

OPIS PRODUKTU FINALNEGO INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

Temat innowacyjny: Wydłużanie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

Nazwa projektodawcy: Instytut Rozwoju Zasobów Ludzkich

Tytuł projektu: Dłużej na rynku pracy

Numer umowy: POKL.06.02.00-06-104/10-01

I. Nazwa produktu finalnego

Model aktywizacji osób 50+ na rynku pracy

II. Elementy składające się na produkt finalny

Pakiet P1 „Kompetencje kluczowe ICT na start”:

- metoda oceny poziomu kompetencji ICT
- metoda oceny potrzeb ICT osób 50+
- rekomendacje dot. przygotowania i prowadzenia szkoleń ICT dla osób 50+
- opracowanie dot. roli audytu zewnętrznego w potwierdzaniu kompetencji ICT

Pakiet P2 „Przez wolontariat do pracy”:

- przykładowy program szkolenia dla użytkowników dotyczących wykorzystania wolontariatu jako narzędzia aktywizacji zawodowej
- przykładowy program szkolenia dla odbiorców
- metodologia i program szkolenia dla użytkowników dotyczących wykorzystania wolontariatu jako narzędzia aktywizacji zawodowej.
- portfolio kompetencji wolontariusza
- scenariusz zajęć „Dobry wolontariusz dobrze zna siebie”
- scenariusz zajęć „Zdobywam kompetencje”
- scenariusz zajęć „Z wolontariatu do pracy”

III. Problem, na który odpowiada innowacja

Nadrzędnym problemem zidentyfikowanym w ramach konkursu i projektu „Dłużej na rynku pracy” jest niski wskaźnik zatrudnienia osób 50+ w Polsce, w tym w województwie lubelskim.

Mimo iż założenia Strategii Lizbońskiej określiły wysokość stopy zatrudnienia osób w wieku 55-64 na poziomie 50% w 2010, to z danych na koniec 2010 (Eurostat) wynika, iż jedynie 8 państw UE przekroczyło ww. wskaźnik, w tym wiodące rezultaty osiągnęły państwa skandynawskie i Wielka Brytania, która przy poziomie zatrudnienia grupy 55-64 r.ż. 57,1% plasuje się na czwartym (Danii, Niemczech, i Szwecji) miejscu w Europie.

W Polsce na koniec 2010 faktyczny poziom aktywności zawodowej Polaków w wieku 55-64 lata wynosił 34% (24,2% kobiet i 45,3 % mężczyzn). Powyższy wskaźnik znacznie odbiega nawet od średniej europejskiej wynoszącej 46,3% (54,6% M i 38,6% K) (koniec 2010, Eurostat, EU-LFS) co plasuje nas na 26 miejscu wśród 27 krajów członkowskich.

Problem niskiego wskaźnika zatrudnienia wynika bezpośrednio z bardzo niskiej aktywności zawodowej związanej m.in. z przedwczesnym przechodzeniem na emeryturę.

Przeciętny wiek wycofywania się z rynku pracy jest niższy od ustawowego wieku emerytalnego w efekcie, ponad połowa osób w wieku przedemerytalnym pozostaje poza rynkiem pracy uzyskując dochody z systemu pomocy i zabezpieczenia społecznego (wcześniejsze emerytury, renty, świadczenia i zasiłki przedemerytalne oraz świadczenia z pomocy społecznej). Polska ma więc nie tylko drugi najniższy wskaźnik aktywności zawodowej osób 50+, ale również najniższy średni wiek przechodzenia na emeryturę (58 lat).

Zmiany demograficzne związane ze starzeniem się społeczeństw prowadzić będą w najbliższej przyszłości do jeszcze większego spadku liczby osób w wieku produkcyjnym, jeśli nie wzrośnie poziom zatrudnienia osób po pięćdziesiątym roku życia. Szacuje się, że odsetek osób w wieku produkcyjnym w populacji obniży się z 64 proc. w 2009 r. do 50,4 proc. w 2050 r., co przełoży się na

znaczący wzrost współczynnika obciążenia demograficznego (z 56 osób w 2011 r. do 98 w 2050 r.). Wpłyne to znacząco na obciążenie kosztami pracy pracującej mniejszości oraz budżetu państwa, a tym samym będzie prowadzić do spowolnienia wzrostu całej gospodarki oraz pogłębienia różnic społecznych. Dlatego wydłużanie aktywności zawodowej, włączanie i powrót osób po 50-tym roku życia na rynek pracy należy do największych wyzwań obecnego rynku pracy.

Problem aktywności zawodowej po 50 roku życia jest szczególnie często dyskutowany w świetle najnowszych planów wydłużenia i zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn do 67 roku życia. W debacie publicznej pojawiają się obawy w jaki sposób lepiej przygotowywać osoby po 50 roku życia do aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym, oraz czy rynek pracy jest gotowy zapewnienie miejsc pracy starzejącemu się społeczeństwu.

Problem niskiej aktywności zawodowej osób 50+ wynika z szeregu czynników. Z jednej strony są to: niskie wykształcenie, kwalifikacje niedostosowane do zmieniających się potrzeb rynku pracy, z drugiej niechęć do zmian. Często przyczyną braku aktywności zawodowej jest dążenie do szybkiego uzyskania renty czy emerytury w obawie przed życiem z zasiłku dla bezrobotnych, z nadzieją na możliwość „pracy” w szarej strefie.

Czynnikami utrudniającymi aktywność zawodową jest również niskie poczucie własnej wartości połączone z lękiem przed nowymi technologiami czy standardami pracy.

Jednak przyczyny to nie tylko aspekty „wewnętrzne” charakteryzujące grupę 50+. To również negatywne stereotypy rozpowszechnione w społeczeństwie, że osoby 50+ odchodząc na emeryturę czy też rentę, zwalniają miejsca pracy dla młodych ludzi, co oczywiście jest nieprawdą, gdyż to są inne miejsca pracy, wymagające innych kwalifikacji, umiejętności i doświadczeń zawodowych.

Kolejną przyczyną ograniczającą zatrudnialność osób 50+ jest przekonanie, że mają one w sobie piętno PRL-owskiego etosu iż w pracy są nieefektywni, pasywni, roszczeniowi.

Istotną przyczyną niskiej aktywności zawodowej tej grupy jest także polityka państwa i instrumenty prawne, które zachęcały przez lata dziewięćdziesiąte minionego wieku do wczesnej dezaktywacji zawodowej osób 50+ z uwagi na rosnące bezrobocie i brak nowych miejsc pracy generowanych przez gospodarkę. W pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych, w efekcie ułatwień w przechodzeniu na wcześniejsze emerytury i renty inwalidzkie, niemal 2,8 miliona osób uzyskało prawo do tych świadczeń (*Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*, UNDP), co istotnie wpłynęło na obniżenie poziomu aktywności zawodowej osób starszych. Po reformie systemu emerytalnego w końcu lat dziewięćdziesiątych sytuacja ta nieco się zmieniła, zwłaszcza w kwestii zachęt do podejmowania zatrudnienia po przejściu na emeryturę, choć przede wszystkim w wymiarze uzupełniającym.

Przyczyn niskiej aktywności zawodowej jest jeszcze co najmniej kilka, co daje skomplikowany i różnorodny zestaw czynników. Aby im przeciwdziałać konieczne jest stosowanie jednocześnie różnych instrumentów oddziaływania: prawne, finansowe, edukacyjne, psychologiczne.

W tej sytuacji zrozumiałym jest, coraz większy nacisk w polityce państwa polskiego na poszukiwanie tych instrumentów i mechanizmów, które mogłyby spowodować wzrost aktywności zawodowej Polaków, którzy przekroczyli 50. rok życia.

W Polsce, mimo szeregu inicjatyw, brakuje skutecznych programów skierowanych wyłącznie do tej grupy osób biorąc pod uwagę jej specyfikę i wymagania. Pod koniec 2004 r. realizowany był pilotażowy „Program 50+” który objął swoim działaniem wąską grupę osób. Ale to zasadniczo nie wpłynęło na aktywizację całej grupy osób, gdyż skala była niewielka.

Również realizowany od 2008 Program Solidarność Pokoleń od momentu uruchomienia spowodował wzrost wskaźnika zatrudnienia osób 50+ jedynie o 1,3%.

Podobnie działania realizowane przez publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy (np. w ramach POKL i ustawy o promocji zatrudnienia) wskazują że wskaźnik zatrudnienia osób 50+ zmienia się zbyt wolno.

Dlatego też potrzeba rozwiązań systemowych, nie jak dotąd dotyczących działań osłonowych w postaci wcześniejszych emerytur, potrzeba działań edukacyjnych i aktywizujących dla osób 50+, oraz preferencji i zachęt dla pracodawców. Do tej pory przepisy i rozwiązania systemowe zniechęcają do utrzymania zatrudnienia tej grupy osób.

Publiczne i niepubliczne służby zatrudnienia, zgodnie z obowiązującą ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, aktywizują bezrobotnych powyżej 50 roku życia stosując instrumenty i usługi, które też są dostępne dla pozostałych grup bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (niepełnosprawni, osoby do 25 roku życia, długotrwale bezrobotni, kobiety które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka, osoby kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego; osoby samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia; osoby po odbyciu kary pozbawienia wolności). Z tego powodu większość programów kierowanych do osób powyżej 50 roku życia obejmuje także inne osoby zaliczone do grupy będącej w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a co za tym idzie nie jest dedykowana i nie bierze pod uwagę szczególnej charakterystyki i potrzeb osób 50+.

Ostatnim, lecz jednym z najważniejszych czynników wpływających na niską aktywność zawodową osób 50+ jest zbyt mała, czasem wręcz marginalna efektywność istniejących, dostępnych i stosowanych wobec tej grupy instrumentów wsparcia. I tak wg analizy sporządzonej w ramach projektu „Dostępne instrumenty aktywizacji zawodowej i ich efektywność w woj. lubelskim” wynika iż średnia efektywność stosowanych instrumentów wsparcia w 2009 r. wyniosła 15%. W województwie lubelskim osoby 50+ najczęściej podejmowały pracę na skutek uczestnictwa w instrumentach rynku pracy, takich jak: roboty publiczne (39%), prace społecznie użyteczne (27%), prace interwencyjne (16%). Należy jednak podkreślić iż powyższe instrumenty oraz efekt aktywizacji mają charakter doraźny i krótkotrwały, nie powodują istotnej zmiany postaw, motywacji i kwalifikacji, a co za tym idzie zdolności do zatrudnienia tych osób.

W związku z powyższym konieczne jest poszukiwanie nowych rozwiązań i instrumentów wsparcia odpowiadających specyfice potrzeb omawianej grupy.

W wyżej wymienionej analizie przeprowadzonej w ramach projektu podjęliśmy próbę wyjaśnienia przyczyn niewystarczającej, niskiej skuteczności stosowanych instrumentów i usług rynku pracy. z analizy *desk research* opublikowanych dokumentów, raportów, itp. (np. Rynek pracy a osoby bezrobotne 50 plus, Bariery i szanse; Bezrobocie – co robić; Program Solidarność Pokoleń 50 plus), oraz ankiet przeprowadzonych wśród pracowników instytucji rynku pracy oraz trenerów w instytucjach szkoleniowych wynika iż:

- brak jest dedykowanej metodologii prowadzenia szkoleń dla osób 50 plus. Zarówno urzędy pracy zamawiając usługi szkoleniowe, jak i instytucje szkoleniowe realizując wsparcie np. w ramach POKL sporadycznie stosują metodologię opracowaną specjalnie do potrzeb grupy 50 plus, zarówno w przypadku szkoleń „miękkich”, zawodowych czy podnoszących umiejętność stosowania kompetencji kluczowych
- brak jest diagnozy potrzeb oraz kompetencji uczestników wsparcia przed przystąpieniem do realizacji przewidzianych szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe oraz zakres kompetencji kluczowych informatycznych. W efekcie często prowadzi to do powielania wiedzy posiadanej przez uczestników, ujmowania w programie elementów bezużytecznych z punktu widzenia praktycznych umiejętności na stanowisku pracy, czy pomijania lub niewystarczającego traktowania zagadnień najbardziej użytecznych
- brak jest instrumentów które w sposób długotrwały budują wewnętrzną motywację uczestników do podejmowania zatrudnienia oraz brania odpowiedzialności za zmianę swojej sytuacji zawodowej. Doradztwo zawodowe czy pośrednictwo pracy często prowadzone są w sposób schematyczny (niespecyficzny dla osób 50+) oraz ma charakter krótkotrwały i doraźny.

Projekt „Dłużej na rynku pracy” jest odpowiedzią na te wyzwania i próbą wypracowania, adaptacji i wdrożenia 2 nowych instrumentów wsparcia nieaktywnych zawodowo osób 50+, opracowanych na podstawie doświadczeń brytyjskiego rynku pracy oraz analizę stosowanych obecnie instrumentów rynku pracy i przyczyn ich niewystarczającej efektywności. Są to: dedykowane uzupełnianie kompetencji kluczowych ICT osób 50+ oraz zastosowanie wolontariatu jako instrumentu tranzycji z długotrwałego okresu bierności zawodowej do zatrudnienia.

Zastosowanie wypracowanych narzędzi pozwala na:

- uzupełnienie luk kompetencji kluczowych informatycznych umożliwiające powrót na rynek pracy
- uzyskanie kompetencji społecznych i zawodowych oraz umiejętności aktywnego nawiązywania kontaktów w środowisku pracy pozwalające na pozyskanie zatrudnienia.

Wg wstępnej analizy efektów testowania przeprowadzonej:

- w pakiecie P1 1 i 3 miesiące po zakończeniu testowania
- w pakiecie P2 wstępne dane (pełne na koniec kwietnia 2012) 1 miesiąc po zakończeniu testowania wynika iż efektywność narzędzi osiągnęła założone na etapie testowania pułapy i wyniosła odpowiednio:
- P1 53,3%
- P2 50%

Opracowany produkt finalny wnosi do obecnie stosowanej praktyki nowe narzędzia celowanego uzupełniania kompetencji kluczowych informatycznych w kontekście potrzeb rynku pracy oraz po raz pierwszy wykorzystuje wolontariat jako narzędzia aktywizacji zawodowej, a nie jak dotychczas jako sposób realizacji potrzeb społecznych i obywatelskich jednostki.

Opracowane narzędzia w odróżnieniu od dotychczas stosowanych rozwiązań umożliwiają:

Kompetencje kluczowe ICT na start (P1)

- wprowadzenie precyzyjnej diagnozy posiadanych umiejętności ICT (brak metody diagnostycznej; używane dotychczas określenia „poziom podstawowy, zaawansowany” są ogólne i mało precyzyjne)
- wprowadzenie metody diagnozy potrzeb uczestnika, która pozwoli na precyzyjne dopasowanie zakresu szkolenia ICT, zwiększy efektywność szkoleń, nie będzie obciążać słuchacza niepotrzebną wiedzą

Przez wolontariat do pracy (P2)

- wprowadzenie wolontariatu jako instrumentu aktywizacji zawodowej

Owszem w Polsce, w tym w woj. lubelskim podejmowane były próby wspierania wolontariatu, nawet wolontariatu osób 50+ jednak nie miały charakteru instrumentu wspierającego rozwój zdolności do zatrudnienia a raczej jako działalność hobbystyczna lub służąca wzmocnieniu postaw obywatelskich (działalność Uniwersytetu Trzeciego Wieku, Aktywny Senior).

Dlatego też innowacyjność przedstawianego wsparcia wyraża się w następujących aspektach:

- formy wsparcia – wypracowany zostanie nieistniejący dotychczas instrument aktywizacji zawodowej
- innowacji organizacyjnej – oferty wolontariatu jako rozszerzenie ofert doradców zawodowych i pośredników pracy w publicznych i niepublicznych instytucjach rynku pracy
- grupy docelowej – wolontariat skierowany do grupy 50+ (a nie stereotypowo do uczniów i studentów).

Produkt finalny pozwala na uzyskanie większej efektywności przy przywracaniu osób niepracujących 50+ na rynek pracy. Niewątpliwą zaletą obu rozwiązań są:

- niskie koszty wdrożenia – realizacja obu pakietów możliwa jest nawet bez nakładów
- prostota w użytkowaniu – rozwiązania nie wymagają zarówno od użytkowników jak i odbiorców długotrwałej czy skomplikowanej nauki stosowania rozwiązań

- uniwersalność – rozwiązania mogą być stosowane zarówno w publicznych jak i niepublicznych instytucjach rynku pracy
- adaptacyjność – rozwiązania nie wymagają zmiany koncepcji (jedynie zmiany niektórych treści merytorycznych) w odniesieniu do innych grup docelowych które są lub będą w trudnej sytuacji na rynku pracy

Koszty zaniechania stosowania innowacji są niezaprzeczalne – niewykorzystany potencjał 4mln Polaków, obciążenia budżetu kosztami świadczeń, wydatkowanie środków na mało efektywne instrumenty wsparcia, pogłębiające się obciążenie osób pracujących kosztami utrzymania niepracującej części społeczeństwa. Niewątpliwie, są to koszty ogromne, trudne do oszacowania, dotyczą złożonych aspektów społeczno-ekonomicznych i mogą mieć istotny wpływ na poziom życia w Polsce w najbliższych dwóch dekadach.

IV. Użytkownicy, którzy mogą zastosować innowację

Grupy docelowe P1 stanowią:

- Użytkownicy: doradcy zawodowi w publicznych i niepublicznych służbach zatrudnienia; pedagodzy, pracujący w ww. instytucjach, trenerzy ICT, specjaliści ds. organizacji szkoleń i inne osoby zajmujące się przygotowaniem lub organizacją szkoleń ICT dla osób 50+
- Odbiorcy: osoby niepracujące 50+, w szczególności posiadające wykształcenie min. średnie, mieszkające wg KC na terenie woj. lubelskiego

Aby innowacja działała właściwie należy zapoznać użytkowników z zasadami stosowania opracowanych narzędzi oraz uczulić na właściwy dobór grupy odbiorców.

Zastosowanie innowacyjnych rozwiązań pozwoli na precyzyjne zidentyfikowanie obszarów deficytowych w zakresie kompetencji ICT, zwiększy efektywność szkoleń komputerowych, a w efekcie poprawi zdolność do zatrudnienia osób 50+.

Grupy docelowe P2 stanowią:

- Użytkownicy: doradcy zawodowi, pośrednicy pracy w publicznych i niepublicznych służbach zatrudnienia;
- Odbiorcy: osoby niepracujące 50+, w szczególności posiadające wykształcenie min. średnie, mieszkające wg KC na terenie woj. lubelskiego

Użytkownikami innowacji P1 i P2 mogą być pracownicy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, w szczególności doradcy zawodowi, pośrednicy pracy, osoby odpowiedzialne za organizację szkoleń. Wskazane jest aby użytkownicy byli osobami posiadającymi doświadczenie w realizacji lub planowaniu wsparcia dla osób 50+, posiadające motywację do poszukiwania i stosowania innowacyjnych rozwiązań i instrumentów aktywizacji.

Grupa docelowa odbiorców innowacyjnych pakietów P1 oraz P2 obejmuje zarówno osoby nieaktywne zawodowo, jak i osoby bezrobotne. Wnioskodawca zdecydował się na rozszerzenie tej grupy w stosunku do założonych we wniosku działań wyłącznie na rzecz osób nieaktywnych zawodowo, gdyż z punktu widzenia funkcjonalności i skuteczności produktu finalnego obie kategorie osób mogą w równie efektywny sposób korzystać z nowych instrumentów aktywizacji. Z punktu widzenia praktycznych aspektów stosowania innowacji fakt bycia lub nie osobą zarejestrowaną w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna nie ma wpływu na efektywność czy zasadność stosowania narzędzia. Ponadto, w założeniu oba pakiety mogą być stosowane przez publiczne i niepubliczne instytucje rynku

pracy, w związku z czym włączenie osób bezrobotnych do grupy odbiorców pozwoli użytkownikom na stosowanie innowacji w odniesieniu do klientów 50+ urzędów pracy.

V. Działania / nakłady / zmiany konieczne do zastosowania/wdrożenia innowacji

Praktyczne wdrożenie innowacji nie wymaga dużych nakładów czasu i jest możliwe praktycznie bezkosztowo. Zalecane jest aby podmiot decydujący się na wdrożenie innowacji precyzyjnie zidentyfikował pracowników – użytkowników poszczególnych pakietów oraz umożliwił dostęp do materiałów opracowanych w ramach produktu w miejscu pracy.

Podkreślić należy iż wypracowany produkt jest łatwy w stosowaniu, to znaczy jego wdrożenie i zastosowanie nie wymaga szeregu specyficznych szkoleń, zmian legislacyjnych ani inwestycji strukturalnych, a użytkownik jest w stanie wykorzystywać poszczególne elementy samodzielnie na podstawie opisu produktu.

VI. Dostępność produktu finalnego dla jego przyszłych użytkowników

Wydrukowane w ramach projektu egzemplarze produktu finalnego będą dostępne w siedzibie wnioskodawcy oraz do wyczerpania nakładu dystrybuowane zgodnie ze zgłaszanym zapotrzebowaniem do instytucji zainteresowanych jego użytkowaniem.

Produkt finalny po walidacji będzie umieszczony na stronie internetowej projektu

W ramach poszczególnych pakietów będą dostępne:

Pakiet P1:

Wykluczenie zawodowe osób 50+ które często związane jest z nieznajomością nowoczesnych technologii, w tym Internetu – nasili się. Nieumiejętność obsługi komputera utrudnia osobom starszym relacje z młodym pokoleniem, ogranicza dostęp do informacji oraz uniemożliwia korzystanie z nowoczesnych technologii, takich jak np. GPS, tablety, iPody. Przyczyn takiego stanu rzeczy jest bardzo wiele, m.in. bariery finansowe, psychiczne, techniczne. Wiele osób 50+ żyje w przekonaniu, że świat nowych technologii jest zdominowany przez młodych ludzi i „że to nie dla nich”. Wg danych Eurostat z 2006 roku tylko 20% osób w grupie wiekowej 55-64 lata korzysta z Internetu (wobec 40% w UE).

Obszar problemowy można określić następująco:

- niskie, lub brak kompetencji kluczowych ICT często są przyczyną trudności w znalezieniu zatrudnienia osób 50+ nawet przy istniejącym wykształceniu i doświadczeniu zawodowym.
- szkolenia komputerowe w których uczestniczą osoby 50+ są małe efektywne (niewłaściwie dobrany program, zbyt duże grupy szkoleniowe, kursanci na różnych poziomach, program nieadekwatny do potrzeb)

Proponowane rozwiązanie – pakiet „Kompetencje kluczowe ICT na start” jest odpowiedzią na te wyzwania i proponuje zintegrowaną metodę podnoszenia u uzupełniania kompetencji ICT przez osoby niepracujące 50+.

W skład pakietu wchodzi:

- metoda oceny poziomu kompetencji ICT
- metoda oceny potrzeb ICT osób 50+
- rekomendacje dot. przygotowania i prowadzenia szkoleń ICT dla osób 50+
- opracowanie dot. roli audytu zewnętrznego w potwierdzaniu kompetencji ICT

Metoda oceny poziomu kompetencji ICT ma na celu precyzyjną identyfikację posiadanych kompetencji kluczowych ICT na podstawie określania stopnia opanowania poszczególnych

funkcjonalności systemów i programów komputerowych, a nie jak dotychczas ogólnikowego określania poziomu zaawansowania (podstawowy, średniozaawansowany, zaawansowany). Narzędziem do stosowania ww. metody jest opracowana ankieta diagnostyczna, która pozwala osobie nie będącej specjalistą ICT na rzetelne, precyzyjne i zindywidualizowane określenie posiadanych przez osobę testowaną zasobów. Wiedza taka jest przydatna do precyzyjnego i zindywidualizowanego kształtowania (lub zamawiania) programu szkolenia ICT które powinno obejmować obszary deficytowe bez ryzyka powielania czy dublowania umiejętności już posiadanych.

Metoda ta nie ma uzasadnienia do stosowania w odniesieniu do osób nie posiadających żadnych kompetencji ICT.

Metoda oceny potrzeb ICT osób 50+ ICT ma na celu precyzyjną identyfikację potrzeb wykorzystania komputera, Internetu i programów komputerowych w odniesieniu do posiadanego, wyuczonego zawodu lub/i planowanego/poszukiwanego stanowiska pracy. Metoda pozwala na identyfikację takich obszarów, programów i poszczególnych umiejętności które mają znaczenia praktyczne z punktu widzenia posiadanego zawodu lub przewidywanego/poszukiwanego stanowiska pracy.

Narzędziem do stosowania ww. metody jest opracowana ankieta diagnostyczna, która pozwala osobie nie będącej specjalistą ICT na rzetelne, precyzyjne i zindywidualizowane określenie tych umiejętności ICT które są specyficzne w odniesieniu do posiadanego zawodu lub/i poszukiwanego stanowiska pracy. Wiedza taka jest przydatna do precyzyjnego i zindywidualizowanego kształtowania (lub zamawiania) programu szkolenia ICT które powinno prowadzić do zwiększenia zdolności do zatrudnienia diagnozowanej osoby. Przeprowadzenie diagnozy pozwala na planowanie programu szkolenia ICT które w zmaksymalizowany sposób zwiększa jego efektywność.

Rekomendacje dot. przygotowania i prowadzenia szkoleń ICT dla osób 50+ to materiał służący do konstruowania efektywnego programu szkolenia ICT dla osób 50+ tak by zwiększać ich zdolność do zatrudnienia. Rekomendacje dotyczą sposobów konstruowania specyficznych programów szkoleń, techniki nauczania ICT odpowiednie z punktu widzenia zdolności poznawczych grupy 50+, uwzględniające poziom zaawansowania, posiadane przez odbiorców kompetencje oraz luki, potrzeby w odniesieniu do posiadanego zawodu lub poszukiwanego stanowiska pracy.

Opracowanie dot. roli audytu zewnętrznego w potwierdzaniu kompetencji ICT stanowi kompendium wiedzy z zakresu dostępnych na rynku certyfikatów potwierdzających posiadanie poszczególnych umiejętności i kompetencji ICT oraz ich użyteczność w odniesieniu do rynku pracy. Wiedza dotycząca audytu zewnętrznego kompetencji ICT pozwoli osobom nie będącym specjalistom ICT (np. doradcom zawodowym, osobom organizującym szkolenia dla osób 50+) na dobór odpowiedniego do potrzeb odbiorców certyfikatu.

Pakiet P2:

Zakłada wykorzystanie doświadczenia wolontariatu osób 50+ nieaktywnych zawodowo jako instrumentu wspomagającego efektywne „przejście” z okresu (często długotrwałej) bierności zawodowej do zatrudnienia. Wolontariat w sposób dużo bardziej efektywny niż szkolenia motywacyjne i aktywizujące (gdzie uczestnik ma wiedzę przekazywaną pasywnie) powoduje budowanie pozytywnego obrazu samego siebie, poczucia sukcesu, zwiększenia pewności siebie i wiary we własne możliwości. Wolontariat daje możliwość wzięcia odpowiedzialności za własne działania, zdobywania umiejętności pracowniczych, zwiększa zdolności interpersonalne, rozwija „sieć kontaktów”, daje kompetencje cenione na rynku pracy.

- program szkolenia dla użytkowników dotyczących wykorzystania wolontariatu jako narzędzia aktywizacji zawodowej. W programie szkolenia zostały zawarte m.in. takie elementy jak: korzyści z wolontariatu, pozyskiwanie ofert wolontariatu, zarządzanie

- przykładowy program szkolenia dla odbiorców dotyczący przygotowanie do odbywania wolontariatu jako narzędzia aktywizacji zawodowej. W programie szkolenia zostały zawarte m.in. takie elementy jak: korzyści z określenie własnych kompetencji, cele wolontariatu, uczenie się w ramach wolontariatu
- metodologia i program szkolenia dla użytkowników dotyczących wykorzystania wolontariatu jako narzędzia aktywizacji zawodowej
- portfolio kompetencji wolontariusza
- scenariusz zajęć „Dobry wolontariusz dobrze zna siebie”
- scenariusz zajęć „Zdobywam kompetencje”
- scenariusz zajęć „Z wolontariatu do pracy”

Program szkolenia dla użytkowników dotyczących wykorzystania wolontariatu jako narzędzia aktywizacji zawodowej. Ze względu na innowacyjność rozwiązania i stereotypowe kojarzenie wolontariatu jako sposobu spędzania wolnego czasu odpowiednie i popularne szczególnie wśród młodzieży konieczne jest przygotowanie użytkowników do wykorzystywania wolontariatu jako narzędzia aktywizacji zawodowej osób 50+. Szkolenie ma przygotować użytkowników z jednej strony do odpowiedniego przygotowania do współpracy z instytucjami przyjmującymi wolontariuszy 50+. Istotne będzie uwrażliwienie uczestników na umiejętność takiego doboru instytucji które oferują wolontariat dający możliwość zdobycia konkretnych umiejętności i doświadczeń zawodowych, a nie doraźną pomoc wolontariuszy w jednorazowych eventach. Z drugiej strony szkolenie ma przygotować użytkowników do pracy z odbiorcami, tak by byli w stanie przedstawić korzyści płynące z podejmowania wolontariatu, dające realne perspektywy na zatrudnienie. W programie szkolenia zostały zawarte m.in. takie elementy jak: korzyści z wolontariatu, pozyskiwanie ofert wolontariatu, zarządzanie.

Przykładowy program szkolenia dla odbiorców przedstawia pomysł na zakres tematyczny dotyczący przygotowania osób 50+ do wolontariatu. Szkolenie ma na celu przygotować odbiorców do traktowania wolontariatu jako okazji do zdobycia aktualnego doświadczenia i kompetencji zawodowych, zwiększyć ich motywację oraz poczucie odpowiedzialności za własną karierę zawodową oraz wstępnie zapoznać ze specyfiką, działalnością i wymaganiami instytucji przyjmujących.

Portfolio kompetencji wolontariusza stanowi materiał dla odbiorców wykorzystywany w trakcie warsztatów przygotowujących do podjęcia wolontariatu oraz dodatkowo w trakcie lub po realizacji wolontariatu. Portfolio stanowi materiał umożliwiający uporządkowanie wiedzy osoby 50+ o swoich posiadanych kompetencjach zawodowych i społecznych oraz pozwala na monitoring zdobywanych w trakcie realizacji wolontariatu kompetencji. Portfolio stanowi „twardy” dowód dla odbiorcy potwierdzający korzyści odnoszone w wyniku odbywania wolontariatu i ich bezpośredni związek z wymaganiami rynku pracy.

Scenariusze zajęć przykładowe sposoby przeprowadzenia zajęć w ramach szkolenia dla odbiorców mające na celu przygotowanie do wolontariatu. Scenariusze można wzbogacać zadaniami zawartymi w portfolio kompetencji, zarówno w pracy indywidualnej jak i grupowej.

Aby innowacja przyniosła oczekiwane rezultaty niezbędne będzie:

- przekonanie i pozytywne nastawienie doradców i pośredników do proponowanej formy wsparcia,
- taki dobór miejsca i zakresu wolontariatu aby przynosił konkretne umiejętności zawodowe,
- współpraca z instytucjami przyjmującymi wolontariusza, monitorowanie

Zastosowanie innowacyjnych rozwiązań pozwoli na zwieszenie zdolności do zatrudnienia osób 50+ oraz podjęcie zatrudnienia przez min. 50% wolontariuszy w przeciągu 6 miesięcy od rozpoczęcia wolontariatu

VII. Zmiany w zakresie strategii upowszechniania

Plan upowszechniania nie zmienił się w stosunku do przedstawionego na etapie strategii i przedstawia się następująco:

Działanie	Charakterystyka działania	Grupy docelowe
Strona internetowa	Kluczowe informacje o innowacyjnym produkcie będzie można znaleźć na stronie internetowej projektu.	Użytkownicy, odbiorcy, instytucje rynku pracy, ustawodawca, instytucje kształtujące politykę rynku pracy, opinia publiczna, inne zainteresowane osoby
Newsletter	Osoby zainteresowane otrzymują cykliczny newsletter zawierający aktualności dotyczące postępów projektu, rozwiązania innowacyjnego a po walidacji końcowej produktu finalnego możliwości wykorzystania w pracy	Użytkownicy, odbiorcy, instytucje rynku pracy, ustawodawca, instytucje kształtujące politykę rynku pracy, opinia publiczna, inne zainteresowane osoby
Publikacja końcowa	Elementy składające się na produkt finalny, to jest P1 i P2 udostępnione w formie publikacji, zawierać będą elementy przygotowane bezpośrednio do pracy z odbiorcami	Użytkownicy, odbiorcy, instytucje rynku pracy, ustawodawca, instytucje kształtujące politykę rynku pracy, opinia publiczna, inne zainteresowane osoby
Folder	W ramach upowszechniania został przygotowany folder skrótowo prezentujący założenia projektu, produkt oraz efekty testowania.	Użytkownicy, odbiorcy, instytucje rynku pracy, ustawodawca, instytucje kształtujące politykę rynku pracy, opinia publiczna, inne zainteresowane osoby
Konferencja	Konferencja odbędzie się w Lublinie (po walidacji), jej celem będzie prezentacja produktu finalnego, efektów testowania oraz możliwości i korzyści płynących z wykorzystania produktu w praktyce.	Użytkownicy, odbiorcy, instytucje rynku pracy, ustawodawca, instytucje kształtujące politykę rynku pracy, opinia publiczna, inne zainteresowane osoby
Upowszechnianie w sieci branżowej	Informacja o produkcie będą upowszechniane w języku polskim i angielskim do instytucji publicznych i społecznych zainteresowanych aktywizacją osób 50+, które są aktywne w działaniach lokalnych oraz wpływają na kształtowanie polityki. Produkt będzie	Instytucje zrzeszone w sieci do których należy wnioskodawca (np. European Social Inclusion Platform)

	<p>miął szanse zostać włączony do projektów realizowanych w innych krajach UE, np. w ramach konkursów KE <i>social experimentation</i></p>	
Seminaria	<p>Seminaria będą prowadzone w instytucjach rynku pracy na terenie woj. lubelskiego. Ich celem będzie bezpośredni kontakt z przyszłymi użytkownikami produktu finalnego, dający okazję do odpowiedzi na praktyczne pytania i zachęcenie użytkowników do stosowania.</p>	<p>Użytkownicy, zarówno osoby fizyczne (poszczególne opisane grupy zawodowe) jak i instytucje zajmujące się aktywizacją zawodową osób 50+</p>

VIII. Zmiany w zakresie strategii włączania do głównego nurtu polityki

Plan włączania do głównego nurtu polityki upowszechniania nie zmienił się w stosunku do przedstawionego na etapie strategii i przedstawia się następująco:

W ramach mainstreamingu horyzontalnego i wertykalnego planowane są następujące działania:

- konferencja podsumowująca

Jej uczestnikami będą użytkownicy, instytucje rynku pracy, instytucje kształtujące politykę rynku pracy. Zaproszenie zostanie skierowane do dyrektorów przedstawiciela MPiPS oraz MRR, WUP, PUP. Założeniem konferencji będzie przekonywanie decydentów o trafności i przydatności opracowanego produktu do realizowanej polityki rynku pracy oraz zachęcanie do wspierania jego wdrożenia w instytucjach rynku pracy.

- seminaria w woj. lubelskim

Ich uczestnikami będą użytkownicy, zarówno osoby fizyczne (poszczególne opisane grupy zawodowe) jak i instytucje zajmujące się aktywizacją zawodową osób 50+. Seminaria będą prowadzone w instytucjach rynku pracy na terenie woj. lubelskiego. Opracowany produkt finalny jest podejściem innowacyjnym, do tej pory niestosowanym jako instrument rynku pracy. Istnieje zatem potrzeba nie tylko poinformowania użytkowników o fakcie wytworzenia produktu, lecz również nabycia przez użytkowników umiejętności jego stosowania wobec grupy docelowej. Jest to niezwykle ważny element działań włączających, gdyż bez umiejętności konkretnego zastosowania produktu przez użytkowników wszelkie inne działania włączające i upowszechniające będą znacznie mniej skuteczne.

- Działania informacyjne w sieci branżowej

Instytucje zrzeszone w sieci do których należy wnioskodawca (np. European Social Inclusion Platform). Informacje o produkcie będą przekazywane w formie korespondencji oraz spotkań, w tym seminariów ponadnarodowych, eventów organizowanych przez Komisję Europejską do instytucji publicznych i społecznych zainteresowanych aktywizacją osób 50+, które wpływają na kształtowanie polityki. Produkt będzie miał szanse zostać włączony do projektów realizowanych w innych krajach UE, np. w ramach konkursów KE *social experimentation*.

Działania włączające będą prowadzone równolegle z upowszechniającymi.

O sukcesie podjętych działań mainstreamingu horyzontalnego świadczyć będą m.in:

- podjęcie przez publiczne instytucje rynku pracy decyzji o pilotażowym wdrożeniu wypracowanych rezultatów w działania (otrzymaliśmy wstępne deklaracje z PUP w Świdniku i PUP w Rykach)
- podjęcie przez niepubliczne instytucje rynku pracy z decyzji o pilotażowym wdrożeniu wypracowanych rezultatów w działania (otrzymaliśmy wstępną deklarację z Polskiej Giełdy Pracy)
- zainteresowanie wykorzystaniem produktu w realizacji projektów innowacyjnych upowszechniających

O sukcesie podjętych działań mainstreamingu wertykalnego świadczyć będą m.in:

- uzyskanie pozytywnej rekomendacji Regionalnej Sieci Tematycznej – pozytywna walidacja produktu finalnego
- uzyskanie pozytywnej rekomendacji WUP – potwierdzenie opracowania produktu finalnego zgodnie z założeniami wniosku o dofinansowanie oraz Strategii wdrażania projektu innowacyjnego
- uzyskanie pozytywnej rekomendacji MPiPS – wydanie pozytywnej opinii o opracowanych narzędziach innowacyjnych; włączenie wypracowanych narzędzi do instrumentów rynku pracy przewidzianych w ustawie o promocji zatrudnienia

Funkcjonowanie wypracowanego produktu innowacyjnego po włączeniu do bieżącej polityki będzie polegało na:

- powszechnym stosowaniu innowacyjnych narzędzi w praktyce wspierania osób niepracujących 50+ przez publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy
- możliwości wykorzystania narzędzi przy realizacji projektów innowacyjnych upowszechniających planowanych w ramach POKL.

Potencjał produktu na włączenie do głównego nurtu polityki polega na:

- Użyteczności produktu do realizacji celów polityki

Wypracowany produkt finalny wpisuje się w założenia Strategii Lisbońskiej, Programu Solidarność Pokoleń, polityki rynku pracy oraz konieczności aktywizacji zawodowej osób 50+ i działań na rzecz wydłużania aktywności zawodowej.

- niskich kosztach wdrożenia i stosowania

Duża szansa na wdrożenie produktu do praktyki polega na tym, że do jego zastosowania nie są potrzebne dodatkowe nakłady finansowe. Stosowanie produktu może być realizowane w ramach działań statutowych publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, przez osoby którymi dysponują ww. instytucje (np. doradcy zawodowi, pośrednicy pracy, specjaliści ds. organizacji szkoleń)

- potencjału adaptacyjności produktu do potrzeb innych grup docelowych

Produkt może być stosowany w odniesieniu do osób pracujących 50+ zagrożonych utratą zatrudnienia (w szczególności P1), osób długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych (w szczególności P2). Należy jednak podkreślić iż adaptacja produktu powinna nastąpić w oparciu o szczegółową analizę potrzeb i charakterystykę ww. grup.



IX. Załączniki

Pakiet P1 „Kompetencje kluczowe ICT na start”:

- instrukcja stosowania pakietu „Kompetencje kluczowe ICT na start”
- metoda oceny poziomu kompetencji ICT
- metoda oceny potrzeb ICT osób 50+
- rekomendacje dot. przygotowania i prowadzenia szkoleń ICT dla osób 50+
- opracowanie dot. roli audytu zewnętrznego w potwierdzaniu kompetencji ICT

Pakiet P2 „Przez wolontariat do pracy”:

- instrukcja stosowania pakietu „Przez wolontariat do pracy”
- przykładowy program szkolenia dla użytkowników dotyczących wykorzystania wolontariatu jako narzędzia aktywizacji zawodowej
- przykładowy program szkolenia dla odbiorców
- metodologia i program szkolenia dla użytkowników dotyczących wykorzystania wolontariatu jako narzędzia aktywizacji zawodowej
- portfolio kompetencji wolontariusza
- scenariusz zajęć „Dobry wolontariusz dobrze zna siebie”
- scenariusz zajęć „Zdobywam kompetencje”
- scenariusz zajęć „Z wolontariatu do pracy”

Aneta Gadzińska

Koordynator projektu

