

Tabela wdrażania rekomendacji stan na 28 października 2015 r.

Tabela wdrażania rekomendacji z badania ewaluacyjnego przeprowadzonego przez: Pracownię Badań i Doradztwa "Re-Source" Korczyński Sarapata sp.j. na podstawie umowy zawartej w dniu 2.06.2015 roku.

Część A - rekomendacje operacyjne

Lp.	Tytuł raportu	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja (strona w raporcie)	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status: Stan wdrożenia	Termin realizacji
1.	Ocena działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych w kontekście niekorzystnej sytuacji demograficznej w województwie lubelskim	<p>W grupie wiekowej 50+ mamy do czynienia ze specyfiką zjawiska bezrobocia polegającą na występowaniu relatywnie niskiego (w porównaniu z całą populacją osób bezrobotnych) poziomu wykształcenia oraz relatywnie dużego udziału osób pozostających bez pracy ponad 2 lata. Dodatkowym czynnikiem wyróżniającym tę grupę jest stosunkowo długi staż pracy, który może być rozpatrywany zarówno w kategoriach atutu (większe doświadczenie zawodowej), jak i słabości (mniejsza skłonność do mobilności zawodowej i terytorialnej). (ss. 22-27)</p> <p>Stosunkowo niski poziom wykształcenia cechuje osoby pracujące z grupy 50+, gdzie dodatkowym problemem jest także niski poziom aktywności w zakresie podnoszenia poziomu swoich kwalifikacji. (ss. 30-31; 59)</p>	Działania podejmowane na rzecz podniesienia poziomu kwalifikacji osób z grupy 50+ powinny być projektowane w sposób, który jednocześnie uwzględniać będzie problemy wspólne dla całej tej kategorii (relatywnie niski poziom wykształcenia i kwalifikacji), jak i problemy o charakterze specyficznym dla wybranych podgrup tej kategorii.	Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym na lata 2014-2020	<p>W ramach grupy osób w wieku 50+ należy dokonać profilowania zalecanego zakresu wsparcia w odniesieniu do dwóch podgrup wchodzących w skład tej kategorii wiekowej:</p> <p>1. Osoby bezrobotne – W przypadku tej kategorii osób, ze szczególnym uwzględnieniem osób długotrwale bezrobotnych powinny być stosowane standardowe instrumenty pomocowe dotyczące aktywizacji zawodowej i społecznej. Szczególne znaczenie należy natomiast przypisać roli wsparcia dotyczącego procesu poszukiwania zatrudnienia (poradnictwo zawodowe lub/i pośrednictwo pracy w ramach Działania 9.1 i 9.2) oraz poradnictwo psychologiczne – w odniesieniu do osób z grupy 50+ będących zarówno długotrwale bezrobotnymi, jak i tracącymi pracę po długim okresie zatrudnienia, tego rodzaju pomoc, realizowana w formule zindywidualizowanej i asystenckiej winna stanowić obligatoryjny element działań projektowych, którego planowane zastosowanie do tej kategorii osób winno być weryfikowane na etapie oceny składanego wniosku o dofinansowanie. By zapewnić odpowiedni efekt wsparcia (oraz w celu zniwelowania obecnego – niskiego – poziomu aktywności zawodowej w grupie 50+) wsparcie dla osób bezrobotnych z grupy 50+</p>	Rekomendacja do wdrożenia w całości.	III - IV kwartał 2015 W przypadku Działania 10.1 – w momencie uruchamiania wsparcia w ramach tego Działania

					<p>powinno być oceniane także przez pryzmat efektywności zatrudnieniowej (<i>vide</i> rekomendacje dotyczące modyfikacji kryteriów wyboru projektów).</p> <p>2. Osoby pracujące – W przypadku tej kategorii osób głównym celem powinno być dążenie do utrzymania zatrudnienia poprzez wsparcie kompetencyjne realizowane w ramach podmiotowego systemu finansowania w Działaniu 10.1. By jednak skłonić pracodawców (którzy – jak wynika z badania – mogą koncentrować się realizacji usług rozwojowych przede wszystkim w odniesieniu do młodszych pracowników) do korzystania z tego instrumentu wobec osób z grupy 50+ należałoby rozważyć wprowadzenie rozwiązania polegającego na preferencjach dotyczących poziomu dofinansowania i/lub kwoty dofinansowania, w sytuacji gdy bezpośrednim odbiorcą usługi rozwojowej realizowanej w formie szkoleń będzie pracownik w wieku 50 i więcej lat. Należy podkreślić, że wprowadzenie tego rodzaju preferencji nie będzie stało w sprzeczności z generalnym założeniem dotyczącym podmiotowego systemu finansowania, gdzie przedsiębiorca dokonuje samodzielnego wyboru tematyki szkolenia zgodnie z celami strategicznymi swojego przedsiębiorstwa. Funkcją wprowadzonej preferencji nie jest bowiem kierunkowanie tematyczne wsparcia, ale raczej zniwelowanie ryzyka nieobejmowania wsparciem w ramach usług rozwojowych starszych pracowników (co, jak wynika z badania, może mieć miejsce biorąc pod uwagę stosunek przedsiębiorców do inwestowania w rozwój kompetencyjny osób starszych). Dodatkowa preferencja dla grupy 50+ (zwiększająca zainteresowanie obejmowaniem wsparciem tej grupy) może być</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					<p>także traktowana jako narzędzie zapewniające wykorzystanie części alokacji wyodrębnionej na wsparcie dla tych osób</p> <p>Jednocześnie, uwzględniając fakt, iż osoby z grupy 50+ natrafiają na szczególne trudności w znalezieniu zatrudnienia, za szczególnie istotne uznać należy stosowanie instrumentu w postaci zatrudnienia subsydiowanego, zarówno w kontekście zatrudnienia osoby bezrobotnej z grupy 50+ (Działanie 9.1 i 9.2), jak i zatrudnienia osoby zwalnianej z grupy 50+ (Działanie 10.2). Chodzi tutaj przede wszystkim o niedopuszczenie do sytuacji trwałej utraty kontaktu z rynkiem pracy, a jednocześnie dyskutowanie doświadczenia posianego przez osoby w wieku 50+. W związku z powyższym należy rozważyć wprowadzenie w ramach Działań przewidujących stosowanie instrumentu wsparcia w postaci zatrudnienia subsydiowanego preferencji polegających na możliwości uzyskania większego poziomu dofinansowania w sytuacji zatrudnienia osoby z grupy 50+ (na wzór rozwiązania rekomendowanego w odniesieniu do preferencji dotyczących poziomu dofinansowania zakupu usługi rozwojowej w sytuacji, gdy jej odbiorcą będzie osoba z grupy 50+) oraz stosowania niestandardowych rozwiązań z zakresu subsydiowanego zatrudnienia jak np. intermentoring, czyli objęcie subsydiowanym zatrudnieniem w ramach danego zakładu pracy pracownika starszego (50+) i pracownika młodszego, który znajdowałby się pod opieką pracownika starszego odpowiedzialnego za jego przeszkolenie i wdrożenie do pracy w danym miejscu.</p>		
2.	Ocena działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych w kontekście niekorzystnej sytuacji demograficznej w województwie lubelskim	Grupa 50+ jest grupą wiekową pracowników wobec której zdecydowanie najczęściej orzeka się o niezdolności do pracy z przyczyn zdrowotnych. W przypadku woj. lubelskiego najczęściej niezdolność do	W ramach planowania i realizowania działań dotyczących programów polityki zdrowotnej (Działanie 10.3) należy w sposób szczególny uwzględnić specyfikę potrzeb i	Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym na lata 2014-2020	Uwzględniając kompetencje IZ RPO w obszarze zdrowia, w ramach działań podejmowanych w zakresie opracowywania i realizacji programów polityki zdrowotnej o zasięgu regionalnym oraz w zakresie realizacji programów zdrowotnych o zasięgu	Rekomendacja do wdrożenia w całości.	III - IV kwartał 2015

		<p>pracy orzekana jest z powodu wystąpienia: przewlekłej choroby niedokrwiennej serca; następstw chorób naczyń mózgowych; innych chorób krążka międzykręgowego; nowotworów oskrzela, płuca oraz sutka.</p> <p>Z racji wieku to również ta grupa cechuje się największym narażeniem na różnego rodzaju ograniczenia dotyczące wykonywanej pracy wynikające z problemów zdrowotnych. (ss. 33-39)</p>	<p>ograniczeń grupy 50+, w przypadku której występuje szczególne zagrożenie negatywnym oddziaływaniem czynników zdrowotnych na aktywność zawodową.</p>		<p>krajowym należy w szczególności uwzględnić poniższe kwestie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ W działaniach podejmowanych w ramach realizacji krajowych i regionalnych programów zdrowotnych należy wyodrębnić działania profilaktyczne dotyczące tych chorób, które w największym stopniu generują trwałą niezdolność do pracy (które jako szczegółowe jednostki chorobowe w dużej mierze mieszczą się w zakresie typów / grup chorób, których dotyczyć mają krajowej i regionalne programy zdrowotne). ▪ Pomimo faktu, iż grupa 50+ jest w największym stopniu narażona na wystąpienie niezdolności do pracy z powodu wskazanych jednostek chorobowych działania profilaktyczne realizowane w ramach programów polityki zdrowotnej nie powinny się ograniczać wyłącznie do tej grupy. Jednocześnie jednak, za celowe uznać należy premiowanie tych przedsięwzięć, w których stosowane będą sposoby dotarcia do grupy 50+ uwzględniające jej specyfikę. ▪ Opracowywane i realizowane na szczeblu regionalnym programy polityki zdrowotnej nie powinny się odnosić tylko do wąsko określonych jednostek chorobowych, ale także szeroko rozumianych dolegliwości utrudniających funkcjonowanie na rynku pracy osobom starszym (ograniczenia ruchowe, obniżona wydolność fizyczna problemy ze wzrokiem, problemy z pamięcią / koncentracją itp.). W tym przypadku chodzi przede wszystkim o podejmowanie działań uświadamiających dotyczących zapobiegania tego rodzaju dolegliwościowym lub też niwelowania ich niekorzystnego wpływu na funkcjonowanie osób z grupy 50+ w życiu zawodowym i pozazawodowym. ▪ W ramach Działania 10.3 winny być premiowane (a w przypadku programów zdrowotnych 		
--	--	--	--	--	---	--	--

					<p>ukierunkowanych na eliminowanie zdrowotnych czynników ryzyka w miejscu pracy – dopuszczane jako jedyne uprawnione do uzyskania dofinansowania) przedsięwzięcia, w ramach których angażowane są podmioty sektora przedsiębiorstw w charakterze: (1) współrealizatora lub beneficjenta działań projektowych, (2) podmiotu współpracującego w zakresie zapewnienia realizatorowi projektu dostępu do pracowników firmy w celu realizacji działań projektowych.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Uwzględniając różnorodność niekorzystnych czynników zdrowotnych, które mogą ograniczać lub uniemożliwiać aktywność zawodową osób z grupy 50+, przedsięwzięcia realizowane w ramach Działania 10.3 w zakresie profilaktyki powinny dotyczyć nie tylko obszaru zdrowia, ale także takich sfer jak: styl życia, nawyki i zwyczaje (w tym: żywieniowe), sposoby spędzania wolnego czasu itp. oraz powinny uwzględniać wszystkie istotne czynniki ryzyka oraz być zorientowane na dokonanie całościowej prozdrowotnej zmiany w zakresie stylu życia. <p>W ramach realizacji programów zdrowotnych ukierunkowanych na eliminowanie zdrowotnych czynników ryzyka w miejscu pracy, które dotyczyć mają przekwalifikowania pracowników długotrwale pracujących w warunkach negatywnie wpływających na zdrowie, przygotowujących ich do kontynuowania pracy na innych stanowiskach o mniejszym obciążeniu dla zdrowia, osoby z grupy 50+ powinny być traktowane w sposób priorytetowy, przede wszystkim ze względu na relatywnie długi okres narażania na oddziaływanie niekorzystnych warunków pracy. Jednocześnie, obok działań przekwalifikujących należy dopuścić w przypadku tego rodzaju projektów również realizację działań szkoleniowo-doradczych</p>		
--	--	--	--	--	---	--	--

					zorientowanych na zwiększenie świadomości pracowników i pracodawców w zakresie ochrony przed niekorzystnym oddziaływaniem określonych czynników ryzyka (miałoby to zastosowanie w przypadku działań, które dotyczyć tych przedsiębiorstw, w których nie ma możliwości całkowitej rezygnacji z pracy w trudnych warunkach).		
3.	Ocena działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych w kontekście niekorzystnej sytuacji demograficznej w województwie lubelskim	W przypadku kwestii aktywności zawodowej osób z grupy 50+ mamy do czynienia z występowaniem określonych problemów mentalno-świadomościowych. Z jednej strony, występuje problem ograniczonej skłonności osób z tej grupy do podnoszenia własnych kwalifikacji. Z drugiej zaś, występują – w szczególności wśród przedsiębiorstw niezatrudniających osób w wieku 50 i więcej lat – określone stereotypy w postrzeganiu osób z grupy 50+ jako pracowników. (s. 57; 63)	Należy podjąć działania zorientowane na przewyższenie – występujących w grupie 50+ oraz w sektorze przedsiębiorstw – świadomościowych barier dotyczących rozwijania kwalifikacji przez osoby w wieku 50 i więcej lat oraz ich zatrudniania przez lubelskie firmy.	Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym na lata 2014-2020	Sugerowane działania choć mają charakter „miękki”, to wydają się niezbędne do podjęcia, szczególnie w tym znaczeniu, że bez rozwiązania zidentyfikowanych barier w postrzeganiu osób starszych jako pracowników oraz samoocenie tych osób (także w kontekście podnoszenia poziomu kwalifikacji) może być utrudnione realizowanie innych działań adresowanych do tej kategorii osób (trudności w rekrutacji uczestników projektów, niechęć przedsiębiorców do zatrudniania osób starszych itp.). Uwzględniając powyższe, stwierdzić należy, że optymalnym sposobem realizacji niniejszych działań byłoby wkomponowanie rekomendowanych treści w planowane przez IZ działania informacyjno-promocyjne realizowane w ramach Osi Priorytetowej 14 Pomoc Techniczna, co zapewniłoby większą skuteczność działań informacyjno-promocyjnych niż w przypadku przedsięwzięć rozproszonych. Dzięki włączeniu zalecanych treści do ogólnych działań informacyjno-promocyjnych IZ RPO nie byłoby konieczności uruchamiania odrębnego przedsięwzięcia / projektu, co mogłoby być utrudnione lub niemożliwe przy uwzględnieniu obecnych zapisów RPO WL na lata 2014-2020. Jednocześnie fakt włączenia rekomendowanych działań w ramach realizację zadań z Pomocy Technicznej uzasadniony jest tym, że jednym z rezultatów powyższych działań byłaby promocja wsparcia dostępnego w ramach RPO WL 2014-2020 dla osób z kategorii 50+ oraz zwiększenie aktywności w korzystaniu z tego wsparcia przez osoby z grupy 50+(obecnie poziom	Rekomendacja do wdrożenia w całości.	III - IV kwartał 2015

					<p>aktywności tej grupy w zakresie podnoszenia kwalifikacji jest bardzo niski) oraz przedsiębiorców, pozostaje spójne z celami Osi Priorytetowej 14 będąc ich szczegółową operacjonalizacją.</p> <p>Jeśli chodzi o zakres merytoryczny treści przekazywanych w ramach rekomendowanych działań, to powinny one mieć zróżnicowany charakter, z uwzględnieniem dwóch grup docelowych: (1) osoby w wieku 50 i więcej lat – w tym przypadku celem prowadzonych działań powinno być zwiększenie skłonności do rozwijania swoich kwalifikacji i/lub gotowości do przekwalifikowania się; (2) sektor przedsiębiorstw – w tym przypadku celem prowadzonych działań powinno być urealnienie obrazu grupy 50+ w oczach pracodawców i przełamanie negatywnych stereotypów jej dotyczących, a także promocja dobrych praktyk w zakresie dyskontowania atutów tej kategorii pracowników oraz promocja rozwiązań w zakresie zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach (dot. małych i średnich przedsiębiorstw), tj. stosowania takich narzędzi jak: dostosowanie miejsc pracy do wymagań i ograniczeń osób w określonym wieku; tworzenie wielopokoleniowych zespołów pracowników o określonym systemie transferu wiedzy; stosowanie elastycznego czasu pracy; zapewnianie możliwości odpoczynku uwzględniających potrzeby osób starszych.</p> <p>W przypadku obu grup docelowych winny być stosowane zróżnicowane sposoby dotarcia do ich przedstawicieli, uwzględniające zarówno działania masowe (realizowane poprzez środki masowego przekazu), jak i zakładające bezpośrednie dotarcie do odbiorców (gł. w ramach zakładów pracy).</p>		
4.	Ocena działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób	Grupę wiekową 50+ cechuje występowanie określonych – obiektywnych lub	By zapewnić adekwatność i skuteczność wsparcia adresowanego w ramach	Instytucja Zarządzająca Regionalnym	Uwzględniając specyfikę grupy docelowej jaką są osoby w wieku 50 i więcej lat należy w ramach	Rekomendacja do wdrożenia w całości.	III - IV kwartał 2015

	starszych w kontekście niekorzystnej sytuacji demograficznej w województwie lubelskim	subiektywnych – ograniczeń dotyczących gotowości do podejmowania różnych form aktywności zawodowej. (s. 23; 30; 73; 33-39)	RPO WL 2014-2020 do osób starszych, projektowanie i wdrażanie instrumentów pomocowych skierowanych do tej kategorii musi uwzględniać istniejące – obiektywne i subiektywne – ograniczenia związane z podejmowaniem różnych form aktywności zawodowej przez osoby starsze.	Programem Operacyjnym na lata 2014-2020	<p>projektowania i wdrażania wsparcia finansowanego ze środków EFS uwzględnić następujące ograniczenia dotyczące tej kategorii odbiorców pomocy:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ograniczona skłonność do uruchamiania własnej działalności gospodarczej (w szczególności przez osoby o długim stażu pracy etatowej) – W ramach kierunkowania wsparcia dotyczącego aktywizacji zawodowej należy je skoncentrować przede wszystkim na utrzymaniu aktywności zawodowej w formule zatrudnieniowej (poprzez pośrednictwo pracy i zwiększanie szans osób objętych wsparciem na znalezienie zatrudnienia za pomocą wsparcia rozwojowego i/lub subsydiowanego zatrudnienia). Nie należy w związku z tym stosować instrumentów (gł. kryteriów wyboru projektów), których celem byłoby zobowiązywanie realizatorów projektów do osiągnięcia określonych efektów w zakresie rozpoczynania działalności gospodarczej przez osoby z grupy 50+. ▪ Relatywnie niski poziom wykształcenia osób z grupy 50+ na tle pozostałych grup wiekowych – W kontekście działań związanych z aktywizacją zawodową i podnoszeniem poziomu kwalifikacji zawodowych osób z omawianej kategorii wiekowej szczególny nacisk powinien być położony na działania adresowane do osób raczej o niższym poziomie kwalifikacji i niewykonujących zawodów o charakterze specjalistycznym. W kontekście ewentualnego przekwalifikowywania osób pozostających bez zatrudnienia skutkuje to z kolei tym, że nowe zawody i kwalifikacje powinny być dostosowane w stopniu swojej złożoności do charakteru dotychczasowej aktywności zawodowej osób z tej grupy. W przeciwnym razie istnieć będzie 		
--	---	--	---	---	---	--	--

					<p>duże ryzyko trudności w rekrutacji odbiorców wsparcia lub późniejszego znalezienia przez nich zatrudnienia. Kwestia ta powinna być przedmiotem weryfikacji na etapie wniosków składanych w procedurze konkursowej np. w ramach Działania 9.1, gdzie należy dokonać oceny sposobu, w jaki zapewniona zostanie adekwatność wsparcia rozwojowego do dotychczasowego charakteru aktywności zawodowej uczestników projektów z grupy 50+.</p> <p>▪ Kondycja psychofizyczna oraz stan zdrowia utrudniające lub uniemożliwiające podejmowanie pewnych form aktywności zawodowej – Do osób w wieku 50+, które wchodzi w fazę bierności zawodowej w rezultacie choroby lub niepełnosprawności uniemożliwiających kontynuowanie pracy w dotychczasowym charakterze, powinny być podejmowane kompleksowe działania przekwalifikujące, których celem byłoby uzyskanie zatrudnienia w innym zawodzie niż zawód dotychczas wykonywany. Działania podejmowane w odniesieniu do tej grupy osób powinny obejmować tradycyjne doradztwo zawodowe i psychologiczne. Jednocześnie należałoby w przypadku osób, które opuściły rynek pracy z powodu choroby i niepełnosprawności uwzględnić szczególne znaczenie doradztwa i zajęć psychologicznych, których tematyka byłaby związana z zagadnieniem funkcjonowania na rynku pracy oraz w sytuacjach społecznych, w warunkach obniżonej sprawności. Z kolei w stosunku do wszystkich osób z grupy 50+, które wraz z wiekiem cechuje coraz mniejsza wydolność fizyczna, chodzi przede wszystkim o inicjowanie i wspieranie przekwalifikowywania się w kierunku takich rodzajów aktywności zawodowej, które nie wiążą się z</p>		
--	--	--	--	--	---	--	--

					nadmiernym obciążeniem, szczególnie fizycznym, pracowników.		
5.	Ocena działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych w kontekście niekorzystnej sytuacji demograficznej w województwie lubelskim	Z przeprowadzonych analiz wynika, że w wielu aspektach populacja osób w wieku 50+ cechuje się specyfiką w stosunku do innych kategorii osób pracujących lub pozostających bez zatrudnienia (niższy poziom aktywności zawodowej, niższy poziom wykształcenia, mniejsza mobilność zawodowa i przestrzenna, relatywnie duże oczekiwania dot. warunków zatrudnienia, ograniczona aktywność w zakresie podnoszenia kwalifikacji). Taki stan rzeczy pozwala stwierdzić, że – po pierwsze – mamy do czynienia z grupą docelową o specyficznym katalogu potrzeb. Po drugie zaś, że grupa 50+ może być traktowana jako relatywnie „trudna” w kontekście realizowania działań aktywizacyjnych. (ss. 19-63)	W celu zapewnienia odpowiedniej skali wsparcia dla grupy 50+ oraz adekwatności jego charakteru do potrzeb, możliwości i ograniczeń tej grupy docelowej należy – przed uruchomieniem w kolejnych latach naborów projektów dla wymienionych Działań – przeanalizować skuteczność zastosowanych kryteriów w kierunkowaniu wsparcia dla osób z grupy 50+ i rozważyć wprowadzenie określonych modyfikacji do katalogu kryteriów sformułowanych w „Ramowym planie działań w części dotyczącej kryteriów wyboru projektów na rok 2015”, stanowiącym załącznik 4 do „Szczegółowego Opisu Osi Priorytetowych RPO WL 2014 – 2020” (wersja z dn. 7 lipca 2015 r.) .	Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym na lata 2014-2020	W „Ramowym planie działań w części dotyczącej kryteriów wyboru projektów na rok 2015” został określony pełen katalog kryteriów wyboru projektu dla konkursów realizowanych w 2015 roku, w tym dla Działań o szczególnym znaczeniu dla grupy 50+. Biorąc pod uwagę, że w chwili obecnej trudno jest precyzyjnie oszacować skuteczność sformułowanego katalogu kryteriów w kontekście zapewnienia adekwatności wsparcia do potrzeb grupy docelowej, należy rozważyć przeanalizowanie – przed naborami projektów w ramach wymienionych Działań, w kolejnych latach – pierwotnie zastosowanych kryteriów. W przypadku zidentyfikowania celowości wprowadzenia określonych zmian, a jednocześnie uwzględniając wyniki przeprowadzonego badania, należy rozważyć wprowadzenie następujących modyfikacji do obecnego katalogu kryteriów formalnych specyficznych i kryteriów premiujących: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wprowadzenie w ramach kryteriów formalnych specyficznych (kryterium: „Struktura grupy docelowej”) w Działaniu 9.1 i 12.3 wymogu określonego udziału osób w wieku 50+. W przypadku Działania 12.3 należy rozważyć przeniesienie kryterium premiującego dotyczącego struktury grupy docelowej („Grupę docelową stanowią w co najmniej 30% osoby w wieku 50 lat i więcej”) w obowiązującym brzmieniu, do katalogu kryteriów formalnych specyficznych. ▪ Wprowadzenie w ramach kryteriów formalnych specyficznych (kryterium: „Skuteczność realizacji projektu”) w Działaniu 9.1 i Działaniu 9.2 wymogu osiągnięcia określonego pułapu efektywności zatrudnieniowej dla osób bezrobotnych i/lub długotrwale bezrobotnych z grupy 50+. 	Rekomendacja do wdrożenia w całości.	Na etapie prac nad „Ramowym planem działań” dla kolejnych lat, w przypadku planowania w danym roku konkursów dotyczących Działań wskazanych w sposobie wdrożenia rekomendacji

					<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rezygnacja w przypadku Działania 9.1, Działania 9.2 i Działania 10.2 ze stosowania kryterium formalnego specyficznego dotyczącego kompleksowości wsparcia w odniesieniu do osób z grupy 50+ (w przypadku osób z dużym doświadczeniem, które utraciły pracę w tej grupie mogą występować sytuacje, w których nie ma potrzeby stosowania form rozwojowych – takich jak szkolenia, czy kursy – a wystarczające jest zastosowanie wsparcia w zakresie skutecznego pośrednictwa pracy lub zatrudnienia subsydiowanego). ▪ Wprowadzenie w ramach kryteriów premiujących dodatkowego kryterium uzupełniającego wymogi określone w kryterium formalnym specyficznym „Identyfikacja potrzeb uczestników”. W przypadku szkoleń z zakresu ICT należy rozważyć wprowadzenie kryterium odnoszącego się do wyodrębnienia grupy szkoleniowej dla osób 50+, ze względu na fakt różnic kompetencyjnych w obszarze ICT pomiędzy tą grupą a młodszymi grupami wiekowymi. <p>Ze względu na zakres „Ramowego planu działań w części dotyczącej kryteriów wyboru projektów na rok 2015” niniejsze rekomendacje dotyczą tych obszarów wsparcia, dla których zostały określone kryteria formalne specyficzne i kryteria premiujące. Wraz z uruchamianiem pomocy w kolejnych obszarach wsparcia, a tym samym konstruowaniem katalogów kryteriów wyboru projektów, powyższe rekomendacje winny być również rozważane do zastosowania w przypadku tych obszarów wsparcia, w ramach których istotnym odbiorcą pomocy są także osoby z grupy 50+. Dodatkowo rekomendować należy uwzględnienie następujących kwestii na etapie formułowania kryteriów formalnych specyficznych i premiujących w przypadku następujących obszarów wsparcia, dla których obecnie nie zostały jeszcze</p>		
--	--	--	--	--	---	--	--

					<p>sformułowane kryteria wyboru (ze względu na nieogłaszanie konkursów w 2015 roku):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Działanie 9.3 – Niestosowanie kryterium uczestnictwa w projekcie określonego udziału osób w wieku 50+, a w przypadku jego stosowania, określenie wymaganego / premiowanego pułapu uczestnictwa tej kategorii osób na poziomie nie wyższym niż 10% (w celu uwzględnienia ograniczonej skłonności osób z grupy 50+ do podejmowania własnej działalności gospodarczej). ▪ Działanie 9.4 – Wprowadzenie dla realizatorów przedsięwzięć zwiększających dostęp do opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 w formie: żłobków, klubów dziecięcych, usług dziennych opiekunów, usług niani dodatkowego kryterium premiującego odnoszącego się do zatrudnienia w ramach realizowanego przedsięwzięcia kobiet z grupy 50+ (w celu zwiększenia dostępności dla kobiet z grupy 50+ możliwości zatrudnieniowych w tym sektorze). <p>Działanie 11.3 – Wprowadzenie dodatkowego kryterium premiującego dotyczącego określonego pułapu uczestnictwa osób z grupy 50+ i/lub określonego pułapu osób z grupy 50+ pracujących po opuszczeniu programu (w celu zwiększenia dostępności wsparcia w ramach tego Działania dla osób 50+ o szczególnie niskich kwalifikacjach oraz długotrwale bezrobotnych).</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

Część B – rekomendacje kluczowe

Lp.	Tytuł raportu	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja (strona w raporcie)	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status: Stan wdrożenia	Termin realizacji
	-	-	-	-	-	-	-

Część C - rekomendacje horyzontalne

Lp.	Tytuł raportu	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja (strona w raporcie)	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status: Stan wdrożenia	Termin realizacji
	-	-	-	-	-	-	-

Zatwierdził: Iwona Nakielska - Dyrektor DW EFS UMWL w Lublinie

Podpis