



## MODEL DORADZTWA ZAWODOWEGO DLA OSÓB BEZROBOTNYCH W WIEKU 50+

*zaadoptowany z Austrii w efekcie realizacji projektu z komponentem ponadnarodowym  
pn. Opolskie Obserwatorium Rynku Pracy III  
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach PO Kapitał Ludzki*

Opole, 2014



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## Spis treści

1. Wstęp .....	1
2. Projekt .....	2
3. Partner .....	3
4. Współpraca .....	4
5. Kontekst .....	5
5.1. Sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy .....	5
5.2. Doradztwo zawodowe w urzędach pracy .....	8
I. Liczebność doradców zawodowych względem liczebności bezrobotnych .....	8
II. Obowiązki i zadania realizowane przez doradców w urzędach pracy .....	9
III. Klienci doradców zawodowych .....	10
6. Podstawa adaptacji modelu doradztwa: Projekt „Durchstarten Mürrzuslag” .....	12
7. Model doradztwa zawodowego dla osób bezrobotnych w wieku 50+ zaadoptowany z Austrii .....	15
7.1. Ogólna charakterystyka .....	15
7.2. Niezbędne zasoby .....	16
7.3. Schemat modelu .....	17
7.4. Rekrutacja .....	18
7.5. Wsparcie dodatkowe .....	18
7.6. Moduł wstępny .....	19
7.7. Life management .....	19
7.8. Zarządzanie pracą .....	21
7.9. Praktyka zawodowa .....	21
7.10. Rekomendacje wdrożeniowe .....	22
8. Podsumowanie .....	24

### WYDAWCA:

Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

45-315 Opole, ul. Głogowska 25c, tel.: 77 44 16 701

[www.wup.opole.pl](http://www.wup.opole.pl), [wup@wup.opole.pl](mailto:wup@wup.opole.pl)

© 2014 Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu • Wszelkie prawa zastrzeżone

Skład, projekt graficzny i druk:

Art Engine – design studio • Ludmiła Sidorowska

[www.artengine.pl](http://www.artengine.pl) • kom.: 606 32 77 56

## 1. Wstęp

Niniejsza publikacja prezentuje modelową ścieżkę doradztwa zawodowego dla osób bezrobotnych w wieku 50+. Została ona stworzona i wydana z myślą o wsparciu doradców zawodowych i innych kluczowych pracowników powiatowych urzędów pracy województwa opolskiego oraz Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu, choć oczywiście jego implementacja może mieć zasięg o wiele szerszy i objąć dowolny urząd pracy czy inną jednostkę Publicznych Służb Zatrudnienia w całym kraju.

Zaproponowana tu ścieżka doradztwa wynika między innymi ze zrozumienia jego roli w skutecznej aktywizacji osób bezrobotnych, zwłaszcza w wieku 50+. Specyficzne deficyty stojące przed tą grupą, jak niezadowolający stan zdrowia, pełnione funkcje opiekuńcze, niska motywacja i samoocena, luki kompetencyjne w opanowaniu najnowszych technologii czy wreszcie swoista społeczna stygmatyzacja ze strony wielu pracodawców powodują, że efektywność wsparcia jest w dużym stopniu uzależniona od „miękkich” technik doradczych i psychologicznych. Aby osoby takie mogły trwale powrócić do świata aktywności zawodowej, potrzebna jest praca nad odbudową motywacji i zmiany paradygmatu myślenia w takim kierunku, aby osoba w wieku 50+ postrzegała swoje doświadczenie i wiek jako niebagatelny kapitał na rynku pracy. Wymaga to rzecz jasna równoległej budowy innego światopoglądu wielu pracodawców, którzy często z góry skreślają osoby starsze aplikujące o pracę – ten wątek również stanowi część proponowanego modelu.

Zaproponowane tu rozwiązania są w założeniu elastyczne, tj. umożliwiają wykorzystanie zarówno całości modelu, jak i jego części. Ich tworzeniu nie przyświecał żaden rygorizm, raczej troska o jak największą skuteczność w aktualnie panujących warunkach finansowo – prawnych powiatowych urzędów pracy. Dlatego też zespół tworzący model życzy Państwu – oprócz ciekawej lektury – także wielu inspiracji i pomysłów, jakich może dostarczyć jego poznanie i stosowanie.

## 2. Projekt

Przedstawiony tu model stanowi jeden z efektów realizacji projektu systemowego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu w ramach Poddziałania 6.1.2 PO Kapitał Ludzki pn. Opolskie Obserwatorium Rynku Pracy III. Projekt ten stanowił trzecią odsłonę serii systemowych przedsięwzięć badawczych realizowanych w latach 2009 – 2013 pod wspólną nazwą Opolskie Obserwatorium Rynku Pracy, jednak z istotną różnicą. Stanowił o niej komponent współpracy ponadnarodowej, podjętej z myślą o adaptacji od partnera zagranicznego sprawdzanego rozwiązania w zakresie doradczego wspierania osób starszych na rynku pracy.



**OPOLSKIE OBSERWATORIUM  
RYNKU PRACY**

Tym samym projekt OORP III miał jakby dwa życia. Jeden jego nurt obejmował działalność badawczą ukierunkowaną m.in. na poznanie cyklicznych półrocznych prognoz popytu na pracę, struktury ofert pracy w regionie z uwzględnieniem innych źródeł niż powiatowe urzędy pracy czy wreszcie określenie rzeczywistej skuteczności zatrudnieniowej staży zawodowych, dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej i refundacji kosztów utworzenia stanowiska pracy. Drugi nurt to współpraca ponadnarodowa z Partnerem z Austrii – doświadczoną firmą consultingowo – szkoleniową **bit group GmbH** z siedzibą w Graz – obejmująca takie formy, jak wizyty studyjne, doradztwo i konsultacje, adaptację, wydanie publikacji. Dla obu tych nurtów wspólnym mianownikiem była grupa docelowa, czyli wszystkie 11 powiatowe urzędy pracy województwa opolskiego oraz ich 100 kluczowych pracowników, a także doradcy i psychologowie zatrudnieni w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Opolu. Osobna grupa docelowa to wszyscy praktycy, doradcy, psychologowie, specjaliści ds. projektów itp., którzy sięgną po model, czy to z czystej zawodowej ciekawości, czy to w celu samodoskonalenia własnego warsztatu pracy, czy to wreszcie z myślą o zastosowaniu w codziennej pracy albo stworzonym projekcie.

Wszystkich zainteresowanych odsyłamy na stronę projektu:

**[www.obserwatorium.opole.pl](http://www.obserwatorium.opole.pl)**

### 3. Partner

Ponadnarodowy partner projektu – firma bit group GmbH – to wiodący na austriackim rynku dostawca usług szkoleniowych, mający również bogate doświadczenie w realizacji przedsięwzięć przekraczających granice kraju Straussów i modrego Dunaju. To doświadczenie i potencjał zbudowane jest zarówno na działalności oddziałów bit ulokowanych w 8 krajach Europy, w tym tak egzotycznych jak Albania, jak i ciągłej realizacji projektów partnerskich. Gotowość do współpracy, otwartość, chęć dzielenia się doświadczeniami – to tylko niektóre z wyróżników grupy bit.

# bit group

Charakterystyczne cechy oferty bit group to:

- Pełna oferta w zakresie doradztwa, szkoleń i implementacji - dla klientów wiąże się to z dostępem do innowacji, bogatym wachlarzem możliwych rozwiązań oraz ofertą elastycznych i docelowych produktów.
- Wysoko wykwalifikowani pracownicy - dla klientów wiąże się to z zakwalifikowaniem doświadczonych specjalistów z wąskich dziedzin oraz dobrymi warunkami rynkowymi.
- Międzynarodowe certyfikaty i standardy jakości - dla klientów wiąże się to z gwarancją międzynarodowych standardów na najwyższym poziomie.

Ważne miejsce w działalności grupy bit zajmuje kwestia parytetu we wszystkich obszarach działalności. Oznacza to, że w projektach i ofertach nadrzędnym celem jest aktywne i konkretne równouprawnienie płci oraz wyeliminowanie wszelkich form dyskryminacji.

#### WIZJA & STRATEGIA BIT GROUP

Bazując na naszej ponad 20-letniej tradycji i doświadczeniu stale opracowujemy nowatorskie rozwiązania mające na celu zapewnienie długotrwałego sukcesu naszym klientom. Aby sprostać tym wymaganiom staramy się stale wzbogacać naszą ofertę i poprawiać nasz sposób działania. Chcąc optymalnie realizować indywidualne wymagania i spełniać potrzeby naszych klientów staramy się wspierać ich we wszystkich kwestiach związanych z wiedzą, kształceniem i rozwojem. Staramy się przy tym działać na rzecz klienta, wzbogacać go o praktyczne umiejętności przy jednoczesnym zachowaniu najwyższych standardów jakości.

## 4. Współpraca

Zgodnie z założeniami projektowymi, współpraca WUP w Opolu z grupą bit ułożyła się w pewien schemat, stanowiący continuum powiązanych ze sobą faktów i działań, przedstawiony poniżej.



Należy w tym miejscu podkreślić zarówno świetną atmosferę współpracy, jaką potrafią stworzyć władze i pracownicy grupy bit, jak i fakt aktywnego uczestnictwa Partnera w adaptacji modelu (pomoc przy organizacji wizyt studyjnych, udostępnienie zaplecza technicznego i „how-know” oraz konsultacje ze strony austriackich ekspertów).

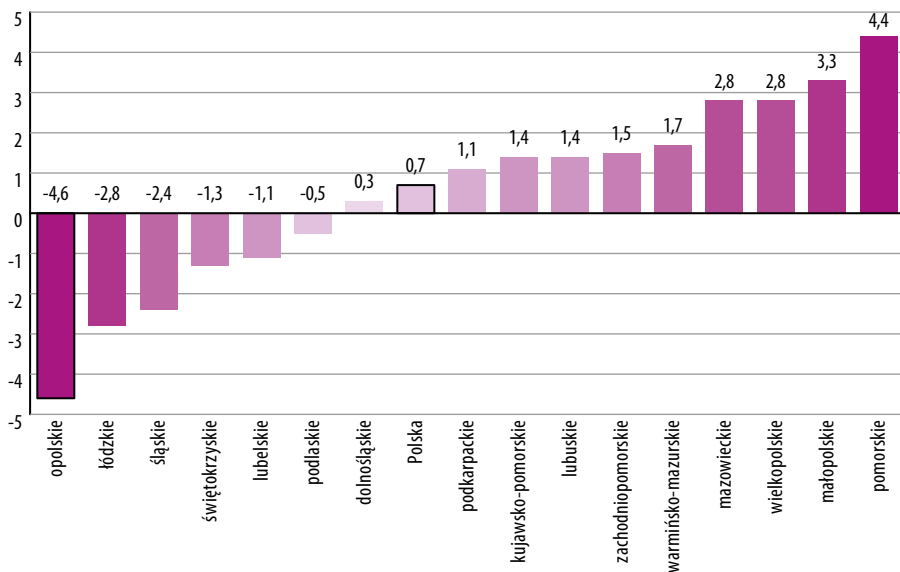
## 5. Kontekst

### 5.1. Sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy

Zarówno moduł współpracy ponadnarodowej w ramach projektu OORP III, jak i tematyka podejmowanych badań nie były dziełem przypadku. Miały u swych podstaw troskę o jedną z najtrudniejszych grup osób obecnych na rynku pracy: mianowicie osób w wieku 50+. Szereg lat obserwacji statystycznych, badań rynku i śledzenia demograficznych doniesień spowodował, że ta kategoria wiekowa zaczęła być szczególnie istotna w planowaniu polityki społecznej i zatrudnieniowej. Rządowy program „Solidarność pokoleń”, regionalny Program Specjalnej Strefy Demograficznej czy bazująca na cyklu życia ludzkiego struktura Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego do 2020 roku – to jedne z wielu dowodów nowego spojrzenia na problem wieku. Wieku, który staje się coraz wyraźniej determinantą wielu zjawisk rynku pracy.

Prowadzone od lat studia nad demografią regionu oraz wyniki NSP 2011 pokazały, jak olbrzymim wyzwaniem dla województwa opolskiego jest problem depopulacji, wynikający ze skrzyżowania się dwóch bardzo silnych i oddziałujących na siebie zjawisk: migracji zewnętrznych oraz ujemnego przyrostu naturalnego. Wg ustaleń NSP, ubytek ludności w latach 2002-2011 był najbardziej dotkliwy właśnie na Opolszczyźnie, co ilustruje wykres 1.

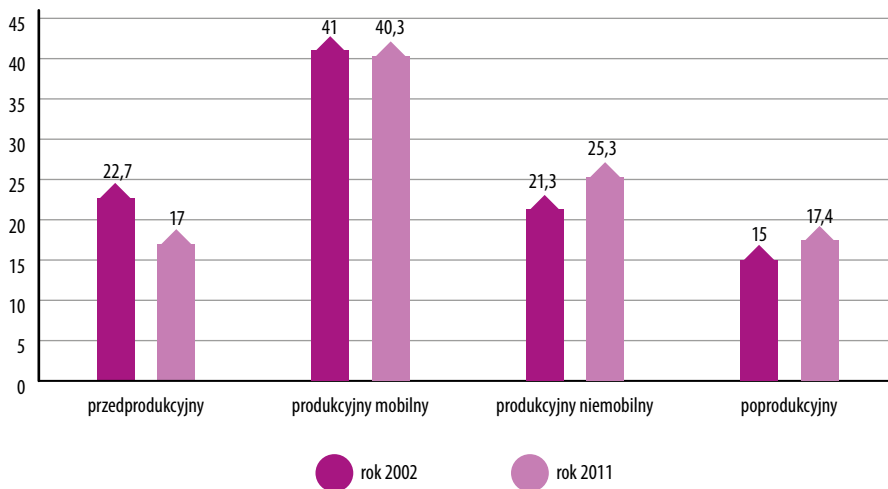
**Wykres 1. Zmiana liczby ludności wg województw w latach 2002-2011 wg NSP (w %)**



Powyższe zjawiska mocno rzutują na sytuację na rynku pracy i sferę zabezpieczeń społecznych. Chodzi tu między innymi o postępujące zmiany w udziale ludności w wieku

przedprodukcyjnym (spadek), produkcyjnym (spadek) i poprodukcyjnym (wzrost). Problem ten pokazuje wykres 2.

**Wykres 2. Zmiana udziału ekonomicznych grup wieku w ludności województwa w latach 2002-2011 (w %)**



Analizując statystyki dotyczące rejestrowanego bezrobocia widać wyraźnie pogarszającą się stale sytuację osób w wieku 50+, których zarówno liczba jak i udział w bezrobociu od lat wykazuje tendencje wzrostowe. Demonstruje to tabela 1.

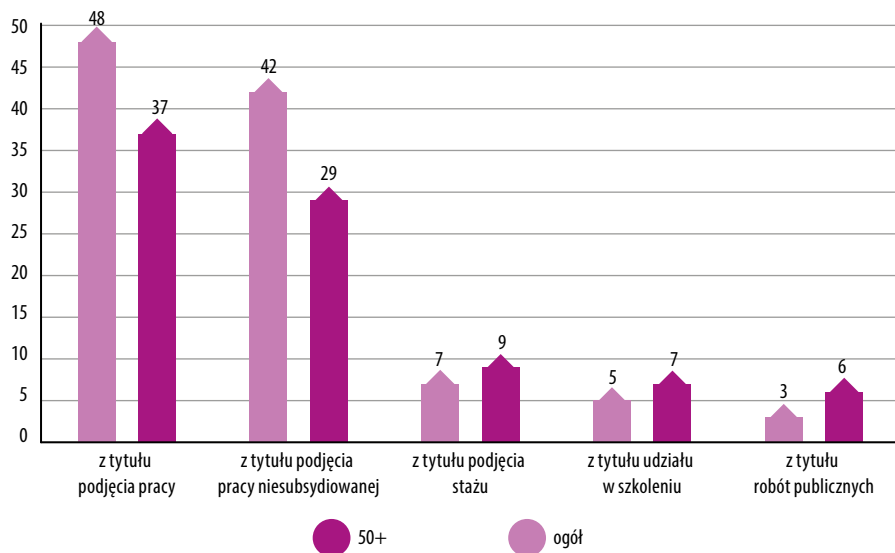
**Tabela 1. Zmiana liczby i udziału osób w wieku 50+ w bezrobociu w województwie opolskim w latach 2010 – 2013**

ROK	LICZBA BEZROBOTNYCH	% OGÓŁU BEZROBOTNYCH
2010	11 815	24,2
2011	12 374	25,8
2012	13 590	26,2
2013	14 081	27,3

Trudną sytuację osób w wieku 50+ na rynku pracy potwierdza analiza przyczyn wyrejestrowań z ewidencji PUP w odniesieniu do ogółu bezrobotnych. Okazuje się, że starsi bezrobotni są rzadziej wyłączani z tytułu podjęcia pracy (zwłaszcza tej niesubsydiowanej), częściej natomiast – z tytułu skierowania na staż, szkolenie czy udziału w robotach publicznych. Oznacza to, że aktywizacja tej grupy wymaga w sposób szczególny zaangażowania środków publicznych.

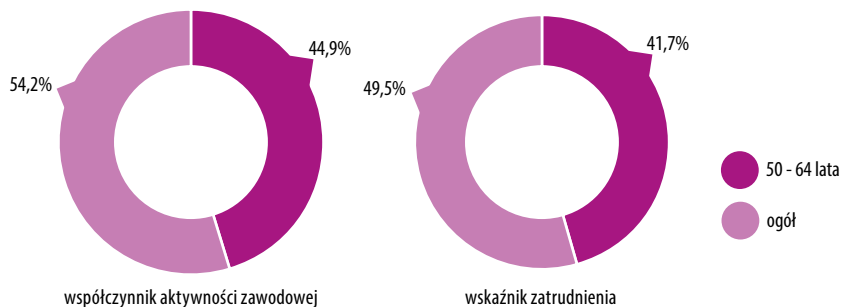


**Wykres 3. Udział bezrobotnych wyrejestrowanych wg wybranych przyczyn w roku 2013 (w %)**



O tym, że zatrudnienie osób w wieku 50+ jest procesem trudniejszym niż w przypadku ogółu bezrobotnych świadczą pośrednio wskaźniki BAEL. Niższe o kilka punktów procentowych wartości współczynnika aktywności zawodowej czy wskaźnika zatrudnienia w porównaniu do całej populacji badanej w połączeniu z niską stopą bezrobocia wg BAEL wyraźnie sugerują dużą bierność zawodową, wyrażającą się przede wszystkim brakiem chęci i gotowości do pracy. Podstawowe wskaźniki BAEL przedstawiono na wykresie 4.

**Wykres 4. Współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia ogółu osób w wieku 15-64 lata i osób w wieku 55-64 lata w III kwartale 2013 roku wg BAEL w województwie opolskim**



Kolejną istotną, zdiagnozowaną w badaniach barierą stojącą przed osobami 50+, są stereotypy społeczne oraz pełnione role. Wg badań własnych WUP w Opolu (Z zagadnień rynku pracy, bezrobocia i wieku. Raport z badań wśród bezrobotnych powyżej 50 roku życia, www.wup.opole.pl), starsi wiekowo bezrobotni w sposób dość powszechny pełnią funkcje opiekuńcze wobec własnych rodziców lub wnuków, a większość badanych z tej kategorii zgadza się na pełnienie takiej roli. Ponieważ średni czas przeznaczony na opiekę wynosi 37h w tygodniu, jest to ważny element życia utrudniający powrót na rynek pracy. Kolejną barierą są stereotypy związane z wiekiem, które określają bezrobotnych w wieku 50+ jako mniej wydajnych, posiadających złe nawyki pracy, opóźnionych technologicznie. Według cytowanych badań, połowa osób bezrobotnych w wieku 50+ spotkała się z taką stereotypizacją podczas rekrutacji na stanowisko pracy. Więcej informacji zawiera tabela 2.

**Tabela 2. Wybrane aspekty ról społecznych i stereotypów związanych z wiekiem dotyczące osób bezrobotnych wg badań zrealizowanych w województwie opolskim**

ASPEKT	WARTOŚĆ
odsetek bezrobotnych w wieku 50+ zgadzających się ze stwierdzeniem „Osoby w moim wieku powinny opiekować się wnukami”	69%
odsetek bezrobotnych w wieku 50+ opiekujących się swoimi rodzicami	25%
odsetek bezrobotnych w wieku 50+, którzy opiekują się wnukami wobec wszystkich badanych posiadających wnuki	27%
średni czas w tygodniu przeznaczany na opiekę nad osobami zależnymi	37h
odsetek bezrobotnych w wieku 50+, którzy spotkali się z sytuacją, iż odmówiono im zatrudnienia wskazując bezpośrednio na nieodpowiedni wiek	49%

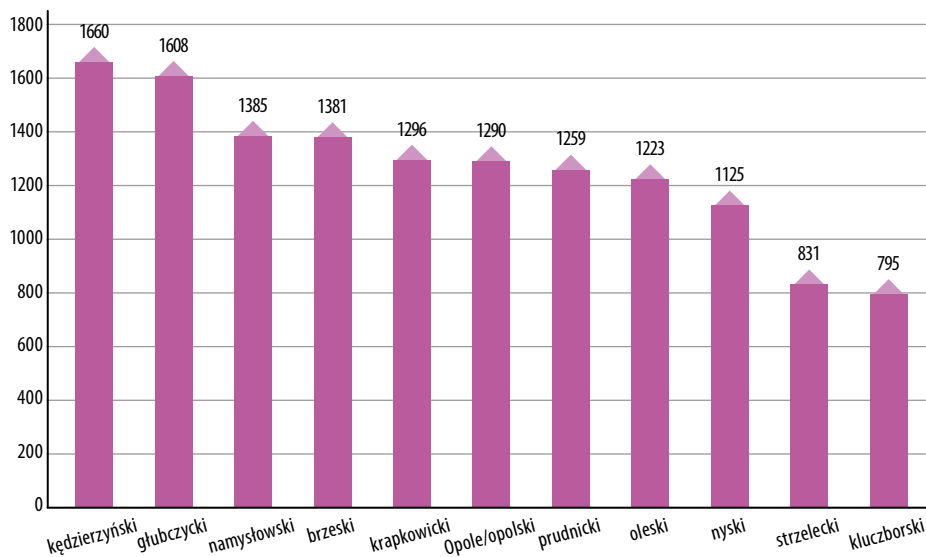
## 5.2. Doradztwo zawodowe w urzędach pracy

Rzut oka na sytuację doradztwa zawodowego skupionego w ramach usług powiatowych urzędów pracy ujawnia co najmniej trzy płaszczyzny problemowe:

### I. Liczebność doradców zawodowych względem liczebności bezrobotnych

Na koniec roku 2013 w rejestrach powiatowych urzędów pracy zarejestrowanych było 51 636 osób bezrobotnych. Z drugiej strony, we wszystkich PUP oraz w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Opolu pracowało ogółem 46 doradców zawodowych różnych stopni. Z czysto statystycznego punktu widzenia, w regionie na jednego doradcę przypadało 1 123 bezrobotnych. Sytuacja różnicuje się jeszcze bardziej przy zejściu na poziom powiatów, gdzie wartość średniej oscyluje między 795 bezrobotnych/doradcę w powiecie kluczborskim do 1 660 bezrobotnych/doradcę w powiecie kędzierzyńskim. Ilustruje to poniższy wykres:

**Wykres 5. Średnia liczba bezrobotnych przypadających na 1 doradcę zawodowego wg PUP na koniec 2013 roku**



Oczywiście powyższe uwagi mają charakter jedynie statystyczny, pomijając kwestię zmian liczby bezrobotnych w ciągu roku a także rzeczywistej intensyfikacji zadań doradców. Jednakże bez wątpienia ilustrują one poważny problem, mający niebagatelny wpływ na jakość usług doradczych i realny czas kontaktu doradcy z bezrobotnym.

Na marginesie niejako wspomnieć należy o sytuacji stanowiącej punkt odniesienia, tj. modelu doradczym stosowanym przez Partnera. Otóż należy mieć tu na względzie ważną cechę różnicującą: działalność doradcza opiera się tam na projektowym sposobie myślenia. Innymi słowy: wsparcie przyjmuje charakter zaplanowanych projektów, gdzie szacuje się liczbę odbiorców wsparcia i pod jej kątem organizuje się usługi doradcze tak, aby kontakt osoby aktywizowanej z doradcą był łatwy i mógł trwać odpowiednią, zindywidualizowaną ilość czasu. Nota bene usługi doradcze w ramach projektów realizowanych przez Partnera wykraczają poza zwykłe doradztwo zawodowe, obejmując również spotkania ze specjalistami z dziedziny prawa, opieki socjalnej, finansów, zdrowia, uzależnień itp. – w zależności od konkretnych potrzeb uczestników projektu.

## **II. Obowiązki i zadania realizowane przez doradców w urzędach pracy**

Bezpośrednie rozmowy z doradcami zawodowymi z powiatowych urzędów pracy regionu pozwoliły na ustalenie kolejnego obszaru problemowego, powiązanego z omówionym wcześniej. Dotyczy on obowiązków zawodowych realizowanych przez porad-

ców w kontekście liczby osób, które muszą zostać objęte wsparciem. Lista ta jest długa, obejmując między innymi:


- ⊙ spotkania indywidualne z bezrobotnymi,
- ⊙ organizacja i prowadzenie warsztatów grupowych,
- ⊙ udzielanie informacji zawodowej,
- ⊙ pomoc w rekrutacji osób bezrobotnych,
- ⊙ współpraca ze szkołami i zakładami karnymi (wyjścia w teren),
- ⊙ udział w projektach systemowych, w tym ich koordynacja,
- ⊙ wystawianie opinii pod kątem szkoleń, dotacji itp.,
- ⊙ udział w targach pracy,
- ⊙ wypełnianie ankiet (urzędy pracy są częstym obiektem badań społecznych).

Ta lista, jej długość i różnorodność, ma wpływ na organizację pracy doradców. Pojawiają się sytuacje, w których:

- ⊙ pracy jest za dużo w stosunku do wymiaru etatu, przez co odbywa się ona po godzinach,
- ⊙ liczba osób, które dziennie korzystają z usług doradczych jest większa od „mocy przerobowych” doradcy, co powoduje skrócenie czasu wizyty u doradcy (bywa, że do kilkunastu minut), tworzenie się kolejek, w których bezrobotni muszą czekać czasem potrzebując po prostu podpisu, frustracje wśród klientów,
- ⊙ zaburzenia „rytmu pracy” na przykład poprzez sytuację, w której w trakcie rozmowy indywidualnej pojawia się konieczność zaopiniowania wniosku o staż, szkolenie czy dotację,
- ⊙ wykonuje się pracę nie do końca potrzebną (np. opracowywanie IPD w sytuacji uczestników projektów systemowych, gdzie ścieżka wsparcia jest już z góry określona lub w sytuacji, gdy dana osoba ma „świeże” IPD opracowane podczas udziału w innym projekcie zrealizowanym w ramach chociażby działalności podmiotów systemu opieki społecznej).

### III. Klienci doradców zawodowych

Szereg badań i analiz dotyczących rynku pracy, a także rozmowy z samymi doradcami wskazały również trzeci obszar problemowy doradztwa zawodowego realizowanego w powiatowych urzędach pracy. Są to sami klienci tych instytucji, którzy często (według szacunków badawczych dokonanych w ramach badania Wieloaspektowa analiza bezrobocia, [www.obserwatorium.opole.pl](http://www.obserwatorium.opole.pl), około połowa bezrobotnych spełnia ustawowe warunki statusu bezrobotnego, tj. deklaruje gotowość do pracy i aktywnie jej poszukuje) dokonują rejestracji pro-forma, zainteresowani jedynie dostępem do ubezpieczenia zdrowotnego. Są to często osoby, które otwarcie przyznają doradcom, że nie chcą pracować.



wać. Wynika to z wielu przyczyn, z których najczęściej pojawiają się: stan zdrowia, funkcje opiekuńcze nad innymi członkami rodziny, niska opłacalność pracy względem wysokości świadczeń z opieki społecznej czy wreszcie przyjęcie swoistego „stylu życia” osoby bezrobotnej. W urzędach pracy zarejestrowane są również osoby pracujące „na czarno”, dla których wizyta w urzędzie oznacza w praktyce przerwę w zatrudnieniu. Te dwie grupy klientów są trudne w skutecznej aktywizacji, często wręcz bronią się przed jakąkolwiek aktywnością.

Na fundamencie realizowanych w regionie od kilku lat projektów unijnych wytworzyła się kolejna specyficzna grupa klientów doradców zawodowych, swego rodzaju fenomen socjologiczny określany potocznie jako „turyści projektowi”. Są to osoby, które zgłaszają się do kolejnych projektów, jednak nie z chęci podjęcia pracy, ale z uwagi na pewne profity (typu catering, stypendia szkoleniowe, organizacja posiadanego czasu). Osoby te, nie zainteresowane w zasadzie aktywizacją, stwarzają inne sytuacje problemowe, na przykład nie zgłaszając faktu odbycia szkolenia w innym projekcie realizowanym przez innego beneficjenta, co stwarza ryzyko pojawienia się podwójnego finansowania tego samego rodzaju wsparcia, co jest niedozwolone w ramach projektów PO KL.

## **6. Podstawa adaptacji modelu doradztwa: Projekt „Durchstarten Mürzzuschlag”**

Od wielu lat bit group działa w obliczu zmian demograficznych oraz skutków tych zmian oddziałujących na rynek pracy, prowadząc projekty dla grupy docelowej 45+/50+.

Według gromadzonych doświadczeń, w przypadku wykluczenia z rynku pracy osób starszych należy korzystać z bardzo delikatnych strategii ich ponownej aktywizacji zawodowej. Projekt „Durchstarten Mürzzuschlag” prezentuje dokładnie te właśnie delikatne i elastyczne instrumenty, które służą skutecznej integracji osób starszych poszukujących pracy. Oferta projektowa składa się z elastycznych modułów z zastosowaniem tzw. productive ageing (produktywne starzenie się). Ich zapewnienie możliwe jest dzięki uwzględnieniu tego, co charakteryzuje każdego uczestnika (jak np. doświadczenie zawodowe, poziom wykształcenia, życiorys, parametry zdrowotne itd.).

**Cel projektu:** Ponowna integracja na rynku pracy poprzez uzyskanie miejsca pracy dzięki przedstawieniu perspektyw i indywidualnym dopasowaniu kwalifikacji uczestników.

**Wskaźnik sukcesu:** Co najmniej 40% uczestników powinno w 92. dniu po ukończeniu indywidualnych działań podjąć stosunek pracy i zostać zatrudnionym.

Wsparcie w projekcie realizowane było w cyklach 12-tygodniowych (w tym dwa tygodnie praktyki) po 25 godzin każdy. W każdym cyklu udział brało maksymalnie 12 osób. Cykl składał się z 4 modułów, stanowiących etapy przejścia od bezrobotnego, który dostaje propozycję aktywizacji, do zatrudnienia.

## Wstęp

- Tydzień wdrożeniowy
- Clearing, orientacja, rozwój perspektyw

## Life Management

- Analiza potencjału
- Trening umysłu, efektywnego uczenia się
- Skuteczna komunikacja/ autoprezentacja
- Zarządzanie czasem i osobiste techniki pracy
- Zarządzanie zespołem i konfliktami
- Pomysł na życie adekwatny do płci
- Długotrwałe i ustawiczne kształcenie
- Program zdrowotny

## Zarządzanie pracą



- Orientacja zawodowa oraz orientacja na rynku pracy, a także praca docelowa
- Zarządzanie procesem rekrutacyjnym
- Program komputerowy I – Wprowadzenie do pracy na komputerze
- Program komputerowy II – Rozgrzewka
- Prawo pracy oraz prawo socjalne

## Praktyka zawodowa

- 10 dni praktyk

Moduł pierwszy ma na celu przede wszystkim nawiązanie współpracy z uczestnikami, początek zmiany sposobu myślenia (postrzeganie wieku i doświadczenia jako atutu), wypracowanie indywidualnego planu działania. Sprawdzenie predyspozycji zawodowych, posiadanych umiejętności, oczekiwań życiowych. Zdefiniowanie luk w tym zakresie.

Moduł drugi to szeroko pojęta praca nad potencjałem osoby i jego podnoszeniem. Podejmowane tu działania ukierunkowuje się na poznanie własnych możliwości zawodowych, słabych i mocnych stron jednostki. Prowadzi się trening uczenia, komunikacji i współpracy w zespole. Ważnym elementem jest trening zarządzania czasem, który osoby bezrobotne często wykorzystują w sposób nieefektywny. Ciekawym składnikiem



modułu jest dążenie do uzyskania adekwatności pomiędzy podejmowanymi działaniami i wypracowywanymi planami na przyszłość a płcią. Bardzo ważnym elementem jest również ocena potencjału zdrowotnego i – w związku z nim – wspólne układanie programu zdrowotnego zmierzającego do utrzymania aktywności zawodowej.

W module trzecim uczestnik projektu był przybliżany do codzienności życiowej i zawodowej. Z poszanowaniem indywidualnych predyspozycji i możliwości pracowano nad rozwojem nowych perspektyw zawodowych a także określano możliwe do wykonywania prace docelowe. Moduł zawiera trening technik poszukiwania pracy i autoprezentacji, udostępnienie szerokiej informacji o rynku pracy oraz usługi pośrednictwa zawodowego. Szkolenia komputerowe oswiają uczestników z tym narzędziem pracy, dając im orientację m.in. w podstawach pakietu Office. Implementacja do życia zawodowego obejmuje także poznanie podstaw prawa socjalnego i prawa pracy, a także – w fazie końcowej – aktywację potencjału do samoorganizacji i trening motywacyjny.

Moduł czwarty obejmuje praktyki zawodowe w zakładzie pracy, mające m.in. na celu: kontrolę osobistej wydajności oraz zapotrzebowania kwalifikacyjnego, poznanie możliwie nowych treści pracy, nawiązywanie kontaktów zawodowych (networking), zdobycie doświadczeń w kwestii zabezpieczenia pracy/ zapewnienia miejsca pracy.

Ważnymi elementami wsparcia projektowego są również oferty dodatkowe. I tak, w trakcie wszystkich etapów działań uczestnicy mają możliwość korzystania z doradztwa dopasowanego do wieku w formie indywidualnej oraz opieki społecznej i zawodowej. Po odbytych praktykach ma miejsce dalsze doradztwo, tym razem związane z omówieniem i analizą wyników odbytych praktyk oraz dotychczasowych wyników rekrutacyjnych, wsparciem w bieżących procesach rekrutacyjnych, utworzeniem planu kariery zawierającego dalsze opcje działania.

Jak widać z powyższego skrótowego omówienia, model doradztwa zastosowany w projekcie „Durchstarten Mürrzusschlag” jest modelem efektywnym, choć trudnym do zastosowania w warunkach PUP. Przede wszystkim integruje ze sobą, oprócz doradztwa, wiele innych usług, niezbędnych dla osiągnięcia zakładanych celów i ściśle z doradztwem powiązanych. Po drugie wymaga relatywnie wysokich nakładów kadrowych i czasowych związanych z tym, że wdrażanie modelu jest procesem rozłożonym w czasie, dotyczącym małej grupy beneficjentów i wymagającym licznej grupy specjalistów z różnych dziedzin. Wydaje się jednak, że fakt wdrożenia modelu – po odpowiednich modyfikacjach – jest grą wartą świeczki. Choćby dlatego, że zaadoptowany model wnieść będzie mógł nowe pomysły i perspektywy do codziennych usług doradczych.



## 7. Model doradztwa zawodowego dla osób bezrobotnych w wieku 50+ zaadoptowany z Austrii

### 7.1. Ogólna charakterystyka

Adaptacja modelu austriackiego na grunt polski objęła przede wszystkim samą jego konstrukcję, tj. charakter modułowy, cele poszczególnych modułów, czas trwania wsparcia i jego kompleksowy charakter oraz indywidualizm w podejściu do klientów.

Modułowość: analizując model austriacki uznano, że jego podział na logicznie powiązane ze sobą moduły stanowi bardzo duży atut tego rozwiązania. Po pierwsze, pozwala osobom zarządzającym modelem na lepsze „opanowanie” sytuacji i zdarzeń zachodzących w trakcie realizacji oraz na większą ich przewidywalność. Po drugie, z psychologicznego punktu widzenia sprzyja utrzymaniu w aktywności osób uczestniczących we wsparciu dzięki temu, że kończąc każdy moduł mają poczucie osiągnięcia celu częściowego przybliżającego ich do celu głównego. Innymi słowy, uczestnicząc w kolejnych modułach zyskują poczucie postępu we własnych działaniach. Po trzecie, moduły nadają modelowi ustrukturyzowany charakter, a więc ułatwiają jego opis, dalsze modyfikacje i przenoszenie na inne obszary geograficzne i społeczne.

Cele modułów: rozważając sens i celowość poszczególnych modułów zespół ekspertów uznał, iż są one bardzo dobrze dopasowane zarówno do specyfiki odbiorców wsparcia i ich zgeneralizowanych potrzeb, a także – w zaproponowanym układzie modułów – prowadzą skutecznie do zatrudnienia najpierw oswajając uczestnika z faktem udziału we wsparciu, potem zapewniając mu kompleksowe doradztwo i wsparcie psychologiczne, a następnie – na takim gruncie – budując motywację do pracy i kwalifikacje zawodowe.

Czas trwania wsparcia: uznano, iż 7-tygodniowy cykl wsparcia obejmujący realizację trzech pierwszych modułów jest dobrym pomysłem, ponieważ „wymusza” niejako intensywną, systematyczną pracę, a z drugiej strony nie jest okresem na tyle długim, by „odstraszać” osoby bezrobotne od udziału we wsparciu. Warto też podkreślić stałość dni i godzin zajęć w ramach każdego tygodnia, dzięki czemu osoba bezrobotna zyskuje możliwość życia w sposób zorganizowany, zbliżony do trybu funkcjonowania osoby pracującej, a ponadto nie jest zaskakiwana ewentualnymi zmianami terminów itp. W przypadku modułu ostatniego (praktyka zawodowa) zdecydowano się rozszerzyć

wachlarz możliwości o ustawowe formy wsparcia osób bezrobotnych, co oczywiście wydłuży znacznie czas realizacji modelu jako całości (np. do 6 m-cy w przypadku przyuczenia do pracy).

Kompleksowość i indywidualne podejście: bez wątpienia najmocniejszą stroną modelu są te dwa powiązane za sobą czynniki. Silny nacisk na indywidualne podejście i dogłębne rozpoznanie sytuacji życiowej każdego uczestnika, osobistych barier mentalnych, rodzinnych, finansowych itp. pozwala na takie sprofilowanie pomocy, aby była ona naprawdę skuteczna. Wymaga to jednak kompleksowości wsparcia, wykraczającej w modelu austriackim daleko poza polską praktykę łączenia usług doradcy, psychologa i pośrednika, przewidującej m.in. (w miarę indywidualnych potrzeb) wsparcie ze strony psychiatrów i lekarzy innych specjalności, pracowników socjalnych, doradców w zakresie finansów osobistych i organizacji czasu, prawników itp.

## **7.2. Niezbędne zasoby**

Środki techniczne niezbędne przez cały okres realizacji:

- sala seminaryjna,
- sala wielofunkcyjna,
- pomieszczenie do opieki pedagogicznosocjalnej,
- pomieszczenia sanitarne dla kobiet, mężczyzn oraz osób niepełnosprawnych,
- pomieszczenie na przerwy.

W razie potrzeby jest używany następujący sprzęt:

- telewizor,
- kamera,
- aparat cyfrowy,
- odtwarzacz DVD/CD,
- urządzenie wielofunkcyjne (drukarka sieciowa kolorowa, fax, kserokopiarka, skaner),
- laptop,
- odtwarzacz CD,
- tablica ze zrywanymi kartkami i tablica suchościeralna.

Zasoby kadrowe z kolei obejmują co najmniej:

- psychologa społecznego,
- 1-2 doradców zawodowych,
- lekarza medycyny pracy
- innych specjalistów w zależności od indywidualnych potrzeb uczestników.

### 7.3. Schemat modelu

Modułowy, ogólny schemat modelu austriackiego zaadoptowano bez większych zmian. Wszelkie zmiany zasygnalizowano na poniższym obrazie czcionką pogrubioną z dodaniem krótkiego komentarza. Na schemacie zaproponowano także orientacyjny czas trwania poszczególnych modułów.

#### Wstęp

- Tydzień przygotowawczy: analiza potencjału, tworzenie IPD, trening umysłu i efektywnego uczenia się.
- Tydzień wdrożeniowy (w formie wyjazdowej – w celu „wyrwania” osoby bezrobotnej z jej środowiska społecznego). Tematyka wyjazdu: orientacja, rozwój perspektyw, zarządzanie czasem i osobiste techniki pracy, komunikacja interpersonalna i współpraca w grupie.

**2 tygodnie**

#### Life Management

- Trening kreatywnego myślenia
- Zajęcia motywacyjne i coaching
- Równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy
- Autoprezentacja, skuteczna komunikacja
- Program zdrowotny

**3 tygodnie**

#### Zarządzanie pracą

- Program komputerowy I – Wprowadzenie do pracy na komputerze
- Program komputerowy II – Rozgrzewka
- Zajęcia z prawa
- Orientacja zawodowa oraz orientacja na rynku pracy
- Pośrednictwo pracy

**3 tygodnie**

#### Praktyka zawodowa

- Staż
- Szkolenia zawodowe
- Praktyczna nauka zawodu dorosłych
- Przyuczenie do pracy dorosłych
- Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia

**Czas uzależniony od wybranej formy aktywizacji**

## 7.4. Rekrutacja

Jednym z warunków powodzenia realizacji modelu jest skuteczna rekrutacja. Z uwagi na to, że liczebności uczestników przypadających na jeden cykl nie są duże (12 osób), rekrutacja w sensie ilościowym nie powinna stanowić problemu. Nawet jeśli realizacja modelu jest częścią większego projektu, poszczególne cykle mogą zostać tak rozplanowane, by rekrutacja miała charakter płynny i rozciągnięty w czasie.

Z doświadczeń członków zespołu eksperckiego wynika, że główne problemy rekrutacyjne dotyczą osób nie zainteresowanych aktywizacją (np. z powodu zatrudnienia „na czarno”) lub tzw. „turystów projektowych” (ryzyko podwójnego finansowania). Rekrutacja musi przewidywać takie ryzyka, jak również być połączona ze skuteczną informacją o projekcie (np. o zapewnianiu opieki nad osobami zależnymi, co może mieć duże znaczenie dla osób w wieku 50+).

Duże znaczenie ma dobór kryteriów rekrutacji, które powinny pozwolić na wybór grupy dającej rokowania na ukończenie ścieżki wsparcia. Stąd istotny jest udział w komisji rekrutacyjnej psychologa i uwzględnienie jako istotnego kryterium motywacji potencjalnego uczestnika. Drugą ważną kwestią jest weryfikacja umiejętności komputerowych kandydatów w celu doboru grupy na zbliżonym pod tym względem poziomie. Pozwoli to na dobór modułu komputerowego na stosownym poziomie zaawansowania.

## 7.5. Wsparcie dodatkowe

Z uwagi na to, że proponowany model dotyczy specyficznej grupy docelowej, rekomenduje się – oprócz działań merytorycznych – również dodatkowe wsparcie dla uczestników, ułatwiające im decyzje o skorzystaniu z oferty doradczej i aktywizacyjnej. To wsparcie, które należy uwzględnić projektując działania w ramach modelu, to co najmniej:

- zwrot kosztów dojazdu na miejsce, gdzie świadczy się usługi aktywizacyjne i kosztów powrotu do domu (uzasadnienie: niski status finansowy osoby bezrobotnej),
- catering w trakcie spotkań (uzasadnienie: wyższy standard wsparcia, stworzenie dobrej atmosfery),
- zapewnienie opieki lub zwrot kosztów opieki nad osobami zależnymi (uzasadnienie: wg badań, bierność zawodowa osób bezrobotnych w wieku 50+ koreluje z faktem sprawowania opieki nad osobami zależnymi),
- stypendia w sytuacji, gdy są przewidziane prawem (uzasadnienie: motywacja finansowa do udziału w projekcie).

## 7.6. Moduł wstępny

Moduł wstępny obejmuje pierwsze dwa tygodnie wsparcia. Głównym celem przeprowadzanych w jego obrębie działań jest z jednej strony dokładna weryfikacja potrzeb i deficytów uczestników, z drugiej integracja grupy i rozpoczęcie jej readaptacji społeczno-zawodowej. Pierwszy tydzień projektu skupia się na działaniach analitycznych, drugi na integracyjnych. Motywem przewodnim podejmowanych działań jest taka współpraca ze wszystkimi uczestnikami, aby poczuli oni, że prowadzone działania są dla nich ubogaceniem w zakresie reintegracji oraz rynku pracy.

Tydzień przygotowawczy obejmuje dwie formy wsparcia mające na celu przygotowanie uczestników do dalszego udziału w projekcie. Pierwszym krokiem jest przeprowadzenie przez doradcę zawodowego analizy potencjału każdej z osób na bazie wywiadu społecznego i zawodowego i stworzenie dla niej Indywidualnego Planu Działania. Krok drugi obejmuje grupowe zajęcia z technik efektywnego uczenia się oraz trening umysłu. Prezentowane będą min. metody odreagowania stresu, strategie osobiste zwiększające skuteczność nauki, sposoby na przełamanie ewentualnych blokad w uczeniu się, techniki zapamiętywania oraz kreatywne techniki rozwiązywania problemów. Zajęcia te mają na celu odblokowanie uczestników projektu pod względem przyjmowania nowych informacji, słuchania ze zrozumieniem, zapamiętywania oraz efektywnego uczenia się.

Drugi tydzień projektu (tydzień wdrożeniowy) będzie miał charakter wyjazdowy. Celem takiej formy organizacji jest „wyrwanie” osoby bezrobotnej z jej środowiska społecznego, zmiana jej nastawienia społecznego. Oprócz wspólnych zajęć, uczestnicy będą wykonywać również czynności dnia codziennego (przygotowanie posiłków, sprzątanie), co ma pobudzić ich do pracy zespołowej i zorientować na wspólny cel. Tematyka zajęć realizowanych podczas wyjazdu jest dość bogata:

- wstępna orientacja na rynku pracy, rozwój lub poszerzenie perspektyw,
- sprawdzenie skłonności zawodowych i oczekiwań życiowych oraz dyskusja na ten temat, nabycie umiejętności pozwalających na realizowanie założonych celów
- zarządzanie czasem i osobiste techniki pracy, z naciskiem na poprawienie samoorganizacji i planowania zadań oraz wzrost wydajności pracy,
- nabycie umiejętności asertywnego zachowania, poznanie własnych możliwości i ograniczeń
- komunikacja interpersonalna i współpraca w grupie, oprócz zajęć tematycznych rozwijana również w sposoby opisane powyżej.

## 7.7. Life management

Drugi moduł skupia się na rozwijaniu tzw. kwalifikacji „miękkich”, zapewniając kontynuację reorientacji społecznej uczestników i zmiany ich nastawienia, lepszego dostosowania do wymogów rynku pracy. Realizacja modułu trwa dwa tygodnie. Przewidziano tu cztery główne formy wsparcia:

- trening kreatywnego myślenia - w ramach którego przeprowadzone zostaną zajęcia z zakresu wypracowania podejścia „otwartego umysłu”. Podczas zajęć zostanie przeprowadzona analiza trudności blokujących myślenie kreatywne ich przyczyny oraz możliwości rozwiązania. Uczestnicy będą mogli również poznać zasady pobudzania myślenia i budowania skojarzeń. Zajęcia te mają na celu diagnozowanie własnych ograniczeń w kreatywnym myśleniu, a następnie umiejętność wdrażania technik i metod twórczego myślenia. Nabyte umiejętności przyczynią się do skutecznego komunikowania się w grupie, pobudzenia motywacji oraz rozwijania motywacji twórczej.
- zajęcia motywacyjne i coaching - przeprowadzane przez psychologa, zajęcia te skupiają się na przełamywaniu zdiagnozowanych wcześniej barier i deficytów psychologicznych, które mogłyby utrudniać uczestnikom funkcjonowanie na rynku pracy
- równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy – zajęcia w formie dyskusji nad przyjętymi wzorcami zachowania i tradycyjnymi rolami społecznymi, mają na celu przełamywanie niektórych stereotypów (na przykład możliwość pracy kobiet w zawodach uważanych za typowo męskie lub mężczyzn w zawodach „kobięcych”). Głównym celem jest pokazanie uczestnikom pełnej perspektywy stojących przed nimi możliwości.
- autoprezentacja, skuteczna komunikacja – działania mające na celu poprawienie komunikatywności i kompetencji społecznych uczestników oraz wzrost ich poczucia własnej wartości. Zajęcia będą poruszać temat wizerunku – zwrócenie uwagi na adekwatny sposób ubierania się, wystawiania, zachowania, uświadomienie różnic między postrzeganiem siebie a postrzeganiem przez innych. Wnioski wypływające z zajęć mają skłonić potrzebujących tego uczestników do ewentualnej zmiany pewnych nawyków prowadzących do negatywnych sytuacji rekrutacyjnych i zawodowych. Zajęcia praktyczne obejmą min. symulację rozmowy kwalifikacyjnej.
- program zdrowotny – element uznany przez partnera austriackiego za kluczowy w całym modelu. Ze względu na wiek większość uczestników cierpi na rozmaite problemy zdrowotne, które utrudniają podjęcie pracy. W ramach programu zdrowotnego zostaną ukierunkowani na zmianę trybu życia i uwrażliwieni na rezygnację ze szkodliwych nawyków. Przewiduje się zajęcia z dietyki, przedstawienie technik relaksacyjnych i prostych ćwiczeń poprawiających samopoczucie. Uwypuklona zostanie rola aktywności fizycznej i ruchu w utrzymaniu sprawności fizycznej i intelektualnej.

## 7.8. Zarządzanie pracą

Moduł ten obejmuje pakiet zajęć praktycznych o charakterze uniwersalnym, pozwalających uczestnikom na opanowanie podstawowej wiedzy i umiejętności niezbędnych dla większości stanowisk pracy. Moduł realizowany jest przez trzy tygodnie. Jego najważniejszym elementem są zajęcia komputerowe. Należy tu zaznaczyć, że proponowany program informatyczny skierowany jest do grupy uczestników o bardzo niskich kwalifikacjach komputerowych. W przypadku rekrutacji grupy posiadającej podstawową wiedzę w tym temacie, możliwa jest realizacja zajęć na wyższym poziomie zaawansowania, na przykład obejmujących niektóre moduły ECDL.- Program komputerowy I - Wprowadzenie do pracy na komputerze: zajęcia trwające tydzień obejmują podstawowe czynności, takie jak włączanie i wyłączanie komputera, poruszanie się w środowisku Windows, podstawy korzystania z internetu i poczty elektronicznej,

- Program komputerowy II – Rozgrzewka: nieco bardziej zaawansowane czynności: praca z edytorem tekstu i drukowanie, pisanie wiadomości e-mail, wyszukiwanie konkretnych informacji w internecie,
- Zajęcia z prawa w następującym zakresie: z podstaw prawa cywilnego (tematyka dot. zawierania umów cywilno-prawnych, zawierania umów z usługodawcami, umów kredytowych), dotyczące praw pracowniczych uregulowanych w kodeksie pracy, podstawowe informacje dotyczące rozliczeń PIT uregulowanych w ustawie Ordynacja Podatkowa oraz ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych.
- Orientacja zawodowa oraz orientacja na rynku pracy – ćwiczenia z pisania CV i listów motywacyjnych, podsumowanie dotychczasowej pracy w projekcie i ostateczny wybór dalszych form wsparcia. Dla uczestników o wystarczających kwalifikacjach istnieje możliwość przeprowadzenia już w tym momencie pośrednictwa pracy i skierowania ich do zatrudnienia.

## 7.9. Praktyka zawodowa

W zależności od potrzeb poszczególnych uczestników, po zakończeniu udziału w dotychczasowej części projektu istnieje możliwość doboru dalszych form wsparcia dostosowanych do indywidualnych potrzeb i kwalifikacji. W grę wchodzi instrumenty rynku pracy przewidziane w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy: praktyki zawodowe, staże, szkolenia zawodowe, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace interwencyjne, jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej i jako forma uzupełniająca: dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia. Należy podkreślić, że w niniejszym podrozdziale wskazano jedynie katalog potencjalnych form wsparcia, natomiast ich ostateczny dobór zależy będzie od cech grupy docelowej i możliwości jednostki realizującej wsparcie.

## 7.10. Rekomendacje wdrożeniowe

Przewiduje się trzy możliwości wdrożenia modelu do praktycznego zastosowania:

- realizację modelu w postaci programu specjalnego
- wykorzystanie go w ramach działań aktywizacyjnych zleczanych przez Powiatowe Urzędy Pracy agencjom zatrudnienia
- realizację modelu w ramach projektów konkursowych Regionalnego Programu Operacyjnego.


Programy specjalne są zgodnie z Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy skierowane w pierwszej kolejności do osób powyżej 50 roku życia, zakwalifikowanych do 2 lub 3 profilu pomocy. Określony zakres i formy pomocy w ramach programu specjalnego muszą łączyć usługi i/lub instrumenty rynku pracy ze specyficznymi elementami wspierającymi zatrudnienie.

Jako usługi rynku pracy zakwalifikować można realizowane w ramach modelu pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe, program komputerowy oraz szkolenie z podstaw prawa pracy i prawa cywilnego. Do kategorii instrumentów rynku pracy zaliczają się formy wsparcia wymienione w podrozdziale 7.9 PRAKTYKA ZAWODOWA. W ramach elementów specyficznych realizowane będą elementy modułu LIFE MANAGEMENT oraz tygodnia wdrożeniowego.

Programy specjalne mogą być realizowane przez powiatowe urzędy pracy samodzielnie lub we współpracy z pracodawcami lub innymi podmiotami. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy daje również możliwość zlecenia działań aktywizacyjnych agencjom zatrudnienia. Podstawowym wymogiem stawianym przed agencjami jest osiągnięcie efektywności zatrudnieniowej na określonym przez zleceńodawcę poziomie. Z uwagi na swą kompleksowość i efektywność, model będzie tu pomocnym narzędziem do pracy z osobami bezrobotnymi w trudniejszej sytuacji. W związku z tym zostanie on zarekomendowany jako użyteczna metoda wsparcia podmiotom wyróżnionym do realizacji działań aktywizacyjnych w województwie opolskim.

Trzecią możliwością wdrożenia modelu jest wykorzystanie go w ramach projektów konkursowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Opolskiego na lata 2014-2020. Zgodnie z założeniami programu (na etapie opracowywania modelu dostępny był jego projekt) Oś priorytetowa VIII Konkurencyjny rynek pracy przewiduje wsparcie mające na celu zwiększenie zatrudnienia osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, w tym osób powyżej 50 roku życia. Jednocześnie w ramach przewidzianych do realizacji działań znajduje się aktywizacja osób pozostających bez zatrudnienia poprzez działania na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych (w tym kompetencji cyfrowych) oraz ich lepszego dopasowania do potrzeb rynku pracy, w tym: szkolenia i warsztaty, także w zakresie





aktywnego poszukiwania pracy oraz nabywania kompetencji kluczowych, różnego rodzaju formy zatrudnienia w przedsiębiorstwach umożliwiające podniesienie kwalifikacji z uwzględnieniem konkretnych potrzeb pracodawców (w tym subsydiowane zatrudnienie, staże/praktyki zawodowe). Jako główne typy beneficjentów osi wskazano powiatowe urzędy pracy oraz podmioty działające na rzecz rozwoju zasobów ludzkich, w tym podmioty uprawnione do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES. Model wprost wpisuje się zatem w założenia Regionalnego Programu Operacyjnego i może stanowić wzorzec dobrej praktyki wykorzystywanej w realizacji projektów w ramach ósmej osi priorytetowej.



## **8. Podsumowanie**

Przedstawiony w niniejszej publikacji model doradztwa zawodowego jest owocem partnerstwa ponadnarodowego z bit Group GmbH oraz współpracy z doradcami zawodowymi ze wszystkich urzędów pracy województwa opolskiego. Dzięki wkładowi ekspertów polskich i austriackich udało się stworzyć narzędzie dostosowane zarówno do istniejących problemów regionalnego rynku pracy jak i obowiązującego systemu prawnego. Dodatkowym wyzwaniem w trakcie prac nad modelem była wprowadzona w maju 2014 roku zmiana Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która w sposób radykalny zmieniła ramy prawne, w jakich funkcjonuje system pomocy bezrobotnym. Zespołowi eksperckiemu udało się jednak pokonać tę przeszkodę. Produkt finalny uwzględnia nowe uwarunkowania funkcjonowania Publicznych Służb Zatrudnienia i zawiera rekomendacje pozwalające na powiązanie dobrych praktyk, jakie zawiera model, z dostępnymi źródłami finansowania. Główne atuty zaadaptowanych rozwiązań – indywidualne podejście oraz kompleksowość form wsparcia zostały uzupełnione pakietem instrumentów rynku pracy, które ułatwią osobom objętym wsparciem powrót do zatrudnienia. Taki właśnie cel przyświecał autorom tego projektu.



Publikacja bezpłatna

Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu  
ul. Głogowska 25 C • 45-315 Opole  
tel.: 44 16 701 • fax: 44 16 702  
[www.wup.opole.pl](http://www.wup.opole.pl) • [wup@wup.opole.pl](mailto:wup@wup.opole.pl)