PARP
Grupa PFR

Sektorowa Rada ds. Kompetencji
Odzysk Surowców

PORADNIK DOBRYCH PRAKTYK W OBSZARZE EDUKACJI W ZAKRESIE OSÓB PO 50 ROKU ŻYCIA I O NISKICH KWALIFIKACJACH

ANNA BOJANOWICZ-BABLOK, AGNIESZKA KUŚMIERZ

INSTYTUT OCHRONY ŚRODOWISKA-PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY

IOŚ-PIB
Instytut Ochrony Środowiska
Państwowy Instytut Badawczy

Katalog dobrych praktyk oraz rekomendacje w obszarze edukacji w zakresie osób po 50 r. życia i osób o niskich kwalifikacjach

Główny cel

- wskazanie działań, które ułatwiają osobom po 50 r. ż. oraz osobom o niskich kwalifikacjach nabycie kompetencji potrzebnych na rynku pracy

Zawartość

- działania realizowane zarówno po stronie dostawców kompetencji (sektor edukacji, instytucje wspierające rynek pracy) oraz po stronie przedsiębiorstw (np. doszkalanie pracowników w miejscu pracy), wykraczające ponad standardowe przepisy i obowiązki

Etapy opracowania katalogu i poradnika

1. Określenie celów i wstępnych kryteriów wyboru dobrych praktyk
2. Identyfikacja dobrych praktyk w oparciu o własną wiedzę ekspercką i doświadczenia, przegląd przeprowadzonych badań i analiz, desk research
3. Konsultacje z członkami Rady ds. Kompetencji oraz członkami Grupy Roboczej
4. Analiza wyników badań, doprecyzowanie kryteriów wyboru, przygotowanie formatki dobrej praktyki
5. Przeprowadzenie ankiety wśród interesariuszy w celu identyfikacji dobrych praktyk z uwzględnieniem dookreślonych kryteriów
6. Ostateczny wybór i opis dobrych praktyk – przygotowanie katalogu dobrych praktyk / poradnika dobrych praktyk
7. Przygotowanie rekomendacji

Opis dobrej praktyki

Tytuł praktyki	
Przykład realizacji	
Osoby odpowiedzialne za wdrażanie praktyki	
Główne cele	
Działania związane z realizacją praktyki	
Efekty	
Uzasadnienie wyboru przykładu jako dobrej praktyki	

Wybrane przykłady dobrych praktyk – edukacji osób po 50 r.ż. i o niskich kwalifikacjach

1. Aktywizacja osób powyżej 50 roku życia - projekt „Aktywni 50+"
2. Wspieranie możliwości podjęcia pracy oraz dokształcenia zawodowego osób o niskich kwalifikacjach poprzez działalność stowarzyszeń/organizacji/firm wykorzystujących potencjał tych osób
3. Szkolenia dla pracowników 50+ podnoszące umiejętności związane ze stanowiskiem pracy
4. Dodatkowe wsparcie dla zatrudnionych osób zagrożonych wykluczeniem zawodowym
5. Analiza treści ogłoszeń rekrutacyjnych pod kątem zapisów dyskryminujących osoby zagrożone wykluczeniem zawodowym

Dobra praktyka - przykład

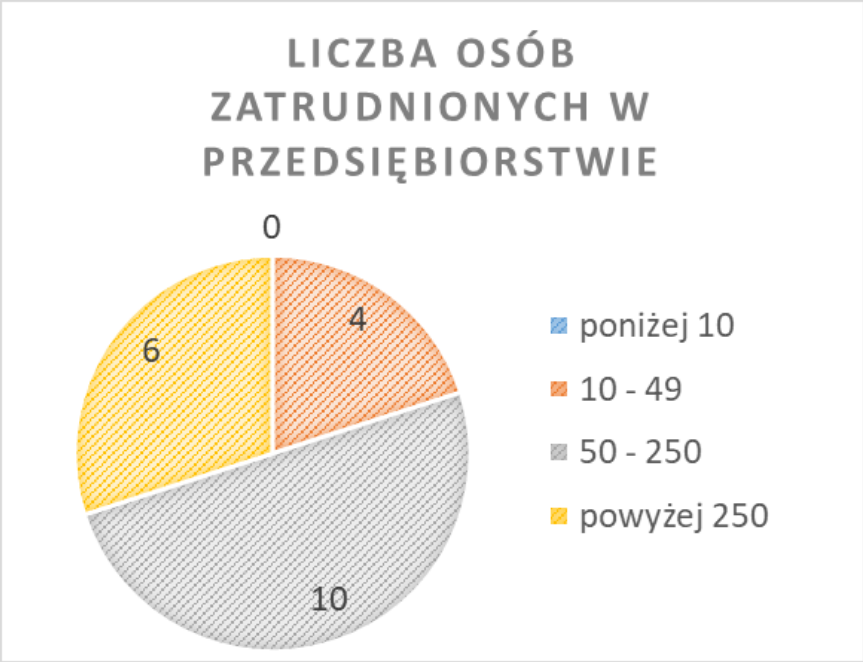
Tytuł praktyki	Aktywizacja osób powyżej 50 roku życia – projekt „Aktywni 50+”
Przykład realizacji	Urzędy pracy (m.in. Urząd Pracy m.st. Warszawy, Powiatowy Urząd Pracy w Lęborku)
Osoby odpowiedzialne za wdrażanie praktyki	Pracownicy urzędu pracy (doradcy zawodowi) oraz pracownicy firm
Główne cele	Kompleksowe wsparcie w dochodzeniu do zatrudnienia osób bezrobotnych z grupy powyżej 50 roku życia zarejestrowanych w urzędzie pracy
Działania związane z realizacją praktyki	W ramach projektu osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia zostały objęte indywidualnym wsparciem w podjęciu zatrudnienia lub rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej: • indywidualny plan działania, • przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, • współtworzenie dokumentów aplikacyjnych, • możliwość podjęcia stażu, • możliwość szkolenia zawodowego. Do działań w zakresie wsparcia pracodawców w procesie zatrudnienia pracownika powyżej 50 roku życia należą: • przyjęcie osoby na staż, • przeszkolenie kandydata na stanowisko pracy, • zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy • uzyskanie dofinansowania do wynagrodzenia pracownika 50+
Efekty	Zdobycie przez osoby bezrobotne nowego bądź rozwinięcie wcześniej posiadanego doświadczenia zawodowego i umiejętności praktycznych poprzez udział w stażu. Zdobycie zatrudnienia przez osoby powyżej 50 roku życia.

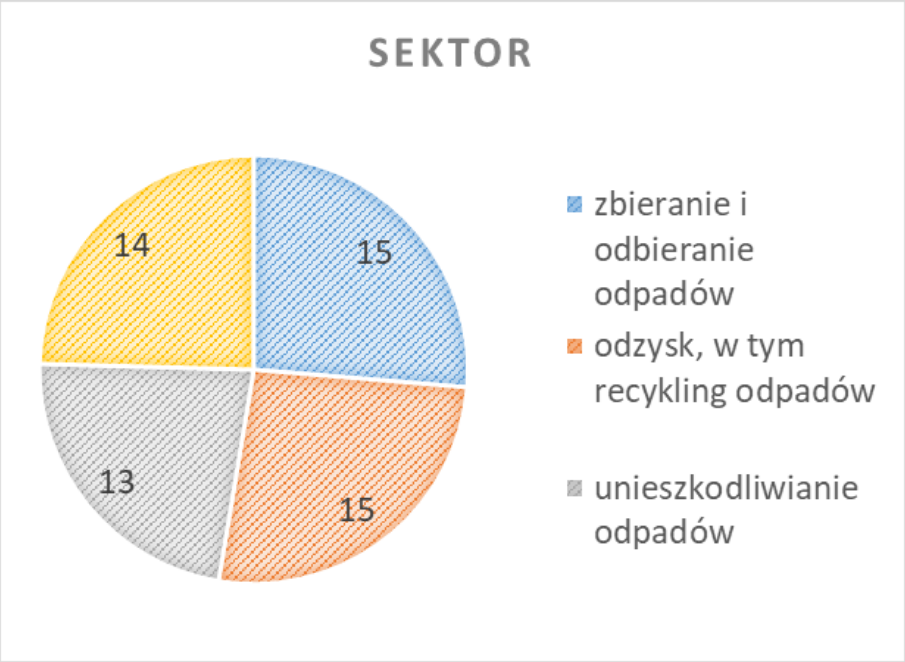
Dobra praktyka - przykład

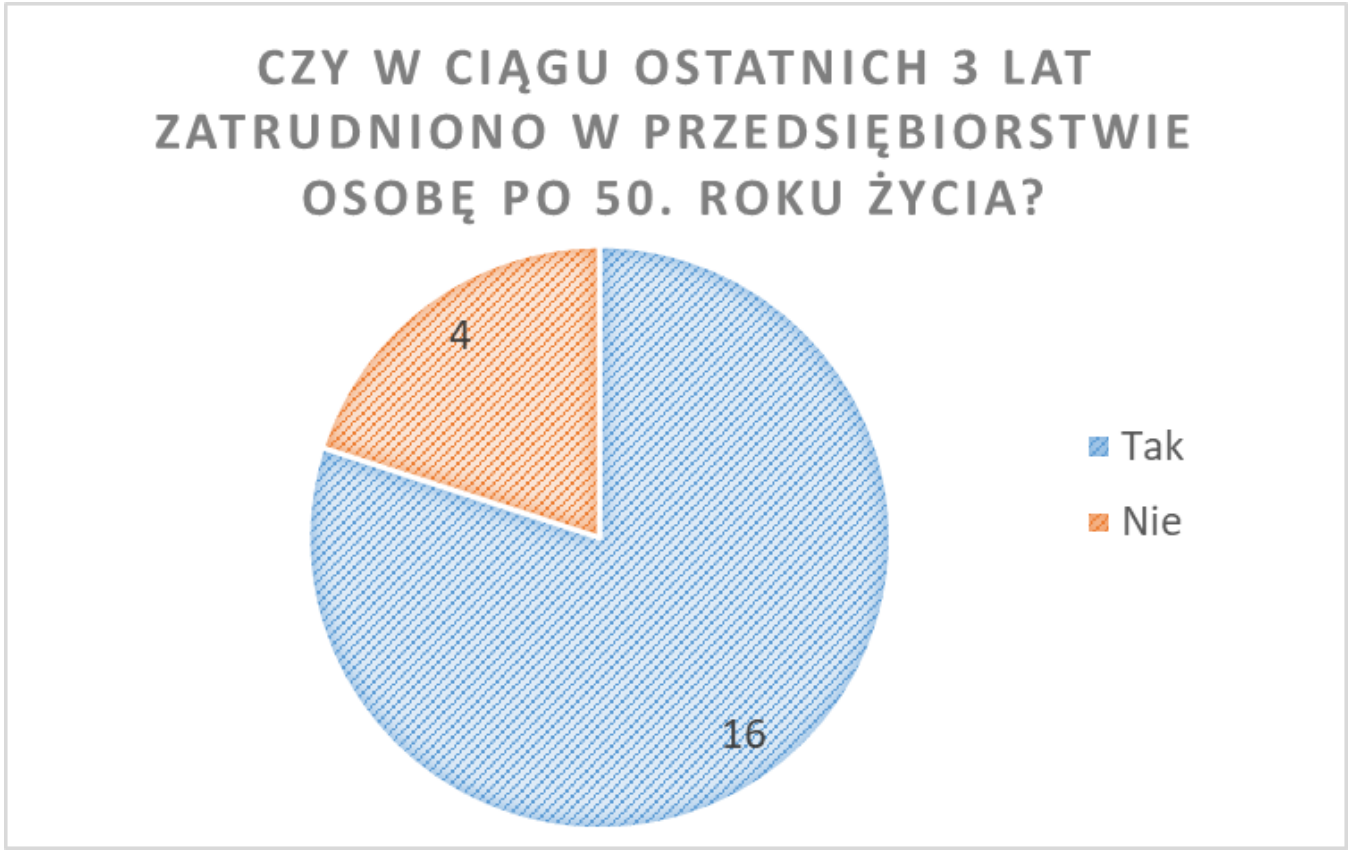
Tytuł praktyki	Szkolenia podnoszące umiejętności związane ze stanowiskiem pracy
Przykład realizacji	Eko Dolina Sp Z o.o.
Osoby odpowiedzialne za wdrażanie praktyki	Zarząd firmy
Główne cele	Podniesienie umiejętności osób po 50 r. życia w zakresie używania nowej infrastruktury informatycznej
Działania związane z realizacją praktyki	▪ Organizacja szkoleń w zakresie obsługi i użytkowania nowej infrastruktury informatycznej w firmie
Efekty	▪ Podniesienie kompetencji pracowników

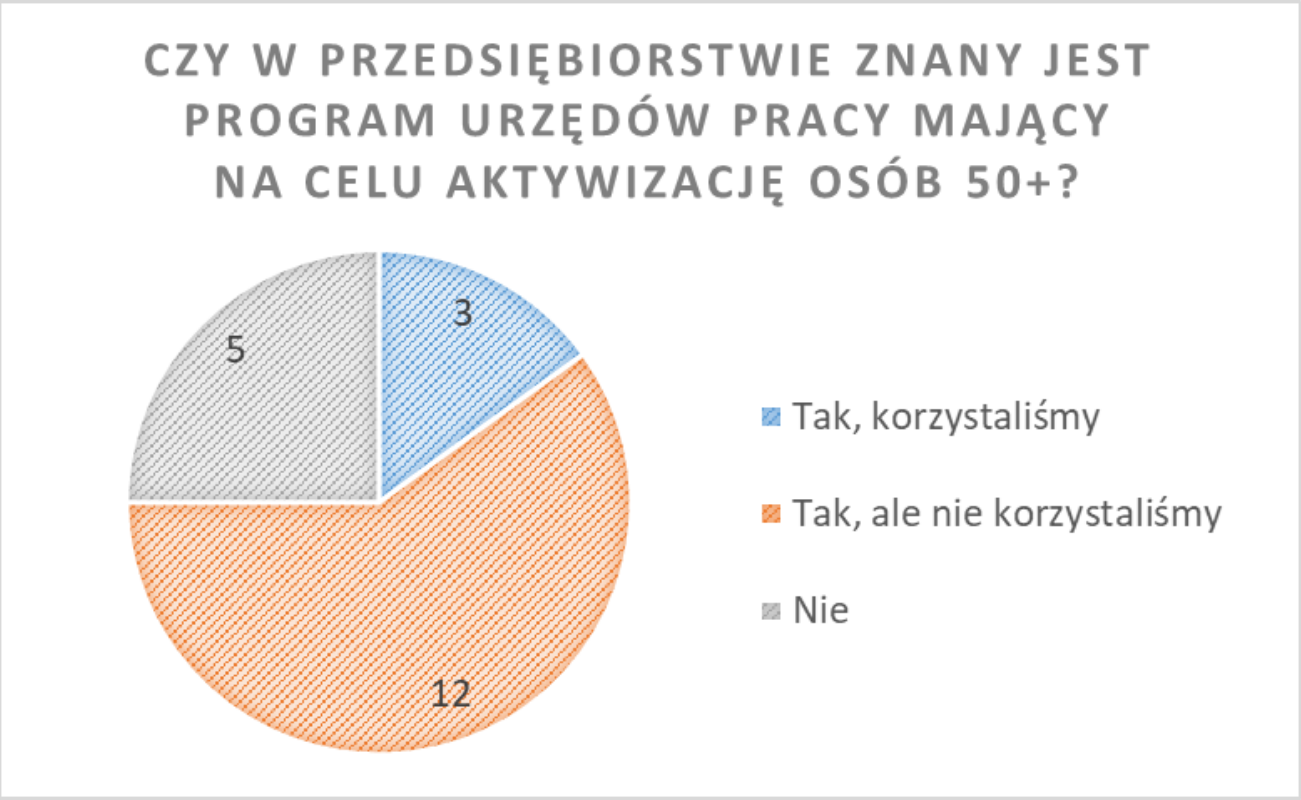
Wnioski z ankiety przeprowadzonej wśród przedsiębiorstw sektora

Ankietę wypełniło 20 przedsiębiorstw






CZY W CIĄGU OSTATNICH 3 LAT ZATRUDNIONO W PRZEDSIĘBIORSTWIE OSOBĘ PO 50. ROKU ŻYCIA?
4
16
Tak
Nie

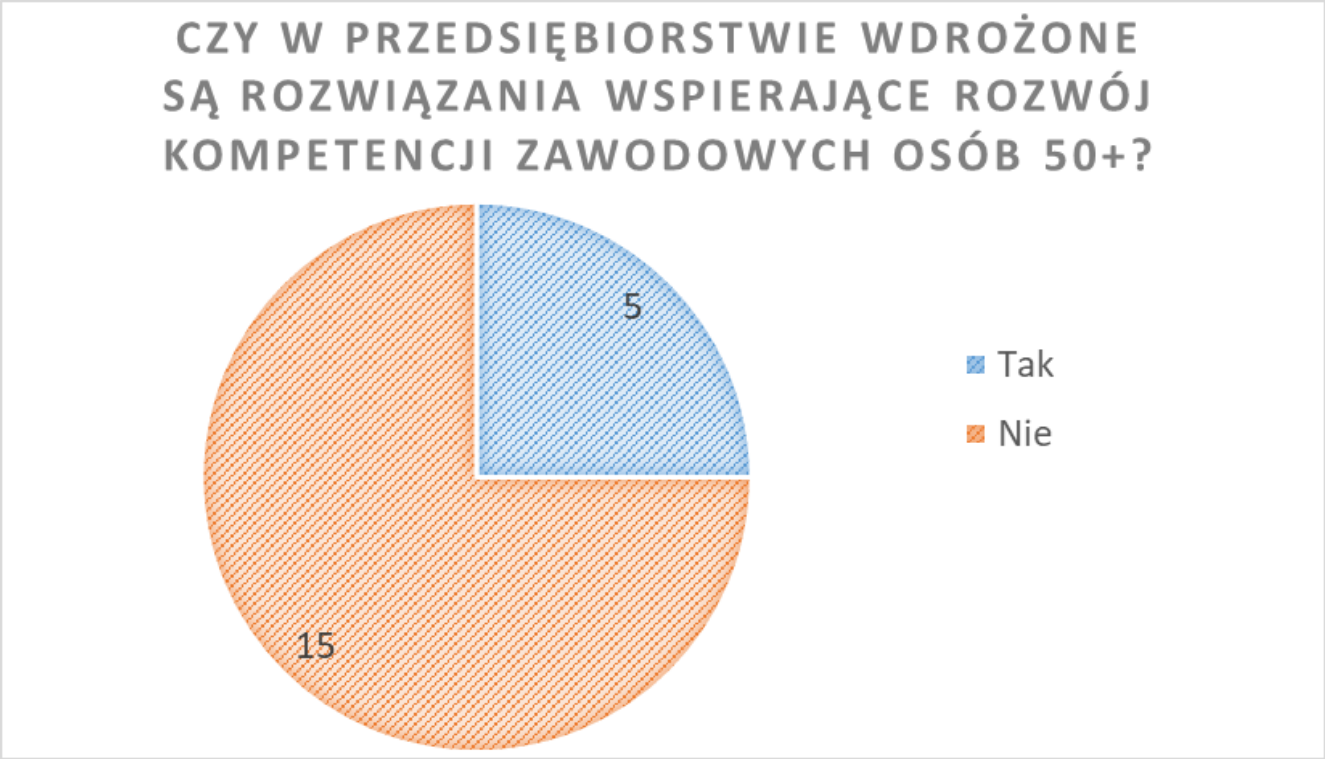


Korzyści dla przedsiębiorstw:

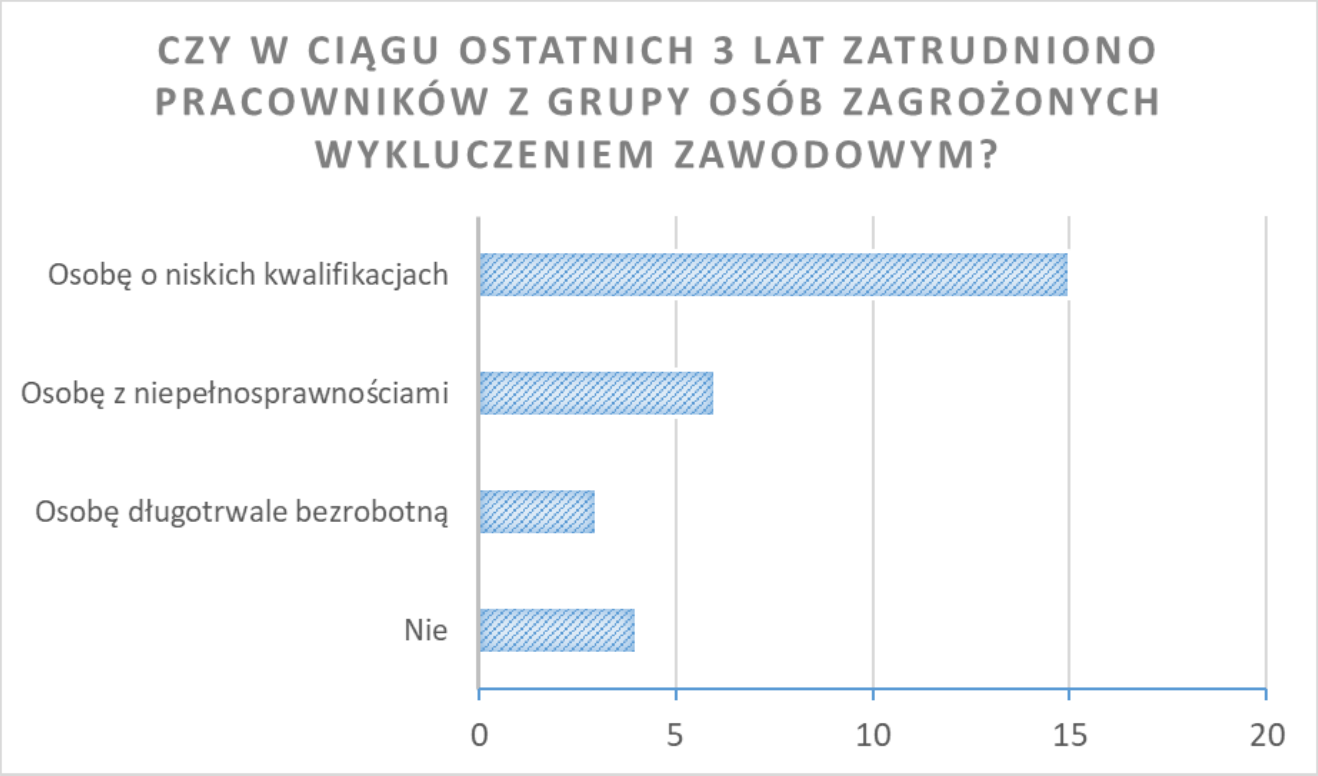
- zatrudnienie pracowników
- poprawa stabilności zatrudnienia oraz zmniejszenie fluktuacji w zatrudnieniu
- finansowe, pozyskanie nowego pracownika

Bariery:

- brak chętnych
- zgłaszają się młodzi pracownicy



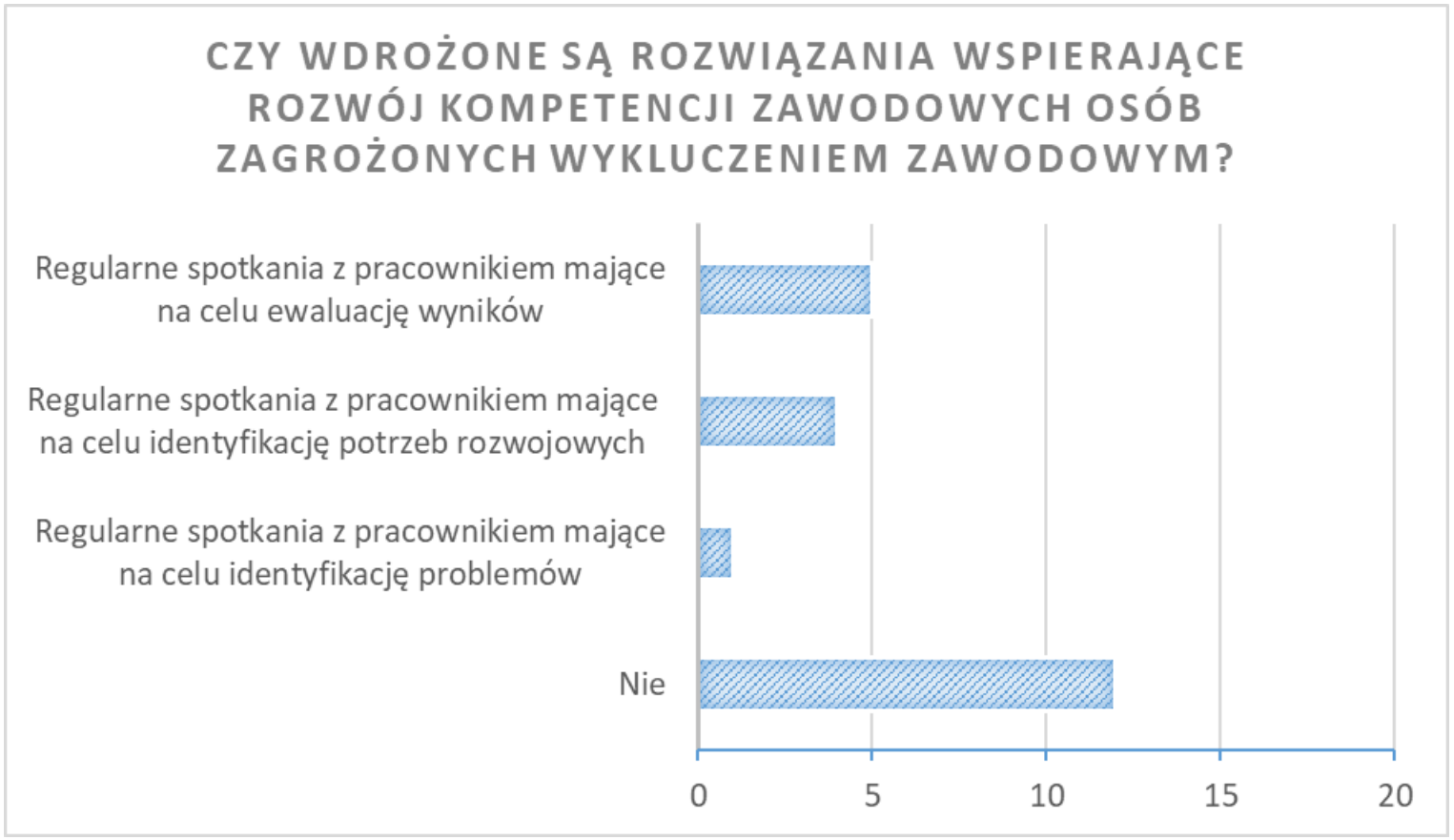
- uczestnictwo w wybranych szkoleniach
- szkolenia stanowiskowe oraz mające na celu poprawę wydajności
- szkolenia podnoszące umiejętności związane z nową infrastrukturą informatyczną

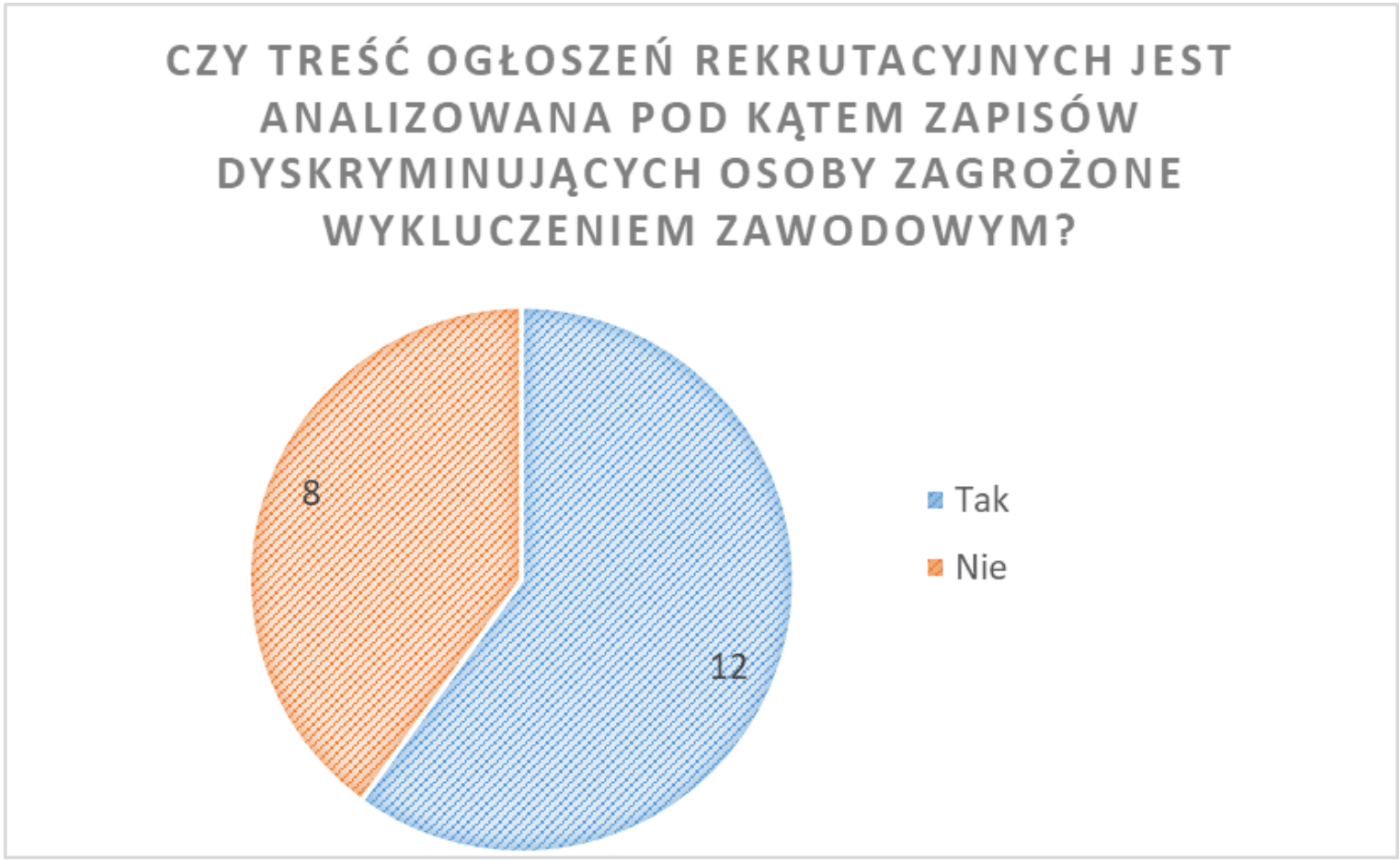


Zatrudnione osoby wymagały:

- doszkolenia zawodowego (5 przedsiębiorstw)
- zdobycia uprawnień (3 przedsiębiorstwa)
- wyznaczenia opiekuna wdrażającego do pracy (5 przedsiębiorstw)
- dostosowania stanowiska pracy (4 przedsiębiorstwa)

- w 4 przedsiębiorstwach wszystkie z tych osób utrzymały pracę dłużej niż rok
- w 12 przedsiębiorstwach wszystkie z tych osób utrzymały pracę dłużej niż rok


CZY WDROŻONE SĄ ROZWIĄZANIA WSPIERAJĄCE ROZWÓJ KOMPETENCJI ZAWODOWYCH OSÓB ZAGROŻONYCH WYKLUCZENIEM ZAWODOWYM?
Regularne spotkania z pracownikiem mające na celu ewaluację wyników
Regularne spotkania z pracownikiem mające na celu identyfikację potrzeb rozwojowych
Regularne spotkania z pracownikiem mające na celu identyfikację problemów
Nie
0
5
10
15
20


CZY TREŚĆ OGŁOSZEŃ REKRUTACYJNYCH JEST ANALIZOWANA POD KĄTEM ZAPISÓW DYSKRYMINUJĄCYCH OSOBY ZAGROŻONE WYKLUCZENIEM ZAWODOWYM?
8
12
Tak
Nie

Kontakt

IOŚ-PIB
Instytut Ochrony Środowiska
Państwowy Instytut Badawczy

Anna Bojanowicz-Bablok, Agnieszka Kuśmierz

Instytut Ochrony Środowiska-Państwowy Instytut Badawczy

e-mail: anna.bojanowicz-bablok@ios.edu.pl;
agnieszka.kusmierz@ios.edu.pl

www.srk-odzysk.kig.pl