



Co nowego w POKL ?

Wyzwania na dziś i jutro

Wsparcie dla osób niepełnosprawnych i 50+

Agnieszka Woźnica-Kowalewska



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Plan wystąpienia

- Sytuacja osób niepełnosprawnych oraz 50+ na rynku pracy w Polsce i Europie – raporty i analizy zjawiska.
- Charakterystyka pracowników niepełnosprawnych i 50+.
- Formy prawne wyrównywania szans na rynku pracy.
- Osoby niepełnosprawne i 50+ jako grupa docelowa wsparcia PO KL – działania programowe na rok 2012.
- Krajowe, regionalne i międzynarodowe programy w zakresie aktywizacji zawodowej osób 50+ i osób niepełnosprawnych.



Co nowego w POKL ?

Wyzwania na dziś i jutro

Sytuacja osób 50+ i osób niepełnosprawnych i 50+ na rynku pracy – raporty i analizy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



WOJEWÓDZTWO
KUJAWSKO-POMORSKIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Sytuacja osób 50+ i osób niepełnosprawnych i 50+ na rynku pracy – raporty i analizy

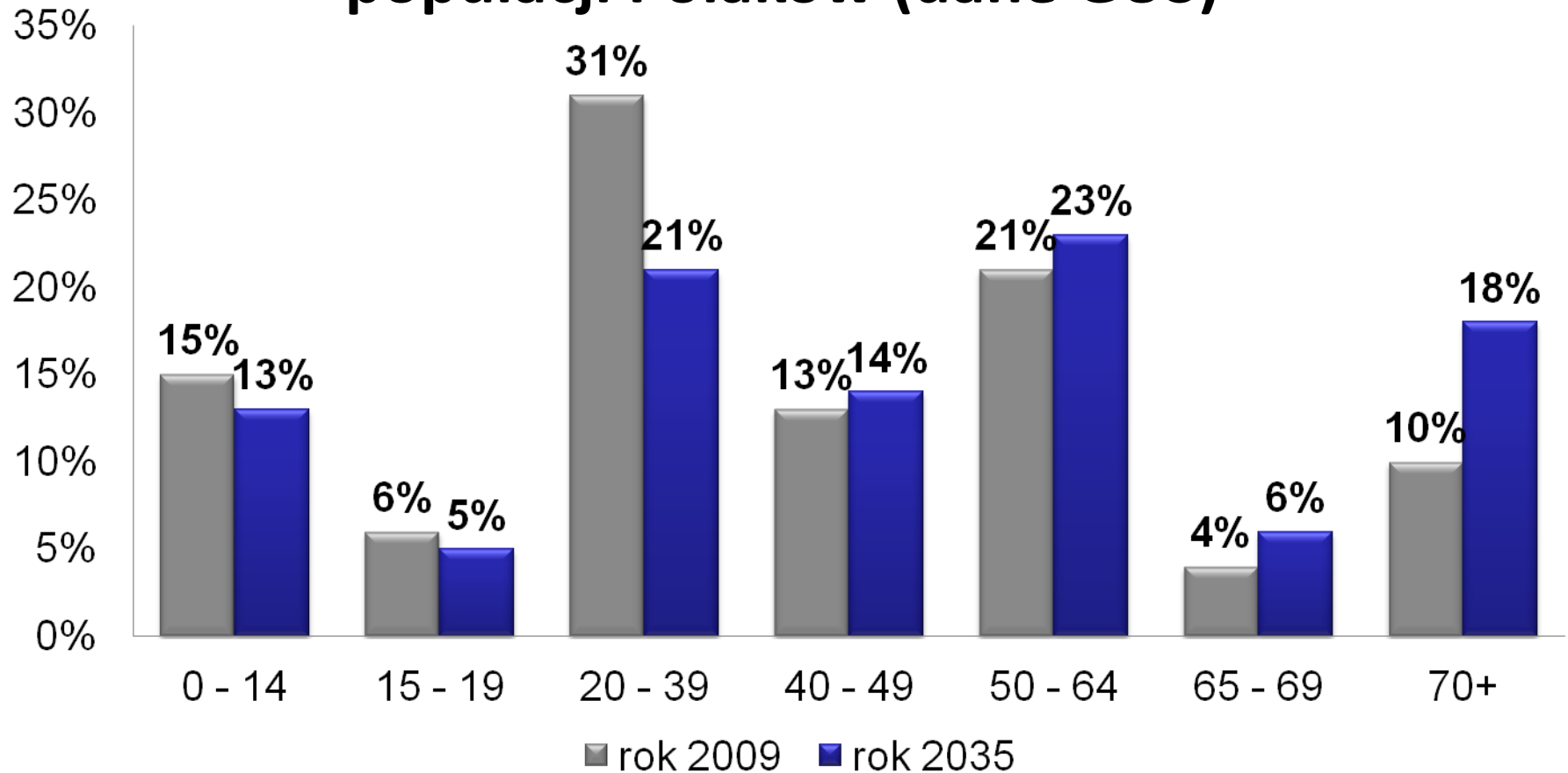
Nieubłagana demografia

- Z roku na rok w Polsce rodzi się coraz mniej dzieci a Polacy żyją coraz dłużej. Prognozy mówią, że do 2035 roku spadnie zarówno liczba dzieci, jak i osób do 44 roku życia, a wzrastać będzie liczba osób po 45-tym roku życia oraz osób w wieku emerytalnym...
- Przewiduje się, że w roku 2030 co trzecia osoba w krajach europejskich będzie w wieku powyżej 60 lat, zaś co dziesiąty mieszkańców Unii Europejskiej osiągnie wiek 80 i więcej lat.
- **Starzenie się zasobów pracy** ➡ jeden z najważniejszych wyznaczników sytuacji na rynku pracy.

Kilka alarmujących faktów

- W roku **2050** połowa ludności Europy osiągnie wiek emerytalny i do pracy zabraknie ponad **160 mln** pracowników!
- Szczyt starzenia się społeczeństwa europejskiego przypadnie na latach **2010-2020!**
- Liczba osób w grupie wiekowej **50-64** wzrośnie o **26%!**
- Wzrost liczby osób w wieku **65+** zbliży się do około **30%!**
- Liczba osób w wieku **20-29** zmniejszy się o **20%!**

Udział poszczególnych grup wiekowych w ogólnej populacji Polaków (dane GUS)



Główne tendencje demograficzne

- Starzenie się Polaków to proces nieuchronny i nieodwracalny. Jest on wynikiem:
 - poprawy jakości życia w różnych jego aspektach, postępów, w medycynie i opiece zdrowotnej, a także wzrostu świadomości ludzi w zakresie zdrowego trybu życia.
- Wg prognoz GUS w 2035 r. liczba osób w wieku poprodukcyjnym osiągnie w Polsce prawie 9,6 mln, podczas gdy w 2008 r. wynosiła 6,2 mln. Natomiast udział osób w wieku poprodukcyjnym w ogólnej liczbie ludności będzie wynosił 26,7%, co oznacza jego wzrost o ponad 10% w porównaniu do 2008 r.

Większość osób 50+ w Polsce nie pracuje!

- Polska ma **jeden z najniższych w Europie** wskaźników zatrudnienia osób dojrzałych.
- Dla osób w wieku 55-64 lata w Polsce wynosi on zaledwie 32,3%, dla osób w wieku 50+ zaledwie 29,6%
- Przeciętny wiek wyjścia z rynku pracy wynosi 57, 58 lat (54 dla kobiet i 61 dla mężczyzn), co charakteryzuje nas jako kraj o najniższym wieku wyjścia z rynku pracy w Europie.
- **Oznacza to, że spośród prawie 5 mln Polaków w wieku 55-64 lat ponad 3 mln nie ma zatrudnienia, choć większość z nich mogłaby jeszcze pracować!**
- **Wśród ponad 13 mln Polaków 50+ nie pracuje ponad 9 mln osób!**

Czy zachęcanie ludzi żeby pracowali dłużej pozbawia młode osoby miejsc pracy?

A) TAK

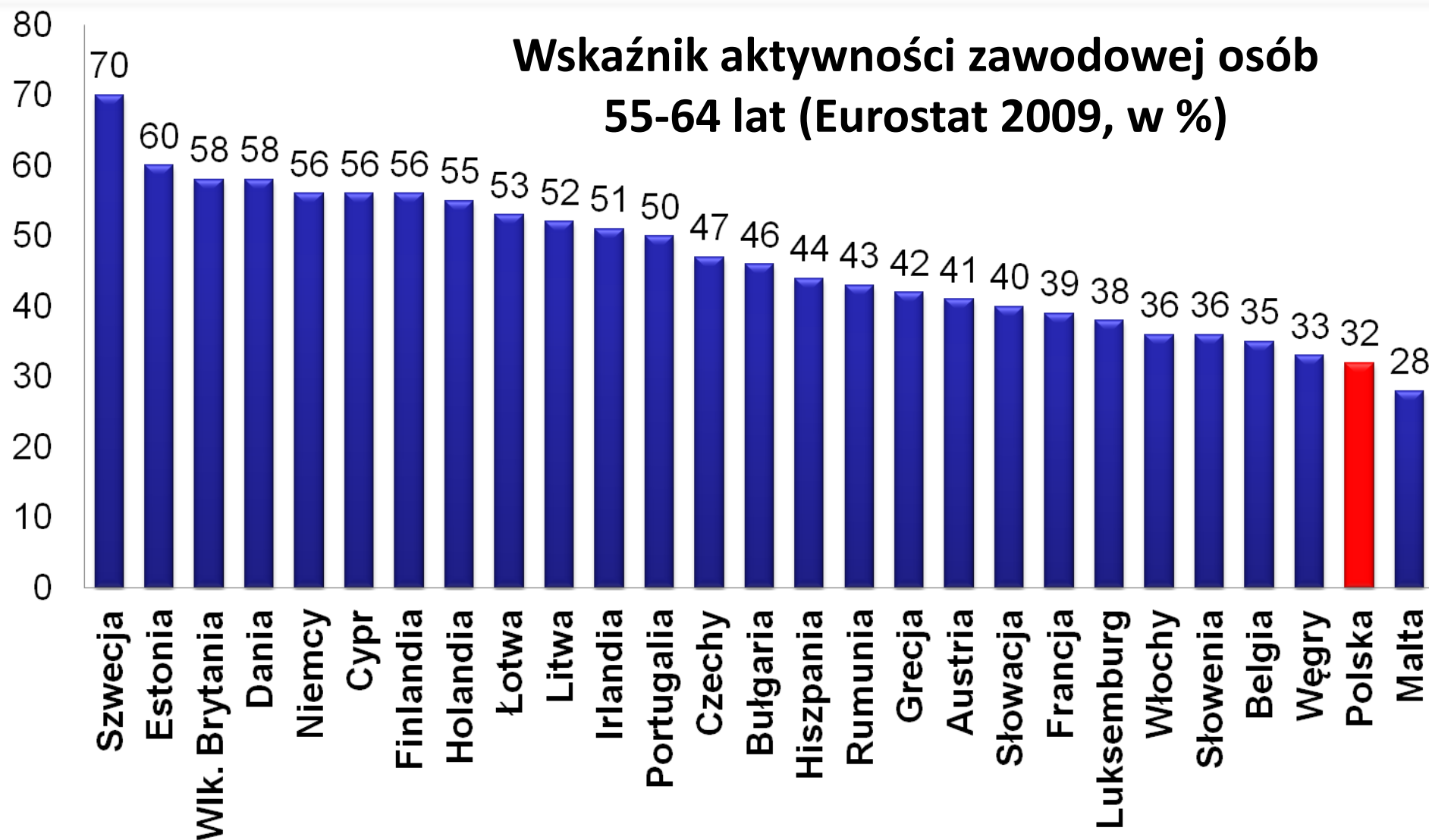
B) NIE

Założenia UE

- Wydłużanie aktywności zawodowej pracowników 50+ należy do priorytetowych działań UE.
- Zgodnie z założeniami Strategii Lizbońskiej przyjętej przez kraje UE w 2000 r. jednym z celów UE jest osiągnięcie wskaźnika **zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata na poziomie nie niższym niż 50%**.
- Polska taki poziom ma osiągnąć do 2020 r. (założenia programu *Solidarność pokoleń*)



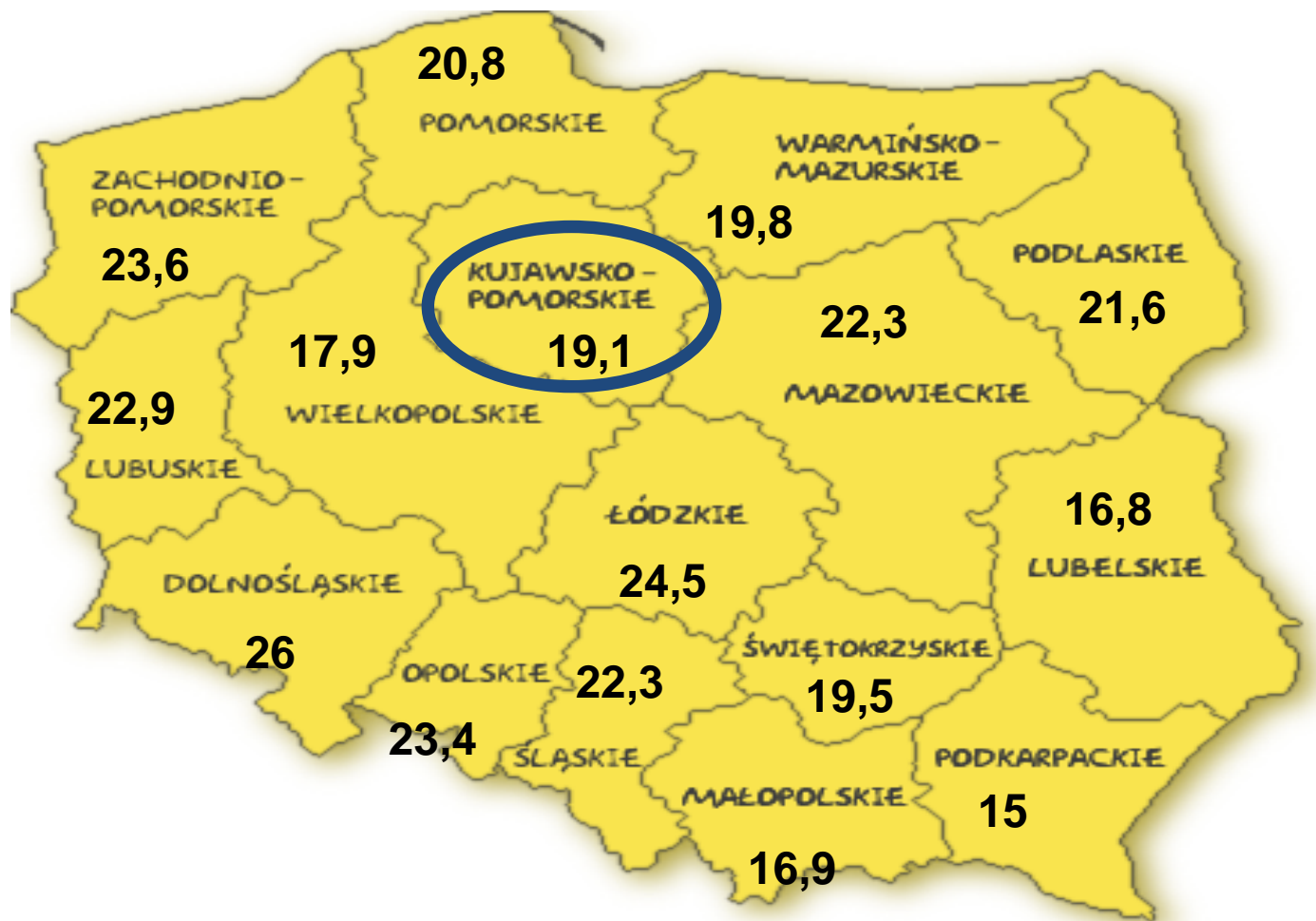
Wskaźnik aktywności zawodowej osób 55-64 lat (Eurostat 2009, w %)



Osoby 50+ jako grupa w szczególnej sytuacji na polskim rynku pracy

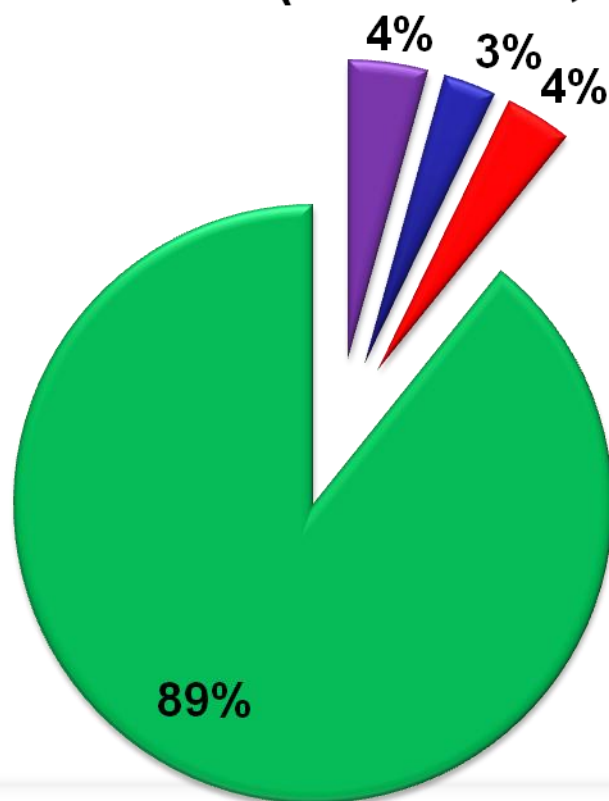
- Liczba bezrobotnych w wieku 50+ malała w latach 2005-2008 (z ok. 440 tys. do 318 tys.), jednak rok 2009 przyniósł jej wzrost do poziomu ok. 392 tys.
- Udział bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych wzrósł z 15,9% w 2005 r. do ok. 21% w latach 2007-2009.
- Problemem w tej grupie wiekowej jest także sam charakter bezrobocia, a więc jego długotrwałość.





Udział bezrobotnych 50+ (dane MPiPS, 2009, w%)



Osoby niepełnosprawne w Polsce

Ogólna liczba osób z niepełnosprawnością w Polsce
powyżej 15. roku życia
(dane GUS, III kwartał 2010)



-  os. z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności
-  os. ze znacznym stopniem niepełnosprawności
-  os. z lekkim stopniem niepełnosprawności
-  os. bez niepełnosprawności

Osoby niepełnosprawne a rynek pracy

- W Polsce większość osób niepełnosprawnych jest bierna zawodowo.
- W krajach UE zatrudnienie znajduje co drugi niepełnosprawny, w Polsce – co piąty.
- Tak zwany relatywny wskaźnik pracujących, czyli stosunek pracujących osób niepełnosprawnych do pracujących osób sprawnych, wynosi w Polsce 20,8, a w krajach UE – średnio 40,8.
- Spośród 2024 tys. osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w Polsce jedynie 452 tys. to osoby pracujące (za GUS, BAEL, 2011).

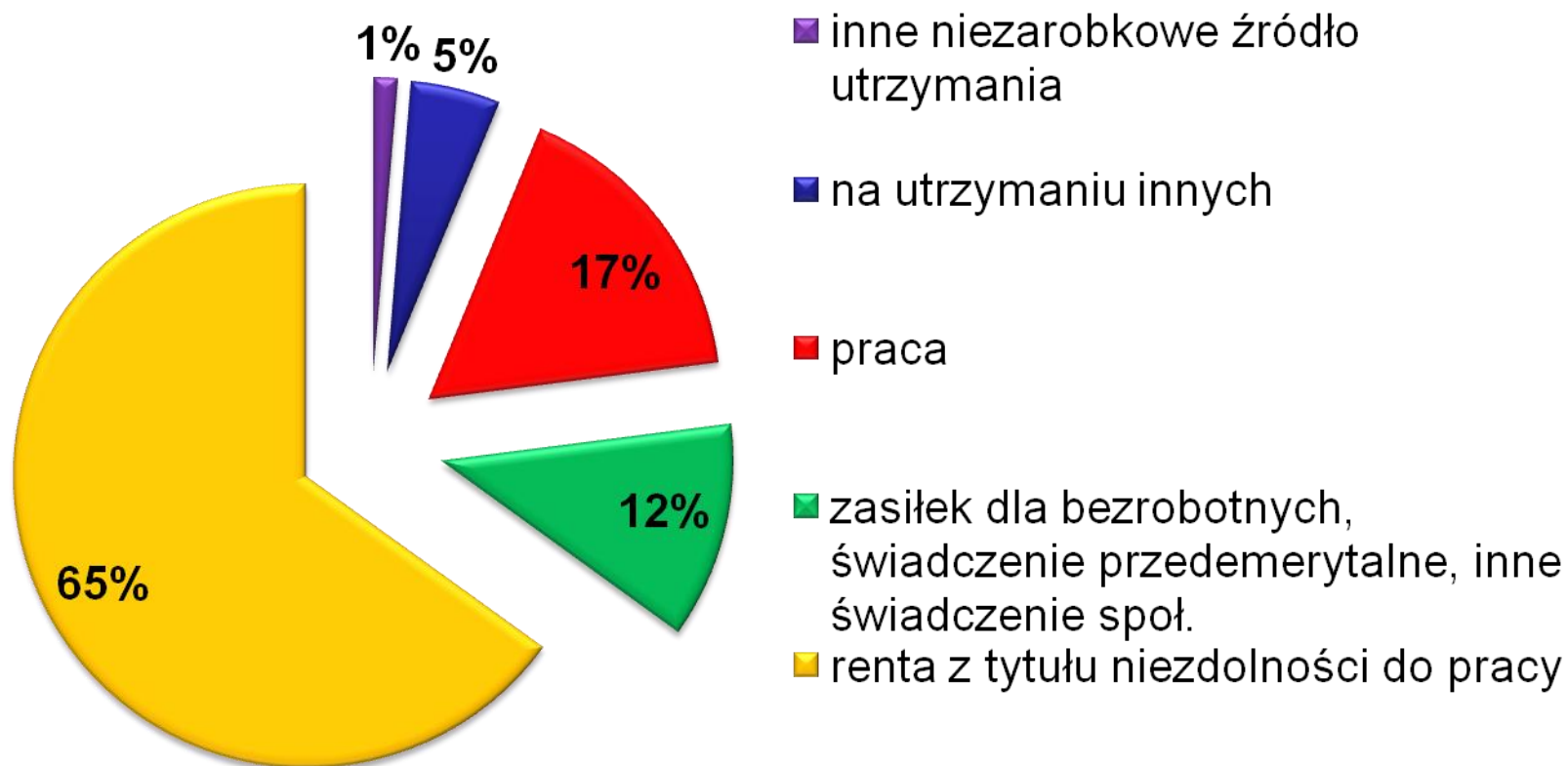
Aktywność zawodowa osób niepełnoprawnych

(za GUS, BAEL, 2011, w%)

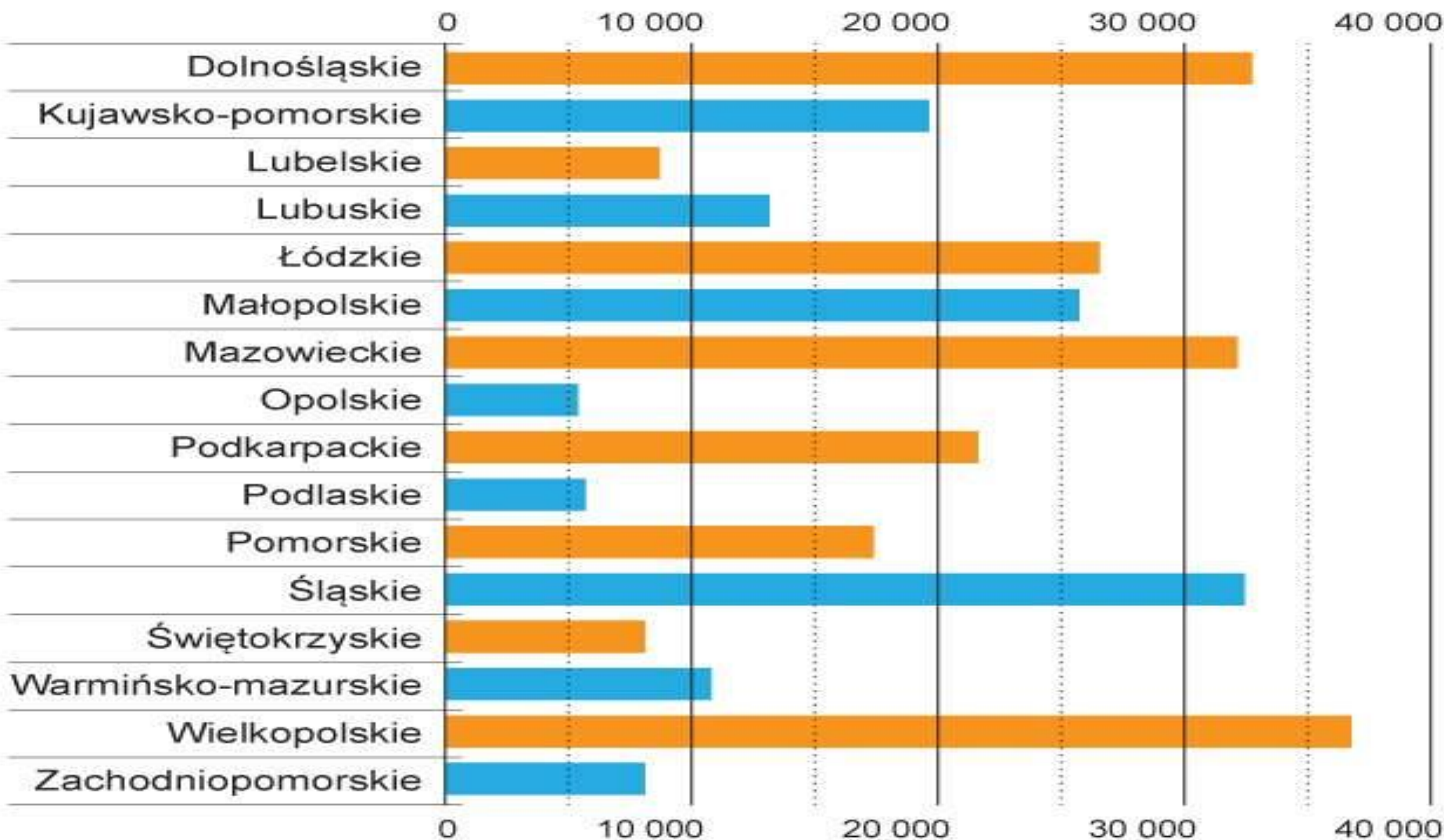
ROK	WSPÓŁCZYNNIK AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ	WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA	STOPA BEZROBOCIA
2004	23,4	18,1	22,6
2005	23,9	18,6	21,9
2006	22,1	18,2	17,3
2007	22,6	19,4	14,1
2008	23,9	20,8	13,1
2009	24,6	21,4	12,8
2010	25,9	21,9	15,3
2011	26,4	22,3	15,5

Główne źródła utrzymania osób niepełnosprawnych w Polsce

Źródło: Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), GUS, 2009 r.



Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością, w podziale na województwa



Osoby aktywne zawodowo stanowiły 582 tysiące osób. Biernie zawodowo zaś 2832 tys. osób. Stopa bezrobocia wśród osób z niepełnosprawnością wyniosła 12,9%.

Źródło: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_Is_empl_in_nat_economy_2009.pdf

Charakterystyka pracowników 50+ i pracowników niepełnosprawnych

Przyczyny wcześniejszej dezaktywizacji Polaków

- **Polityka państwa w latach 90.** – ułatwienia w przechodzeniu na wcześniejsze emerytury i renty inwalidzkie.
 - W tym także sposób naliczania emerytur nie zachęcał do dłuższej pracy
- **Stereotypy** dot. pracowników dojrzałych, zarówno wśród nich samych, jak i pracodawców.
- **Społeczne wykluczenie osób** powyżej 50. roku życia.
- **W przypadku kobiet wcześniejsza rezygnacja z aktywności zawodowej** na rzecz opieki nad wnukami.

Stereotypy dot. pracowników 50+

ZDANIEM PRACODAWCÓW	ZDANIEM OSÓB 50+
<ul style="list-style-type: none">• grupa poprodukcyjna	<ul style="list-style-type: none">• nie wierzą we własne możliwości
<ul style="list-style-type: none">• problemy ze zdrowiem	<ul style="list-style-type: none">• zaniżają poczucie własnej wartości
<ul style="list-style-type: none">• mniej wydajni w pracy	<ul style="list-style-type: none">• godzą się na bycie ofiarami ageizmu
<ul style="list-style-type: none">• nie chcą się rozwijać	<ul style="list-style-type: none">• nie wierzą w swój dalszy rozwój zawodowy
<ul style="list-style-type: none">• wolniej uczą się nowych rzeczy	<ul style="list-style-type: none">• nie podejmują nowych wyzwań
<ul style="list-style-type: none">• słabo znają języki obce	<ul style="list-style-type: none">• wycofują się zbyt szybko ze sceny politycznej i społecznej
<ul style="list-style-type: none">• są mało przychylni zmianom	

Badania dowiodły, że blisko 90% osób w wieku starszym (50+) chce się rozwijać, szkolić, zdobywać i doskonalić nowe kompetencje (wiedzę, umiejętności, postawy) i pragnie poznawać nowe technologie !!!

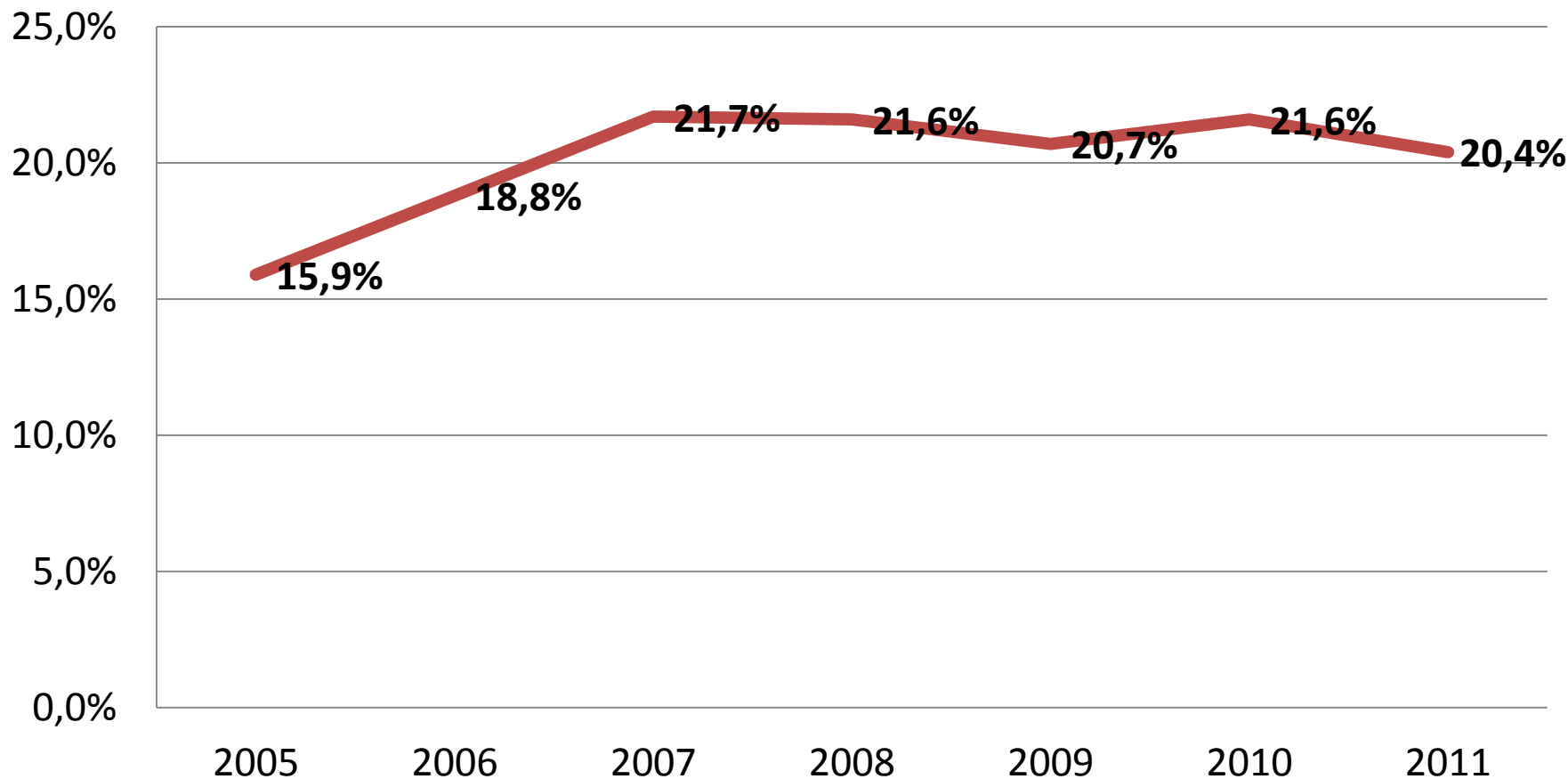
(Equal EFS, 2009)

Zagrożenia wynikające z odchodzenia osób 50+ z życia zawodowego

- **EKONOMICZNE** ➡️ wzrastające wydatki emerytalno-rentowe, co może grozić załamaniem finansów państwa.
- **SPOŁECZNE** ➡️ nasilający się konflikt międzypokoleniowy i wzmacnianie zjawiska „wykluczenia społecznego” osób dojrzałych.
- **PSYCHOLOGICZNE** ➡️ ludzie dojrzaali na skutek wykluczenia zawodowego i społecznego szybko załamują się psychicznie, czują się nieprzydatni i mało wartościowi.
- **ZDROWOTNE** ➡️ stan zdrowia osób 50+ wykluczonych z życia zawodowego pogarsza się zbyt szybko, a zbyt łatwe utożsamianie się z pasywnym stylem życia prowadzi do zaniechania dbania o własne zdrowie i prawidłowy stan kondycji psychicznej.



Udział bezrobotnych powyżej 50. roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych; za: *Bezrobotni 50+*



Dojrzałość w fazie wzrostu

- Firmy coraz chętniej sięgają po osoby po pięćdziesiątce, bo są one bardziej pracowite i lojalne niż młodszy. Przedsiębiorcy przyznają, że mniej im płacą, ale starają się to rekompensować szkoleniami i innymi bonusami.
- A dodatkowo firmy mają też konkretne bonusy:
 - **Rządowy program 50+** przewiduje różnego rodzaju ulgi dla przedsiębiorców, którzy zatrudniają pracowników w wieku przedemerytalnym ➡ Firmy takie nie muszą płacić składek na Fundusz Pracy i na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Ponoszą też niższe koszty z tytułu choroby starszego pracownika, bo ZUS zaczyna wypłacać chorobowe już po 14 dniach choroby, a nie po miesiącu jak w przypadku młodszych. Ponadto pracodawcy mogą ubiegać się o zwrot do 50 proc. ich wynagrodzenia (jeśli wcześniej zatrudniony był zarejestrowany w urzędzie pracy). Dodatkowo przedsiębiorca może otrzymać połowę kwot, które zapłacił na składki rentowe i emerytalne.

Powody zatrudniania i niezatrudniania osób w wieku 45+ w woj. pomorskim

(wg. WUP w Gdańsku, 2009 r., w nawiasach odsetek przedsiębiorstw udzielających takiej odpowiedzi)

Powody zatrudniania osób w wieku 45+ wskazywane przez przedsiębiorców (w %)	Powody niezatrudniania osób w wieku 45+ wskazywane przez przedsiębiorców (w %)
posiadane kwalifikacje i kompetencje zawodowe (54,5)	obawy o obniżoną wydajność pracy (19,1)
posiadane umiejętności społeczne adekwatne do stanowiska (37,0)	brak odpowiednich kwalifikacji i kompetencji zawodowych (15,5)
niższe koszty zatrudnienia (37,0)	brak odpowiednich umiejętności społecznych adekwatnych do stanowiska (15,0)
większa lojalność wobec pracodawcy (26,4)	jest to mało opłacalne, mało korzystne dla firmy (13,2)

Powody zatrudniania i niezatrudniania osób w wieku 45+ w woj. pomorskim cd.

Powody zatrudniania osób w wieku 45+ wskazywane przez przedsiębiorców (w %)	Powody niezatrudniania osób w wieku 45+ wskazywane przez przedsiębiorców (w %)
niższa absencja (19,0)	wyższa absencja (9,6)
obecność w firmie pracowników w tym samym wieku (18,6)	brak w firmie pracowników w podobnym wieku (12,1)
wysoka wydajność pracy (11,3)	niższa lojalność wobec pracodawcy (9,8)
	zatrudniliśmy wszystkie osoby 45+, które stały się o pracę w ciągu ostatnich lat (12,8)

Charakterystyka pracowników niepełnosprawnych

- Wśród niepełnosprawnych znacznie częściej pracę podejmują mężczyźni niż kobiety.
- Niepełnosprawni pracownicy najczęściej legitymują się wykształceniem zasadniczym zawodowym (46%), a nieco rzadziej średnim ogólnokształcącym lub zawodowym i policealnym (37%). Wykształcenie podstawowe ma 12% badanej grupy, zaś wyższe tylko 5%.
- Ogólnie 80% niepełnosprawnych wykonuje pracę fizyczną, a tylko 20% umysłową. 91% pracuje na stanowiskach wykonawczych, a 9% pełni funkcje kierownicze. 57% wykonuje pracę samodzielną, a 43% zespołową. 55% pracuje w systemie jednozmianowym, a 45% w wielozmianowym.

(za: raport PEEFRON, 2010)



Poziom zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych

- Poziom zadowolenia z pracy wśród osób niepełnosprawnych uzależniony jest od rodzaju niepełnosprawności.
 - Najwięcej zadowolonych jest wśród osób z zaburzeniami psychicznymi (73%) oraz z epilepsją (69%). Jednocześnie wśród pracowników z zaburzeniami psychicznymi, najwięcej (7%) jest także niezadowolonych, podobnie jak wśród osób niewidomych i niedowidzących (7%) oraz osób z ograniczoną sprawnością ruchową (7%).
- Zadowolenie z pracy jest różne wśród osób z różnymi stopniami niepełnosprawności – im większy stopień niepełnosprawności, tym większy odsetek osób zadowolonych z pracy.

Stosunek osób niepełnosprawnych do pracy

- Z raportu PFRON z 2010 r. „Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy” jednoznacznie wynika, że większość z tych osób nie wyobraża sobie życia bez pracy, lub, że jest ona dla nich ważna.
- Nie występują istotne różnice między znaczeniem pracy w życiu niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy (51% osób nie wyobraża sobie życia bez pracy), a chronionym (53%).
- Wraz z większym stopniem niepełnosprawności (od 49% dla stopnia lekkiego, przez 57% - dla umiarkowanego, do 62% - dla stopnia znacznego) zwiększa się także odsetek osób, które nie wyobrażają sobie życia bez pracy.

Co może zyskać pracodawca zatrudniając osobę niepełnosprawną?

- Miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego,
- Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy,
- Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej ,
- Zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego,
- Zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy,
- Zwolnienie z wpłat na PFRON.

Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych i 50+ w regionalnych działaniach PO KL

Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych oraz 50+ w Priorytetach regionalnych PO KL

Priorytet VI

„Rynek pracy otwarty dla wszystkich”

- Wsparcie skoncentrowane przede wszystkim na wybranych grupach w regionie, związanych z wejściem na rynek pracy i utrzymaniem się na nim, m.in. osoby niepełnosprawne, poszukujące zatrudnienia na otwartym rynku pracy oraz osoby 50+, mające trudności z dostosowaniem się do wymogów modernizującej się gospodarki.

Priorytet VII

„Promocja integracji społecznej”

- Wsparcie skoncentrowane na ułatwieniu dostępu do rynku pracy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym oraz rozwijania instytucji ekonomii społecznej jako skutecznej formy integracji społeczno-zawodowej.
- Realizowane projekty kierowane są m.in. do osób niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych, postrzeganych w sposób stereotypowy przez pracodawców i otoczenie społeczne jako pracownicy mniej dyspozycyjni oraz mobilni zawodowo.
- Szczególne wsparcie na rzecz mieszkańców obszarów wiejskich

Priorytet IX

„Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach”




- Wsparcie kierowane do osób i placówek realizujących proces kształcenia, mające na celu wyrównywania szans edukacyjnych w trakcie procesu kształcenia poprzez wprowadzanie wysokiej jakości usług edukacyjnych.




Działania w zakresie aktywizacji osób niepełnosprawnych oraz 50+

- **Działanie 6.1.1** – Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy
- **Działanie 6.2** – Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudniania
- **Działanie 7.2.1** – Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym
- **Działanie 7.2.2** – Wsparcie ekonomii społecznej
- **! NOWE DZIAŁANIE 7.4 !** – Niepełnosprawni na rynku pracy
- **Działanie 9.6.1** - Upowszechnianie kształcenia osób dorosłych w formach szkolnych
- **Działanie 9.6.2** - Podwyższanie kompetencji osób dorosłych w zakresie ICT i znajomości języków
- **Działanie 9.6.3** - Doradztwo dla osób dorosłych w zakresie diagnozy potrzeb oraz wyboru kierunków i formy podnoszenia swoich kompetencji i podwyższanie kwalifikacji

Instytucje pośredniczące

- Priorytet VI  Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu
- Priorytet VII  Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Toruniu
- Priorytet IX  Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego

Poddziałanie 6.1.1 – informacje ogólne

- Poddziałanie o charakterze konkursowym  o dofinansowanie mogą się ubiegać wszystkie podmioty.
- Skierowane szczególnie do firm lub instytucji, które mogą zaoferować wsparcie dla osób bezrobotnych w regionie, czyli najwyżej w granicach jednego województwa.
- Działanie ma na celu poprawę sytuacji osób, które mają szczególne trudności na rynku pracy m.in. kobiet, osób do 25 lat, osób starszych, mieszkańców terenów wiejskich.



Poddziałanie 6.1.1 –beneficjent i data rozpoczęcia konkursu

- **Beneficjent** - o dofinansowanie mogą starać się wszystkie podmioty - z wyłączeniem osób fizycznych (nie dotyczy osób prowadzących działalność gospodarczą lub oświatową na podstawie przepisów odrębnych).
- **Termin składania wniosków** – 02.04.2012 – 25.05.2012

Poddziałanie 6.1.1 – grupa docelowa

- Osoby pozostające bez zatrudnienia (w tym osoby zarejestrowane jako bezrobotne), w szczególności osoby należące do jednej lub kilku z poniższych grup docelowych:
 - Osoby pozostające bez zatrudnienia przez okres co najmniej 12 kolejnych miesięcy w ciągu ostatnich 24 miesięcy poprzedzających dzień przystąpienia do projektu;
 - **Osoby po 45 roku życia;**
 - Osoby pozostające bez zatrudnienia zamieszkujące w gminach wiejskich i miejsko – wiejskich oraz mieszkańcy miast do 25 tys. Mieszkańców zamierzające podjąć zatrudnienie w obszarach niezwiązanych z produkcją roślinną i/lub zwierzęcą;
 - **Osoby niepełnosprawne (bez względu na fakt pobierania świadczeń rentowych);**
- Instytucje rynku pracy i ich pracownicy;
- Podmioty działające na rzecz rozwoju zasobów ludzkich oraz upowszechniania dialogu oraz partnerstwa publiczno-społecznego na poziomie regionalnym i lokalnym;

Poddziałanie 6.1.1 – typy działań

- Diagnozowanie potrzeb osób bezrobotnych, np. W zakresie szkoleń oraz możliwości doskonalenia zawodowego w regionie,
- Organizacja szkoleń i warsztatów uczących poszukiwania pracy oraz np. Pracy zespołowej i innych kluczowych kompetencji na rynku pracy takich jak asertywność, planowanie czasu czy wyznaczanie sobie celów,
- Zorganizowanie wsparcia psychologa lub/i doradcy zawodowego dla osób wchodzących na rynek pracy lub powracających na rynek pracy,
- Program aktywizacji zawodowej, w którym zrealizowane będą osobno lub łącznie następujące elementy: pośrednictwo/poradnictwo pracy, staże/praktyki zawodowe, szkolenia, subsydiowanie zatrudnienia,
- Szkolenia i doradztwo dla wolontariuszy,
- Dofinansowanie do przejazdów z miejsca zamieszkania do miejsca pracy oraz zwrot kosztów zakwaterowania,
- Promocja elastycznych form pracy (praca rotacyjna, na część etatu, telepraca),

Poddziałanie 6.1.1 – typy działań

- Organizacja kampanii promocyjnych i akcji informacyjnych mających na celu zachęcenie pracodawców do zatrudnienia osób z grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy,
- Opracowanie i rozpowszechnianie informacji o ofertach pracy, możliwościach udziału w szkoleniach i stażach oraz innych oferowanych usługach i instrumentach aktywizacji zawodowej, w tym m.in. Poprzez zastosowanie nowoczesnych i wielokanałowych technik informacyjnych i komunikacyjnych,
- Szkolenia oraz specjalistyczne doradztwo dla kadr instytucji rynku pracy działających na terenie regionu (z wyłączeniem publicznych służb zatrudnienia), powiązane ze specyfiką zadań realizowanych przez te instytucje na regionalnym rynku pracy,
- Rozwój dialogu, partnerstwa publiczno-społecznego i współpracy na rzecz rozwoju zasobów ludzkich na poziomie regionalnym i lokalnym,
- Prowadzenie, publikowanie i upowszechnianie badań i analiz dotyczących sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy, w tym poprzez tworzenie regionalnych obserwatoriów rynku pracy.

Działanie 6.2 – informacje ogólne

- Działanie o charakterze konkursowym.
- Celem działania jest promocja oraz wspieranie inicjatyw i rozwiązań zmierzających do tworzenia nowych miejsc pracy oraz budowy postaw kreatywnych, służących rozwojowi przedsiębiorczości i samozatrudnienia.
- Działanie skierowane jest do firm i instytucji, które mają pomysł na to, w jaki sposób wspierać przedsiębiorczość w swoim regionie.
- Pośrednio o dofinansowanie z tego działania mogą starać się osoby, które chcą otrzymać pomoc na założenie i prowadzenie firmy.



Poddziałanie 6.2 –beneficjent i data rozpoczęcia konkursu

- **Beneficjent** – podmioty zarządzające instrumentami inżynierii finansowej, w szczególności:
 - Banki krajowe, banki zagraniczne, instytucje kredytowe lub instytucje finansowe
 - Banki spółdzielcze,
 - Podmioty, które nie działają w celu osiągnięcia zysku lub przeznaczają zyski na cele statutowe służące tworzenia warunków dla rozwoju przedsiębiorczości przez udzielanie pożyczek
 - Konsorcja powyższych podmiotów.
- **Termin konkursu** – II kwartał 2012 r.

Poddziałanie 6.2 – grupy docelowe

- Osoby fizyczne zamierzające rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej, z wyłączeniem osób zarejestrowanych w Ewidencji Działalności Gospodarczej, KRSie, Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej lub prowadzących działalność gospodarczą na podstawie odrębnych przepisów w okresie 12 miesięcy poprzedzających dzień przystąpienia do projektu.

Działanie 6.2 – opis projektów

- Wsparcie dla osób zamierzających rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej obejmujące:
 - Przyznanie jednorazowej pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej do wysokości 50 tys. zł na osobę,
 - Doradztwo (indywidualne i grupowe) oraz szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności niezbędnych do podjęcia i prowadzenia działalności gospodarczej dla osób rozpoczynających działalność w ramach danego projektu.

Działanie 6.2 – opis projektów

- Wsparcie pomostowe udzielane w okresie od 6 do 12 miesięcy od dnia zawarcia umowy o udzielenie wsparcia pomostowego, obejmujące finansowe wsparcie pomostowe wypłacane miesięcznie w kwocie do wysokości minimalnego wynagrodzenia obowiązującego na dzień wypłacenia dotacji oraz szkolenia i doradztwo w zakresie efektywnego wykorzystania dotacji (wyłącznie dla osób, które rozpoczęły działalność w ramach danego projektu);
 - **UWAGA:** Podstawowe wsparcie pomostowe przyznawane jest na wniosek uczestnika projektu składany do beneficjenta oraz wypłacane przez okres do 6 miesięcy od dnia zawarcia umowy o udzielenie wsparcia pomostowego. W uzasadnionych przypadkach oraz na wniosek uczestnika projektu składany do beneficjenta dopuszczalne jest przedłużenie wypłaty wsparcia pomostowego do 12 miesięcy od dnia zawarcia umowy o udzielenie wsparcia pomostowego. Beneficjent może w uzasadnionych przypadkach wyrazić zgodę na pokrycie wydatków ponoszonych przez uczestnika projektu w okresie od dnia rejestracji działalności do dnia zawarcia umowy o udzielenie wsparcia pomostowego.
- Promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia poprzez organizację kampanii promocyjno-informacyjnych;

Poddziałanie 7.2.1 – informacje ogólne

- Poddziałanie o charakterze konkursowym, w związku z tym o dofinansowanie swoich projektów będą mogły ubiegać się wszystkie podmioty, które mają pomysł na projekty dotyczące poprawy dostępu do zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.
- Zrealizowane zostaną działania zmierzające do kształcenia umiejętności w zakresie pełnienia ról społecznych, wspierania samodzielności oraz zdobywania i aktualizowania kwalifikacji zawodowych.
- W ramach tego poddziałania przewiduje się realizację projektów skierowanych bezpośrednio do osób i grup zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz do podmiotów wspierających te osoby.



Poddziałanie 7.2.1 – beneficjent, grupa docelowa i termin naboru

- **Beneficjent** - O dofinansowanie mogą starać się wszystkie podmioty - z wyłączeniem osób fizycznych (nie dotyczy osób prowadzących działalność gospodarczą lub oświatową na podstawie przepisów odrębnych).
- **Grupa docelowa** - grupę docelową w projekcie w ponad 50% stanowią osoby w wieku 15-25 lat lub w ponad 50% osoby w wieku 50+.
- **Termin naboru** – II kwartał 2012 r.

Poddziałanie 7.2.1 – opis projektów

- Wsparcie dla tworzenia i działalności podmiotów integracji społecznej, w tym:
 - centrów integracji społecznej,
 - klubów integracji społecznej,
 - zakładów aktywności zawodowej oraz podmiotów działających na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej (których podstawowym zadaniem nie jest działalność gospodarcza) z wyjątkiem warsztatów terapii zajęciowej;
- Działania prowadzące do poszukiwania i testowania długookresowych źródeł finansowania utworzonych aktywnych form integracji społecznej, wymienionych w typie operacji nr 1;
- Kursy i szkolenia umożliwiające nabycie, podniesienie lub zmianę kwalifikacji i kompetencji zawodowych;

Poddziałanie 7.2.1 – opis projektów


- Staże, subsydiowane zatrudnienie i zajęcia reintegracji zawodowej u pracodawcy;
 - **UWAGA:** Osobom uczestniczącym w stażu lub odbywającym zajęcia reintegracji zawodowej u pracodawcy przysługuje miesięczne stypendium w wysokości nie większej niż kwota minimalnego wynagrodzenia (właściwa IP/IP2 określi szczegółowe warunki odbywania stażu oraz zajęć reintegracji zawodowej u pracodawcy, mając na uwadze zapewnienie właściwych warunków nabywania umiejętności przez uczestników projektu).
- Poradnictwo psychologiczne, psychospołeczne lub zawodowe, prowadzące do integracji społecznej i zawodowej;
- Rozwój nowych form i metod wsparcia indywidualnego i środowiskowego na rzecz integracji zawodowej i społecznej (w tym np. Środowiskowej pracy socjalnej, centrów aktywizacji lokalnej, animacji lokalnej, streetworkingu, coachingu, treningu pracy);
- Rozwój usług społecznych przezwyciężających indywidualne bariery w integracji społecznej w tym w powrocie na rynek pracy;

Poddziałanie 7.2.1 – opis projektów

- Rozwijanie umiejętności i kompetencji społecznych, niezbędnych na rynku pracy;
- Wsparcie tworzenia i działalności środowiskowych instytucji aktywizujących osoby niepełnosprawne w tym zaburzone psychicznie;
- Promocja i wsparcie wolontariatu, w zakresie integracji osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym;
- Wsparcie dla tworzenia i funkcjonowania pozaszkolnych form integracji społecznej młodzieży (światlice środowiskowe w tym z programem socjoterapeutycznym, kluby środowiskowe) połączonych z realizacją działań w zakresie reintegracji zawodowej i społecznej.



NOWOŚĆ - Działanie 7.4 – informacje ogólne

- Działanie o charakterze konkursowym  o dofinansowanie mogą się ubiegać wszystkie podmioty.
- **Działanie całkowicie adresowane do osób niepełnosprawnych!**



Działanie 7.4 – beneficjent, grupa docelowa, termin naboru

- **Beneficjent** - wszystkie podmioty, w tym PFRON i Centralny Zarząd Służby Więziennej - z wyłączeniem osób fizycznych (nie dotyczy osób prowadzących działalność gospodarczą lub oświatową na podstawie przepisów odrębnych)
- **Grupa docelowa** - Osoby niepełnosprawne niezatrudnione lub zatrudnione w wieku 15-64 lata oraz otoczenie osób niepełnosprawnych (tylko łącznie z osobami niepełnosprawnymi i tylko w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne dla aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, w tym również w zakresie równoległej aktywizacji zawodowej i społecznej osób pełniących obowiązki opiekuńcze
- **Termin naboru** – II kwartał 2012/ maj 2012 r.

Działanie 7.4 – opis projektów

- Programy aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych, w ramach których dla każdego z uczestników przygotowywane i realizowane są indywidualne plany działania, opracowane w oparciu o analizę predyspozycji zawodowych danej osoby niepełnosprawnej, obejmujące **co najmniej trzy formy wsparcia** spośród następujących:
 - Poradnictwo psychologiczne i psychospołeczne, prowadzące do integracji społecznej i zawodowej,
 - Kursy i szkolenia umożliwiające nabycie, podniesienie lub zmianę kwalifikacji i kompetencji zawodowych oraz rozwijanie umiejętności i kompetencji społecznych, niezbędnych na rynku pracy,
 - Poradnictwo zawodowe,
 - Pośrednictwo pracy,
 - Zatrudnienie wspomagane obejmujące wsparcie osoby niepełnosprawnej przez trenera pracy/asystenta zawodowego u pracodawcy,
 - Staże i praktyki zawodowe,
 - Subsydiowane zatrudnienie,
 - Skierowanie do pracy w Zakładzie Aktywności Zawodowej i sfinansowanie kosztów zatrudnienia w ZAZ,
 - Usługi społeczne przewyższające indywidualne bariery w integracji społecznej i powrocie na rynek pracy, w tym usługi asystenta osobistego,

Działanie 7.4 – opis projektów

- Działania o charakterze środowiskowym, w tym w szczególności działania edukacyjne i integracyjne, mające na celu adaptację pracownika w środowisku pracy (jedynie łącznie z główną grupą docelową, czyli osobami niepełnosprawnymi).

Działania w ramach Priorytetu IX

- Osoby niepełnosprawne oraz 50+ mogą też uczestniczyć w projektach realizowanych w ramach Priorytetu IX „Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach”, ale nie są tu grupą szczególnie wyodrębnioną.
- Chodzi tu w szczególności o poddziałania 9.6.1, 9.6.2, 9.6.3, a więc szkolenia i kursy kierowane do osób dorosłych, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem, uzupełnieniem lub podwyższeniem umiejętności i kompetencji.

Krajowe, regionalne i
międzynarodowe programy w
zakresie aktywizacji zawodowej
osób 50+ i osób
niepełnosprawnych
–
przegląd dobrych praktyk

Dobre praktyki 50+

- Finlandia, która w roku 1992 miała wskaźnik zatrudnienia osób starszych na poziomie 30%, obecnie przekracza pułap 50%.
- Kluczem do sukcesu okazała się przemyślana polityka publiczna z udziałem wszystkich partnerów społecznych, a przede wszystkim wspólne rozumienie celu.

Dobre praktyki 50+

- Prowadzone co roku badania profilaktyczne dla pracowników od 35 roku życia, mające na celu wczesną wykrywalność chorób oraz szybką rehabilitację (finansowane ze środków finansowych pracodawców oraz z budżetu państwa) .
- Szeroki program edukacji dla osób w wieku 45-50 lat wzmacniający ich pozycję dzięki nowym kwalifikacjom i kompetencjom
- Prowadzenie i upowszechnianie rezultatów wielu badań dotyczących wagi i atrakcyjności pracowników 50+ na rynku pracy.
- Wprowadzenie odłamu zarządzania zasobami ludzkimi, jakim jest zarządzanie wiekiem, co zmieniło nastawienie firm oraz sprzyjało pozytywnej analizie przydatności osób 50+ w procesach pracy .

Solidarność Pokoleń 50+

- Program „**Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób 50+**” przyjęty przez Radę Ministrów 17 października 2008 r.
☞ pierwszy i jedyny program, który w sposób systemowy i kompleksowy podchodzi do aktywizacji zawodowej osób powyżej 50. roku życia.
- **Główny cel** ☞ osiągnięcie w perspektywie do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata na poziomie 50%, określonym w Strategii Lizbońskiej.
- Program „Solidarność pokoleń” to pakiet działań rządowych obejmujący szerokie spektrum inicjatyw, których celem jest lepsze wykorzystanie zasobów ludzkich osób w wieku 50 i więcej lat.
- Program jest realizowany przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej, a finansowany ze środków Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego.

Solidarność Pokoleń 50+

- Program zakłada realizację następujących celów:
- **Cel 1** 🖱️ Poprawa warunków pracy, promocja zatrudnienia starszych pracowników i zarządzanie wiekiem poprzez:
 - wdrażanie strategii zarządzania wiekiem,
 - poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy starszych pracowników,
 - uelastycznienie pracy starszych pracowników,
 - profilaktykę zdrowotną,
 - promocję zatrudnienia starszych pracowników.

Solidarność Pokoleń 50+

- **Cel 2** ➡ Poprawa kompetencji i kwalifikacji starszych pracowników poprzez:
 - budowanie ścieżek kształcenia,
 - upowszechnienie kształcenia ustawicznego,
 - dopasowanie oferty szkoleniowej do potrzeb.
- **Cel 3** ➡ Zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem starszych pracowników poprzez:
 - zwolnienie pracodawców ze składek na Fundusz Pracy i FGŚP,
 - zmniejszenie liczby dni choroby, za które opłacane jest wynagrodzenie,
 - finansowanie kosztów szkoleń.

Solidarność Pokoleń 50+

- **Cel 4** ➡ Aktywizacja starszych osób bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy poprzez:
 - budowanie indywidualnych planów działań,
 - upowszechnianie programów rynku pracy,
 - dopasowanie oferty aktywnych programów rynku pracy,
 - reformę publicznych służb zatrudnienia,
 - Zwiększenie roli aktywnych polityk zatrudnienia.

Solidarność Pokoleń 50+

- **Cel 5** ➡ **Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych poprzez:**
 - budowanie stabilnych ram prawnych dla rehabilitacji zawodowej,
 - promowanie aktywizacji zawodowej i integracji,
 - zmianę systemu świadczeń w kierunku budowania
 - zachęt dla aktywności zawodowej.
- **Cel 6** ➡ **Zwiększenie możliwości zatrudnienia kobiet przez rozwój usług pozwalających na godzenie pracy i życia rodzinnego poprzez:**
 - wspieranie rozwoju sieci przedszkoli i żłobków,
 - budowanie alternatywnych form opieki nad małymi dziećmi
 - wspieranie opieki domowej.

„Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”

- Główny cel projektu ➡ promocja aktywności kobiet i mężczyzn w wieku 50+ oraz promocja działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej tychże osób na rynku pracy.
- Cele szczegółowe::
 - Wypracowanie katalogu działań mających na celu promocję aktywności zawodowej osób 50+ ,
 - Upowszechnienie informacji nt. aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 50+,
 - Wzrost wiedzy i kompetencji wśród pracowników instytucji rynku pracy oraz jednostek pomocy i integracji społecznej (przeszkolenie ok. 630 pracowników metodą *blended-learning*, a także podczas 16 regionalnych konferencji)

„Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”

- Projekt przewiduje przeprowadzenie kampanii informująco-promocyjnej, która w założeniu ma przyczynić się do zmiany w świadomości społecznej, a co za tym idzie wpłynie także na zmianę postawy i wzrost aktywności zawodowej osób w wieku 50+.
- Przewiduje także powołanie Krajowej Sieci Tematycznej na rzecz aktywizacji osób 50+ pod nazwą „Rada 50+”. W ramach Rady zostanie utworzonych pięć Tematycznych Grup Roboczych ds. zdrowia, edukacji, rynku pracy, kobiet i polityki społecznej.

Regionalne plany działań na rzecz zatrudnienia

- RPDZ traktują grupę 50+ jako jedną z priorytetowych grup bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem.
- Jednak RPDZ proponują przede wszystkim ogólne narzędzia aktywizujące osoby 50+ wynikające z ustawy o promocji zatrudnienia, czyli mają charakter ogólny i z reguły kierowane są do wszystkich bezrobotnych. Tylko w woj.: małopolskim, lubuskim, łódzkim, opolskim i pomorskim przewidziano poszerzony zestaw instrumentów aktywizujących grupę bezrobotnych 50+, np. w postaci promowania elastycznych form zatrudnienia, promowania podejścia do pracy zgodnego z cyklem życia człowieka.

Powiatowy Urząd Pracy w Malborku

- Projekt „**Bądź kowalem swego losu. Wsparcie osób bezrobotnych powyżej 45 roku życia**”.
- Zastosowane metody:
 - szerokie działania informacyjno-promocyjne skierowane do osób 45+, do opinii publicznej, a także do pracodawców, do których skierowana została oddzielna kampania "Zarządzaj wiekiem - zdobądź nowych pracowników",

Powiatowy Urząd Pracy w Malborku

- Kompleksowe wsparcie dla osób 45+, które brały udział w programie:
 - pomoc psychologiczna i doradztwo w zakresie, rozwiązywania indywidualnych problemów życiowych uczestników programu,
 - indywidualne spotkania z doradcą zawodowym,
 - indywidualna pomoc doradcy zawodowego w zakresie tworzenia ścieżki kariery,
 - warsztaty grupowe wzmacniające kompetencje w zakresie poszukiwania pracy,
 - kurs komputerowy,
 - szkolenia zawodowe, których tematyka określona została na podstawie indywidualnych potrzeb oraz aktualnego zapotrzebowania rynku pracy, np. pracownik ds. kadr i płac, magazynier z obsługą wózków widłowych, opieka nad dziećmi i osobami starszymi oraz menadżer - recepcjonista usług hotelarsko – turystycznych),
 - praktyki zawodowe.

Powiatowy Urząd Pracy w Nysie

- **Projekt „GO!spodynie” dla bezrobotnych kobiet 45+ z obszarów wiejskich, obejmujący:**
 - warsztaty aktywizujące i integrujące,
 - indywidualne spotkania z psychologiem,
 - przygotowanie i realizacja dla każdej uczestniczki Indywidualnego Planu Działania,
 - szkolenia zawodowe: kurs kroju i szycia, opiekun osób starszych, handlowiec z obsługą kasy fiskalnej i komputera,
 - roczne praktyki zawodowe, w hurtowniach, sklepach, przedszkolach, szkołach, świetlicach wiejskich i biurze podróży.

Przykładowe działania wspierające utrzymanie aktywności zawodowej osób 50+ w Polsce

- **profilaktyka** - wprowadzenie rozszerzonej i specjalistycznej opieki zdrowotnej, zachęcanie do aktywności fizycznej .
- **mentoring i szkolenia wewnętrzne** - dające dodatkową lub alternatywną możliwość zatrudnienia proponowaną pracownikowi starszemu z predyspozycjami pedagogicznymi, pozwalających na przekazywanie wiedzy i doświadczenia pracownikowi młodszemu .
- **szkolenia zewnętrzne** - a szczególnie z zakresu zarządzania wiekiem, na które firmy wysyłają swoją kadrę kierowniczą obecną bądź przyszłą w celu wykształcenia świadomości lub też aby wypracować strategię zarządzania wiekiem w firmie.

Przykładowe działania wspierające utrzymanie aktywności zawodowej osób 50+ w Polsce

- **ergonomia** - dostosowywanie miejsc pracy do stanu zdrowia i potrzeb pracowników, a wśród nich pracowników starszych.
- **zachęcanie osób 50+ do podjęcia zatrudnienia**, np. poprzez opatrywanie ofert pracy w firmie logiem „OFERTA TEŻ DLA 50+”.
- **możliwość nauki zawodu** dla osób długotrwale pozostających bez pracy lub dla tych, które sytuacja zmusiła do przekwalifikowania się.
- **propagowanie** wśród społeczeństwa **korzyści i wartości wynikających z zatrudnienia pracowników z grupy 50+**.

IKEA

- **IKEA** przygotowała **program 50+**, w ramach którego zaplanowano m.in.:
 - **benefity** przysługujące pracownikom odchodzącym na emeryturę po 10, 15, 20 lub 25 przepracowanych latach w firmie IKEA (bezpośrednio przed przejściem na emeryturę), np. zniżkę na zakupy w sklepach firmy, dofinansowanie opieki medycznej, bony świąteczne, czy też jednorazowe odprawy, których wysokość rośnie wraz z długością stażu pracowniczego w IKEA,.
 - zachęcanie osób 50+ do podjęcia zatrudnienia w IKEA, np. poprzez opatrywanie ofert pracy w firmie **logiem "OFERTA TEŻ DLA 50+"**, czy też umieszczanie w internecie historii pracowników 50 + zatrudnionych w firmie,

IKEA cd.

- stosowanie **elastycznych formy pracy**, np. praca w niepełnym wymiarze, albo w indywidualnie dobranych godzinach,
- możliwość uzyskania przez osoby 50+ **pakietu medycznego oraz ubezpieczenia grupowego**,
- możliwość **nauki zawodu** dla osób długotrwale pozostających bez pracy lub dla tych, których sytuacja zmusiła do przekwalifikowania się,
- zapewnienie wszystkim pracownikom takiego samego **dostępu do szkoleń** i możliwości rozwoju,
- promowanie zdrowego stylu życia i zachęcanie do aktywności fizycznej poprzez dofinansowanie do karty „**Benefit sport**” umożliwiającej pracownikom korzystanie z centrów sportowych na terenie całego kraju.

Vattenfall Heat Poland

- Vattenfall zatrudnia obecnie ponad 1100 pracowników, wśród których blisko 400 osób to pracownicy powyżej 50 roku życia.
- Nacisk na intermentoring:
 - Program „**Ekspert Vattenfall**” ➡ cykl warsztatów, poświęcony zarządzaniu wiedzą, kreatywności, komunikacji grupowej oraz sztuce autoprezentacji,
 - „**Akademia Umiejętności Mistrzów**” ➡ program rozwoju kompetencji w zakresie wiedzy, postaw i umiejętności. Jego odbiorcami są mistrzowie produkcji. Celem programu jest rozwinięcie zdolności przywódczych oraz umiejętności motywowania i zarządzania zespołem.


Spółdzielnia Socjalna „50+”, czyli przedsiębiorczość społeczna

- **Spółdzielnia Socjalna "50+" z Gdyni** została założona 3 lata temu przez 5 kobiet w wieku 50+ po przebytej chorobie nowotworowej.
- Zatrudnia obecnie 7 kobiet, które świadczą usługi opiekuńcze, sprzątania pomieszczeń, dystrybucji materiałów reklamowych.
- Usługi zamawiane są przez firmy, osoby indywidualne i miasto Gdynia. Miasto zleca spółdzielni organizowanie zajęć taneczno-ruchowych dla osób 55+, co umożliwia integrację środowiskową osób dojrzałych.

Spółdzielnia Socjalna „50+”, czyli przedsiębiorczość społeczna

- Członkinie spółdzielni to kobiety po mastektomii, w tym 3 bezrobotne i 4 nieaktywne zawodowo (renta, emerytura).
- Panie dostosowują swoje kwalifikacje zawodowe do wykonywanej pracy i podnoszą je, korzystając ze szkoleń dofinansowywanych przez EFS.
- W Spółdzielni stosowane są elastyczne formy zatrudnienia, a także praca w niepełnym wymiarze, co pozwala łączyć ją z otrzymywaną rentą czy emeryturą.
- Spółdzielnia pełni również funkcję swoistej grupy wsparcia dla zatrudnionych w niej dojrzałych kobiet po mastektomii.

„TRENER PRACY - zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych”

- Zatrudnienie wspomagane  polega na tym, że osoby niepełnosprawne poszukujące pracy wspierane są przez profesjonalnie przygotowane osoby - trenerów pracy
- Program zakłada zatrudnienie na podstawie umowy o pracę osoby niepełnosprawnej wymagającej podczas wykonywania pracy pomocy innych osób.
- Beneficjentami tej formy pomocy są osoby, które ze względu na rodzaj oraz stopień niepełnosprawności mają trudności w znalezieniu zatrudnienia, przez co pozostają bierne zawodowo.
- Kluczową rolę w zatrudnieniu wspomaganym pełni trener pracy, który we współpracy z doradcą zawodowym i psychologiem wspiera osobę niepełnosprawną w procesie zdobywania i utrzymywania zatrudnienia.

„TRENER PRACY - zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych”

- **„Trener pracy”** kładzie nacisk na poszukiwanie odpowiedniego stanowiska pracy oraz pomoc w początkowym okresie zatrudnienia poprzez przygotowanie niepełnosprawnego pracownika do wykonywania zadań i obowiązków zawodowych. Kolejnym etapem jest adaptacja w nowym miejscu pracy oraz monitorowanie pracownika w celu utrzymania trwałych efektów podjętych poprzednio działań.
- Jednoczesnym wsparciem objęty jest pracodawca i pracownicy, wobec których trener pracy pełni funkcje doradcze i konsultacyjne.
- Zatrudnienie wspomagane znajduje szereg istotnych uzasadnień. Przyczynia się do realizacji podstawowego katalogu praw przysługujących każdemu obywatelowi, takich jak: prawo do pracy, prawo wyboru, samostanowienia i prawo podejmowania decyzji w sprawie swojej aktywności zawodowej.
Stanowi również bardzo cenny instrument rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych.

Zadania trenera pracy wspomaganej

- ocena oraz przygotowanie osoby wytypowanej do zatrudnienia w zakresie umiejętności społecznych niezbędnych przy wykonywaniu pracy – opracowanie indywidualnego planu rozwoju zawodowego. Proces oceniania aktualnych umiejętności klienta, jego zainteresowań i przewidywanego wsparcia potrzebnego przy doborze jak najlepszej dla niego pracy.
- znalezienie miejsca pracy i pomoc osobie niepełnosprawnej w czynnościach związanych z procedurą zatrudnienia
- określenie w porozumieniu z pracodawcą zakresu czynności, które będą w zakresie obowiązków zatrudnianej osoby (są to w większości prace pomocnicze i porządkowe) oraz wymiaru czasu pracy (osoby już zatrudnione pracują w wymiarze od $\frac{1}{4}$ do $\frac{3}{4}$ pełnego wymiaru czasu).

Zadania trenera pracy wspomaganej

- przygotowanie pracodawcy i współpracowników do współdziałania z pracownikiem niepełnosprawnym
- szkolenie osoby niepełnosprawnej na stanowisku pracy aż do całkowitej jej adaptacji i usamodzielnienia
- czuwanie nad bezpiecznym dojazdem do pracy i z powrotem.
- monitorowanie pracy osoby zatrudnionej – długoterminowe wsparcie osoby zatrudnionej polegające na systematycznym i ciągłym działaniu trenera na terenie zakładu pracy (kontakt minimum raz w miesiącu) oraz prowadzeniu przez trenerów równoległych spotkań osób już zatrudnionych i pracujących samodzielnie.

Telepraca oraz inne elastyczne formy zatrudniania osób niepełnosprawnych

- Zmiana przepisów Kodeksu pracy dokonana 24 sierpnia 2007 roku wprowadziła do polskiego prawodawstwa instytucję pozwalającą na zatrudnianie pracowników w formie telepracy. Zgodnie z art. 675 KP praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną.
- Telepraca jako elastyczna forma zatrudnienia może odegrać istotną rolę między innymi w procesie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Pozwala na ograniczenie uciążliwości związanych z dojazdem do pracy, umożliwia dostęp do nowości teleinformatycznych oraz specjalistycznego sprzętu wykorzystywanego podczas pracy, a przede wszystkim daje osobie niepełnosprawnej poczucie swobody i samodzielności.

Telepraca oraz inne elastyczne formy zatrudniania osób niepełnosprawnych

- Celem strategicznym programu jest aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych poprzez zatrudnienie w formie telepracy.
- Celami operacyjnymi programu są:
 - wzrost poziomu kwalifikacji osób niepełnosprawnych pozwalający na ich zatrudnienie w formie telepracy;
 - zmniejszenie barier w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych poprzez zakup sprzętu komputerowego, biurowego, oprogramowania oraz instalacji szerokopasmowego łącza internetowego;
 - propagowanie zatrudnienia w formie telepracy wśród pracodawców
- Adresatami programu są organizacje pozarządowe działające na rzecz osób niepełnosprawnych.
- Pomocą oferowaną w ramach programu mogą być objęte bezrobotne, poszukujące pracy lub uczące się osoby niepełnosprawne w wieku aktywności zawodowej z orzeczoną znaczną, umiarkowaną lub lekką stopniem niepełnosprawności.

Junior - program aktywizacji zawodowej absolwentów niepełnosprawnych

- Celem programu jest umożliwienie wejścia w życie zawodowe (odbycie stażu, zdobycie zatrudnienia) młodym osobom niepełnosprawnym.
- Adresatami programu są osoby z orzeczoną znaczną, umiarkowaną lub lekką stopniem niepełnosprawności w wieku do 25 lub w przypadku osób, które ukończyły szkołę wyższą - do 27 roku życia, skierowane na staż.
- Realizatorem programu są: Powiatowe Urzędy Pracy i Oddziały PFRON.

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ!

Agnieszka Woźnica-Kowalewska