

Raport ze spotkania grupy partnerskiej

W dniach 09-12 marca br. na Węgrzech, w miejscowości Békéscsaba odbyła się czwarta wizyta w ramach projektu partnerskiego Leonardo da Vinci „Aktywizacja zawodowa osób powyżej 50 roku życia – doświadczenia europejskie”, koordynowanego przez WUP w Katowicach. W spotkaniu udział wzięli przedstawiciele organizacji partnerskich z Niemiec (ttg team training GmbH), Węgier (Labour Centre of the Government Office for Békés County), Malty (Solidarity Overseas Service SOS Malta) i Polski (WUP w Katowicach, WUP w Krakowie). Organizatorem wizyty było Centrum ds. Pracy działające w regionie Békés (Labour Centre of the Government Office for Békés County).

Celem czwartego spotkania grupy partnerskiej było:

- zaprezentowanie wyników dwóch badań ankietowych zrealizowanych przez każdą organizację partnerską w rodzimym kraju,
- poznanie dobrej praktyki w obszarze aktywizacji zawodowej osób z omawianej grupy wiekowej,
- omówienie struktury i zawartości Podręcznika z zakresu aktywizacji zawodowej osób powyżej 50 roku życia, który będzie wydany pod koniec realizacji projektu.

Spotkanie rozpoczęło się od konferencji prasowej z udziałem lokalnych mediów, w trakcie której koordynatorzy z poszczególnych grup narodowych mieli okazję przedstawić informacje dotyczące projektu i postępów w jego realizacji.

W dalszej części spotkania, koordynator projektu omówił prezentację podsumowującą dotychczasowe działania projektowe i przedstawił bieżący plan pracy partnerstwa. Dodatkowo, zaprezentował cele dwóch badań opinii, przeprowadzonych przez każdą grupę narodową. W ramach projektu grupa partnerska opracowała dwa różne kwestionariusze oraz przeprowadziła badania opinii.

Pierwsze badanie opinii przeprowadzono wśród osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Celem była identyfikacja istniejących barier w zatrudnieniu, jak również potrzeb edukacyjnych i szkoleniowych osób z tej grupy wiekowej. Otrzymane wyniki mogą stanowić punkt wyjściowy dla wzmocnienia integracji seniorów na rynku pracy. Uzyskana wiedza może pomóc w poprawie i określeniu bardziej efektywnych usług oferowanych osobom w wieku powyżej 50 lat.

Drugie badanie przeprowadzono w celu poznania opinii pracodawców na temat zatrudniania osób po 50 roku życia. Istnieje silna potrzeba podejmowania inicjatyw, które pozwoliłyby na zmianę negatywnych stereotypów dotyczących starszych pracowników oraz na poprawę zdolności i chęci przedsiębiorstw do ich zatrudniania. W tym celu grupa partnerska pytała respondentów o negatywne aspekty zatrudniania osób w wieku 50+, obawy i bariery związane z zatrudnianiem osób z tej grupy wiekowej, jak i o dostrzegane potrzeby w zakresie szkolenia. Każda organizacja partnerska przeprowadziła opisane badania w swoim regionie. Podczas spotkania zaprezentowano uzyskane wyniki.

Badanie opinii osób powyżej 50 roku życia

Badanie to zostało przeprowadzone wśród osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia, w celu identyfikacji barier w zatrudnieniu oraz określenia potrzeb edukacyjnych i szkoleniowych występujących w tej grupie. W badaniu wzięło udział łącznie 248 osób.

Profil respondentów

Znaczną większość respondentów stanowiły osoby w wieku 50-60 lat. W większości państw łączna liczba respondentów rozłożyła się stosunkowo równomiernie między grupami w przedziale wieku 50-55 oraz 55-60 lat. Wszystkie osoby uczestniczące w tym badaniu były bezrobotne w czasie udzielania odpowiedzi na pytania w kwestionariuszu. Osoby bez stałego zatrudnienia przez okres dłuższy niż rok stanowiły większość w Niemczech, Polsce i na Malcie (Niemcy – 83%, Polska: województwo śląskie – 38%, województwo małopolskie – 47%, Malta – 73%), natomiast na Węgrzech najwięcej ankietowanych było bezrobotnych przez okres krótszy niż trzy miesiące (38%). Pod względem poziomu wykształcenia, większość uczestników we wszystkich państwach posiadała wykształcenie średnie lub zasadnicze zawodowe (od 35% w Polsce, w województwie śląskim, do prawie 73% na Węgrzech) oraz dodatkowe kwalifikacje zawodowe (średnio 50% respondentów). Poziom znajomości języków obcych był znacznie zróżnicowany – od 21% w Polsce w województwie śląskim, do 100% na Malcie (wielu Maltańczyków zna również język włoski); w innych państwach wartość ta wynosiła średnio 50% (Polska, województwo małopolskie – 42%, Niemcy – 60%).

W większości badanych regionów uczestnicy wskazywali pracę fizyczną jako rodzaj ostatnio wykonywanej pracy stałej (najczęściej w Polsce, w województwie małopolskim – 65%).

Na pytanie o powód zakończenia zatrudnienia, średnio 65% respondentów wskazywało przyczynę związaną z sytuacją przedsiębiorstwa (głównie zwolnienia pracowników, rozwiązanie umowy). W odpowiedzi na pytanie o powody osobiste, respondenci najczęściej wskazywali problemy zdrowotne oraz zobowiązania rodzinne.

Bariera uniemożliwiająca wejście na rynek pracy

Respondenci stwierdzali zgodnie, że pracodawcy uważają, iż są oni zbyt starzy na zatrudnienie; był to najczęściej wskazywany powód ich problemów w wejściu na rynek pracy. Średnio połowa respondentów zgadzała się lub stanowczo zgadzała się z tym stwierdzeniem. Prawie połowa respondentów z Węgier oraz z województwa małopolskiego, jak i ponad połowa z pozostałych regionów, wskazywała, że doświadczyła dyskryminacji w czasie poszukiwania pracy, w większości przypadków z powodu wieku.

Ankietowani zgodnie twierdzili też, że oferowane im stanowiska nie odpowiadały ich zawodom. Niezależnie od tego, większość respondentów nie zgadzała się z twierdzeniem, że nie są w stanie pracować na dostępnych stanowiskach lub że ich umiejętności są niewystarczające.

Znaczna część respondentów uważa, że nieznanostwo języka obcego oraz obsługi komputera również może być czynnikiem utrudniającym znalezienie przez nich zatrudnienia.

W większości przypadków ponad 70% ankietowanych deklarowało brak chęci do zmiany miejsca zamieszkania w celu znalezienia zatrudnienia. Większość jednak (55-94%) stwierdzała gotowość na zmianę zawodu, jeśli to gwarantowałoby im zatrudnienie.

Pokonywanie barier

Większość respondentów deklarowała potrzebę uzyskania dalszego wsparcia w celu znalezienia nowej pracy. Ponadto ankietowani zgodnie przyznają, że główną formą wsparcia, jakiej potrzebują, są szkolenia. Jako najbardziej istotne potrzeby w zakresie szkolenia wskazano naukę języków obcych oraz obsługi komputera. Dodatkowo, osoby poszukujące pracy w Polsce i na Węgrzech podkreślały znaczenie umiejętności technicznych/zawodowych, natomiast na Malcie i w Niemczech – umiejętności miękkich. Inne formy wsparcia wymienione w ankiecie obejmują m.in. pomoc w zakresie finansów/inwestycji, opieki zdrowotnej i doradztwa.

Wnioski

Osoby w wieku powyżej 50 lat czują się stosunkowo pewnie co do swoich umiejętności i często uważają się za równie wydajne, jak młodszy pracownicy; uważają, że są tak samo zdolne do wykonywania dostępnej pracy, lecz ich zdaniem pracodawcy uważają je za zbyt stare na zatrudnienie. Osoby te często spotykają się z dyskryminacją ze względu na wiek.

W celu pokonania tych barier należy zaoferować starszym pracownikom możliwości dalszego szkolenia i edukacji, aby mogli oni zaadaptować się na rynku pracy oraz zwiększyć swoją konkurencyjność. Obejmuje to głównie szkolenia z zakresu obsługi komputera oraz kursy językowe, ale także szkolenia zawodowe/techniczne, gdyż duży odsetek respondentów deklaruje chęć zmiany zawodu w celu znalezienia pracy.

Takie samo znaczenie ma zmiana nastawienia pracodawców do starszych pracowników. Starsi pracownicy nie tylko uważają, że ich wiedza, umiejętności i doświadczenie zawodowe powinny zostać docenione przez potencjalnych pracodawców, ale również że niekiedy jedynym powodem odrzucenia ich kandydatury jest wiek.

Opinie pracodawców na temat starszych pracowników

Ankietę przeprowadzono wśród pracodawców w celu poznania ich opinii na temat osób w wieku powyżej 50 lat na rynku pracy. Odpowiedzi na pytania udzieliło 199 pracodawców.

Charakterystyka przedsiębiorstwa

W większości badano małe przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 50 osób (z wyjątkiem Malty), działające m.in. w branży budowlanej, produkcyjnej, finansowej, handlowej oraz w sektorze administracji publicznej.

W większości badanych krajów, około 90% respondentów deklarowało, że zatrudniają osoby w wieku powyżej 50 lat (Malta – 90%, Polska, województwo małopolskie – 93%, Węgry – 95%); w przypadku Niemiec wartość ta wyniosła 100%. Niższą wartość odnotowano w województwie śląskim (76%). Spośród łącznej liczby pracowników średnio 25% było w wieku 50+.

Pracownikom oferowano umowy o pracę w pełnym oraz niepełnym/ograniczonym wymiarze godzin. Średnio około 66% respondentów oferowało elastyczne formy zatrudnienia pracownikom w wieku powyżej 50 lat (elastyczne godziny pracy, zatrudnienie w niepełnym lub ograniczonym wymiarze godzin).

Pozytywne aspekty zatrudniania osób w wieku 50+

Najczęściej wymienianymi pozytywnymi aspektami są: szerokie doświadczenie zawodowe, właściwe umiejętności i wiedza oraz stabilna sytuacja życiowa (w tym mieszkanie i życie rodzinne, brak obowiązków związanych z opieką nad dziećmi). Według wyników ankiety, pracodawcy uważają takich pracowników za bardziej dojrzałych, rzetelnych i zaangażowanych.

Negatywne aspekty zatrudniania osób w wieku 50+

Większość pracodawców w badanych państwach uważa, że zatrudnianie pracowników w wieku powyżej 50 lat ma także pewne negatywne aspekty. Najczęściej wymieniano: częste urlopy zdrowotne, słabą znajomość obsługi komputera, problemy w zakresie używania nowych technologii oraz mniejszą elastyczność (np. w związku z nadgodzinami).

Bariery na rynku pracy dla zatrudniania osób w wieku powyżej 50 lat oraz obawy związane z zatrudnieniem

W odniesieniu do obaw związanych z zatrudnieniem osób w wieku 50+ najczęściej wymieniano problemy zdrowotne. Pracodawcy w większości obawiają się częstych urlopów zdrowotnych oraz pogorszenia stanu zdrowia pracowników, co może także wpłynąć na ich efektywność. W kwestii potencjalnych barier dla zatrudnienia zanotowano czynniki takie jak: postawa osób w wieku 50+ w miejscu pracy (niechęć do zmiany, mała elastyczność i kreatywność), problemy z adaptacją do nowego środowiska pracy/metod pracy oraz kłopoty związane z korzystaniem z nowych technologii. Respondenci na Węgrzech wskazywali także wyższe wymagania finansowe.

Potrzeby związane z edukacją/szkoleniem

Znaczna większość pracodawców (od 70% na Malcie do 100% w Niemczech) uważa, że osoby w wieku powyżej 50 lat potrzebują dalszego szkolenia. Najczęściej wymieniano kursy zawodowe, komputerowe oraz rozwijające miękkie umiejętności interpersonalne.

Wnioski

Ogólna opinia na temat zatrudniania osób w wieku powyżej 50 roku życia była stosunkowo pozytywna. Respondenci uważają, że osoby z tej grupy są wartościowymi pracownikami posiadającymi szerokie doświadczenie zawodowe i życiowe oraz odgrywają kluczową rolę w szkoleniu mniej doświadczonych młodszych pracowników. Główne problemy, jakie wskazywano, dotyczą nieaktualnych umiejętności (w szczególności w zakresie obsługi komputera oraz umiejętności miękkich), obawy pracodawców związane z inwestowaniem w pracowników bliskich osiągnięcia wieku emerytalnego, jak i ograniczeń fizycznych w przypadku pracy fizycznej.

Szczegółowe wyniki ankiet przeprowadzonych w poszczególnych krajach znajdują się na oficjalnej stronie internetowej projektu: www.activation50plus.eu.

W trakcie drugiego dnia spotkania, przedstawiciel organizacji goszczącej zaprezentował uczestnikom wybrane krajowe i międzynarodowe programy wspierające przedsiębiorczość w regionie Békés.

„START-UP-MODEL – opracowanie systemu motywacji i doradztwa w zakresie zakładania przedsiębiorstw na podstawie modeli belgijskich, portugalskich i francuskich”:

- projekt był wdrażany przez Urząd Komitatu Békés (Węgry) w okresie od 1 marca 2011 r. do 28 lutego 2013r.;

- w realizację przedsięwzięcia zaangażowano partnerów krajowych i międzynarodowych;

- głównym założeniem projektu było wspieranie stałej konkurencyjności nowo założonych przedsiębiorstw. Kolejne cele obejmowały wsparcie i pomoc dla osób poszukujących pracy, zamieszkałych w regionach, w których istnieje trudna sytuacja, w celu umożliwienia im założenia własnej działalności gospodarczej, jak i wypróbowania działań przedsiębiorczych bez podejmowania ryzyka. W projekcie uczestniczyły osoby z kilku grup znajdujących się w trudnej sytuacji, w tym osoby w wieku powyżej 50 lat; celem było zwiększenie ich zdolności do znalezienia zatrudnienia, z uwagi na to, że poszukiwanie pracy przez te osoby często jest znacznie utrudnione;

- konkretnym założeniem projektu, w odniesieniu do organizacji węgierskich, było zaznajomienie się z pojęciem 'couveuse' – testowego inkubatora przedsiębiorczości¹ – opracowanego we Francji i następnie skutecznie wprowadzonego w Belgii i Portugalii, pozwalającego na przetestowanie uzyskanej wiedzy w komitacie Békés i późniejsze jej zastosowanie praktyczne na poziomie krajowym, z uwzględnieniem uwarunkowań i przepisów lokalnych, poprzez utworzenie modelu lokalnego oraz ostateczne wprowadzenie go w skali całego kraju;

- bezpośrednim celem programu było zapewnienie 18 zarejestrowanym osobom poszukującym pracy w komitacie Békés – w tym osobom powyżej 50 roku życia – możliwości poznania i wzmocnienia ich umiejętności i zdolności w zakresie przedsiębiorczości oraz założenia własnych, dobrze prosperujących firm. „Testowy inkubator przedsiębiorczości” pozwala kandydatom na wypróbowanie potencjalnej działalności w środowisku prawnym pozwalającym na uniknięcie ryzyka w aspekcie społecznym, rodzinnym i finansowym. Dla osób w wieku powyżej 50 lat był to wygodny sposób na zrealizowanie swoich biznesplanów i wsparcie ich w powrocie na rynek pracy;

- od czasu zakończenia projektu wdrożono dwa dodatkowe programy w celu kontynuacji metody testowego inkubatora przedsiębiorczości:

1. 'For the Well Operating Businesses' (Na rzecz dobrze prosperujących przedsiębiorstw) TÁMOP 1.4.5-12/1-2012-0012; okres realizacji: 1 marca 2013 r. – 31 sierpnia 2014 r.; możliwość przetestowania pomysłu na biznes przez 60 osób bezrobotnych (szkolenia, wsparcie finansowe).

¹ Inkubator couveuse umożliwia prowadzenie swojej działalności „na próbę”, co w praktyce oznacza, iż przyszły przedsiębiorca otrzymuje możliwość pozyskiwania klientów, dostawców, sprzedaży pierwszych towarów czy usług bez konieczności rejestracji firmy i płacenia np. składek ubezpieczenia. Koszty związane z działaniami przeprowadzanymi podczas testowania pomysłu ponosi inkubator. Dzięki takiemu rozwiązaniu przedsiębiorcy w działaniu przekonują się czy ich pomysł jest opłacalny, czy mają szanse na znalezienie rynków zbytu, czy działalność określonego rodzaju jest potrzebna.

2. Program 'Test Business Incubator' (Testowy Inkubator Przedsiębiorczości) 2.0; okres realizacji: 30 kwietnia 2014 r. – 31 maja 2015 r.; wsparcie dla 20 bezrobotnych (szkolenia, wsparcie finansowe).

Łącznie wsparciem w ramach trzech wskazanych programów objętych zostało 98 osób, z których 74 skorzystało ze szkoleń przygotowujących do rozpoczęcia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej. 71 osób założyło własną firmę. Podczas wizyty, grupa spotkała się z uczestniczką w wieku powyżej 50 roku życia, która dzięki wsparciu w ramach programu 'Test Business Incubator', prowadzi własną działalność gospodarczą. Była to okazja do wymiany opinii na temat potencjalnych trudności jakich doświadczają osoby w wieku 50+. Spotkanie było też wymianą doświadczeń na temat korzyści, jakie można było zdobyć biorąc udział w programie i zakładając własną firmę.

Podczas sesji popołudniowej grupa partnerska złożyła wizytę w węgierskiej firmie Fani Sport w miejscowości Gyula, która specjalizuje się w szyciu odzieży sportowej oraz kąpielowej. Firma zatrudnia głównie osoby w wieku powyżej 50 roku życia, a jej właściciele zwracają szczególną uwagę, aby doceniać doświadczenie i wiedzę osób z tej grupy wiekowej oraz budować poprawne relacje pracownicze. Właściciele firmy przedstawili historię i charakterystykę firmy, oraz nawiązali do wsparcia finansowanego otrzymywanego od Centrum ds. Pracy w czasach gorszej koniunktury na rynku. Dzięki wsparciu finansowemu możliwe było utrzymanie zatrudnienia. Przedsiębiorczy podzielili się także własnymi doświadczeniami związanymi z zatrudnianiem osób w wieku powyżej 50 roku życia. Ponadto, uczestnicy mieli okazję zobaczyć pracę osób 50+ w praktyce, podczas obsługi linii produkcyjnych.

Dzięki wizycie na Węgrzech, koordynatorzy projektu z każdej organizacji partnerskiej omówili też bieżące kwestie dotyczące zarządzania projektem, w tym dotyczące aktualizacji strony internetowej projektu (www.activation50plus.eu), oraz planowania najbliższych działań grupy (harmonogram pracy i realizacji zadań). Ważnym punktem spotkania koordynatorów było ustalenie struktury, podziału zadań i zakresu informacji do Podręcznika z zakresu aktywizacji osób 50+, który zostanie wydany na zakończenie realizacji projektu.