbyt niskie i/lub nieaktualne kwalifikacje zawodowe pracowników po 45 roku życia w stosunku do wymagań stawianych przez pracodawców; ➤ Niedopasowanie oferty szkoleniowej (w zakresie zmiany i/lub uzyskanie nowych kwalifikacji) do potrzeb i możliwości niepracujących osób po 45 roku życia, związane m.in. z brakiem wiedzy na temat strategii uczenia się w różnych fazach życia; ➤ Problemy z utrzymaniem zatrudnienia przez osoby po 45 roku życia, związane z niedopasowaniem ich umiejętności do miejsca pracy i wymagań obowiązujących na zajmowanych przez nich stanowiskach pracy; ➤ Niewystarczający poziom integracji działań podejmowanych przez instytucje oferujące wsparcie dla osób po 45 roku życia, w celu wzrostu aktywności zawodowej tej grupy; ➤ Niewystarczający poziom wiedzy potencjalnych pracodawców na temat strategii zarządzania wiekiem i wykorzystania potencjału starszych pracowników;. ➤ Niewystarczający poziom kwalifikacji doradców zawodowych i/lub trenerów do pracy z osobami po 45 roku życia oraz znajdujących się w wyjątkowo niekorzystnej sytuacji na rynku pracy (tj. takich, u których poza wiekiem oraz niewystarczającymi lub nieadekwatnymi kwalifikacjami występują dodatkowe elementy utrudniające im podjęcie zatrudnienia - np. choroba, niepełnosprawność, miejsce zamieszkania) oraz niewystarczająco wyspecjalizowane i/lub zindywidualizowane narzędzia do wsparcia ich w znalezieniu pracy.
4.	Do kogo adresowane są rozwiązania?	<p>Jakie instytucje/podmioty mogą zastosować wypracowane narzędzia w swojej działalności? (wykorzystanie zarówno systemowe, jak też jednostkowe – tj. do zastosowania w codziennej praktyce zawodowej pracowników zainteresowanych instytucji)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instytucje rynku pracy (w szczególności: publiczne służby zatrudnienia, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego), • Instytucje pomocy i integracji społecznej (w szczególności: ośrodki pomocy społecznej, centra integracji społecznej),



		<ul style="list-style-type: none"> • Organizacje pozarządowe zajmujące się problematyką rynku pracy, • Pracodawcy, • Administracja publiczna (rządowa i samorządowa).
		<p>Czyje problemy mogą rozwiązać prezentowane narzędzia?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Osób bezrobotnych po 45 r. życia (w tym osób o indywidualnych potrzebach - niepełnosprawnych, kobiet z terenów wiejskich), • Kadry zarządzającej i pracowników instytucji rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej, organizacji pozarządowych, administracja publicznej, pracodawców.
5.	<p>Korzyści, które można uzyskać przy zastosowaniu narzędzi?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Podniesienie wskaźnika aktywności zawodowej osób po 45 roku życia poprzez wsparcie w uzyskaniu zatrudnienia w zawodach niszowych, w których można wykorzystać kompetencje osób starszych z korzyścią dla miejsca pracy, w ramach zawodów wymagających specyficznych cech charakteru często związanych z wiekiem i doświadczeniem; ➤ Podniesienie kwalifikacji zawodowych osób po 45 roku życia poprzez poszerzenie i modyfikację oferty edukacyjnej o kursy, szkolenia i metody pracy uwzględniające specyfikę uczenia się osób w grupie 45+; ➤ Wsparcie utrzymania zatrudnienia przez osoby po 45 roku życia poprzez przygotowanie adekwatnej oferty szkoleniowej dopasowanej do potrzeb konkretnego pracodawcy i przeprowadzanie szkoleń na zajmowanym stanowisku pracy; ➤ Wsparcie efektywnej współpracy instytucji rynku pracy i pracodawców na rzecz aktywizacji zawodowej osób po 45 roku życia, poprzez podniesienie standardów obsługi w instytucjach rynku pracy oraz stosowanie kompleksowych form wsparcia klientów, w zależności od zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców; ➤ Wykorzystanie lokalnych i/lub regionalnych uwarunkowań gospodarczych w związku z aktywizacją zawodową osób po 45 roku życia, poprzez dopasowanie oferty szkoleń i kursów do oczekiwań lokalnych i/lub regionalnych pracodawców; ➤ Promocja zatrudnienia pracowników po 45 roku życia jako osób z potencjałem zawodowym wartym wykorzystania wśród pracodawców, poprzez wdrażanie strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach;



		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Uzyskanie nowych kwalifikacji zawodowych oraz miejsc pracy przez osoby po 45 roku życia będące w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (np. osoby niepełnosprawne, z terenów wiejskich), poprzez zastosowanie dodatkowych zmodyfikowanych narzędzi aktywizacyjnych i monitorowanie podjętego przez nich zatrudnienia; ➤ Wypracowanie bardziej kompleksowego podejścia do aktywizacji zawodowej osób po 45 roku życia poprzez zastosowanie różnych narzędzi aktywizacyjnych w nowej, zmodyfikowanej formie dopasowanej do indywidualnych cech odbiorcy: pakiety usług oferujące szkolenia, wsparcie psychologiczne, subsydiowane zatrudnienie, itp.; ➤ Podniesienie kwalifikacji zawodowych doradców zawodowych i/lub trenerów pracujących z osobami po 45 roku życia poprzez udostępnienie nowych form dydaktycznych uwzględniających specyfikę pracy z tą grupą osób – np.: podręczniki do nauki dla osób po 45 roku życia, konspekty szkoleń; ➤ Wsparcie pracodawców w zatrudnianiu osób po 45 roku życia poprzez rozbudowanie oferty zachęt do zatrudniania tej grupy osób w formule szkoleń w miejscu zatrudnienia, monitorowania zatrudnienia pracownika oraz budowania ściślejszego kontaktu na linii: pracodawca-pracownik-instytucja rynku pracy.
6.	Powiązania z innymi obszarami tematycznymi	<p>Wskazane powyżej, w odniesieniu do pojedynczych rozwiązań lub grup rozwiązań.</p> <p>Opisy bloków tematycznych/rozwiązań, z którymi powiązane są narzędzia mieszczące się w niniejszym bloku tematycznym dostępne są pod adresem www wskazanym w wierszu nr 7.</p>
7.	Szczegółowe informacje na temat poszczególnych rozwiązań	<p>Lista rozwiązań znajdujących się w bloku „Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych w grupie wiekowej powyżej 45 roku życia” jest załączona do niniejszego materiału.</p> <p>Ponadto na stronie internetowej KIW (www.kiw-pokl.org.pl) można znaleźć:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wersję elektroniczną opisów poszczególnych bloków tematycznych oraz załączonych do nich list rozwiązań, dostępnych w zakładce „Upowszechnianie i włączanie”, • szczegółowe informacje na temat konkretnych rozwiązań, które są dostępne w zakładce „Projekty i produkty” – „POKL” – „Wyszukiwarka projektów i produktów”.
8.	Chcę skorzystać z rozwiązania i co dalej?	<p>Narzędzia, które uzyskały pozytywną weryfikację są bezpłatnie udostępniane wszystkim zainteresowanym przez realizatorów projektów, instytucje finansujące projekt, a także Krajową Instytucję Wspomagającą. Rozwiązania gotowe do wdrożenia są dostępne na stronie internetowej</p>



		www.kiw-pokl.org.pl. Informacje nt. rozwiązań, które są w trakcie wypracowywania są dostępne u podmiotów realizujących projekty.
9.	Informacje na temat bloku tematycznego	Paulina Chodyra Koordynatorka Krajowej Sieci Tematycznej w obszarze Zatrudnienie i integracja społeczna Krajowa Instytucja Wspomagająca – Centrum Projektów Europejskich e-mail: paulina.chodyra@cpe.gov.pl .

