



Pomoc dla osób 40+, 45+ oraz 50+ Projekty realizowane w ramach Programu EQUAL

W ramach Programu EQUAL realizowanych jest 11 projektów skierowanych do grupy starszych pracowników. W ich realizację zaangażowane są związki zawodowe, organizacje pracodawców, firmy prywatne, instytucje samorządowe oraz organizacje międzynarodowe. Każdy z projektów przyjął nieco inne podejście do grupy docelowej oraz testuje nieco inne metody działania.

Pomysł na sukces

<http://www.kursy.wodzislaw.pl/>

Głównym celem projektu jest wspieranie utrzymania zatrudnienia pracowników, których kwalifikacje można dostosować do wymagań stawianych przez rynek pracy, poprzez zastosowanie nowoczesnych metod kształcenia ustawicznego z wykorzystaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych.

Działaniami Partnerstwa została objęta grupa 70 osób z grupy 50+ z zachodniej części województwa śląskiego, zagrożonych dyskryminacją ze względu na wiek, płeć i wykształcenie. Wsparciem objęto także pracodawców, bez względu na ich wiek. Z projektu korzystają również – choć nie są głównymi adresatami pomocy – nauczyciele i autorzy kursów., Zostaną oni przeszkoleni z zakresu praktycznego stosowania metody e-learningu.

E-learningowe kursy językowe oraz specjalistyczne szkolenia zawodowe w ramach projektu odbywają się w miejscach pracy. Zaletą takiej struktury szkoleń jest oszczędność czasu i pieniędzy (nie ma konieczności organizowania zajęć oraz dojazdów do punktów szkoleniowych). Beneficjenci zyskują szansę podniesienia kwalifikacji zawodowych, co będzie potwierdzone egzaminem końcowym oraz specjalnym zaświadczeniem. Udział w projekcie wywrze również pozytywny wpływ na zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw biorących w nim udział, dzięki podniesieniu kwalifikacji oraz możliwości pełnego wykorzystania wiedzy i doświadczeń starszych pracowników.

Rezultat:

Model przygotowania narzędzi i materiałów dydaktycznych oraz organizacji procesu nauczania dla szkoleń pracowników MŚP oraz kadry zarządzającej, realizowanych za pomocą metody e-learningu

Partnerstwo na rzecz rozwoju kompetencji informatycznych w Polsce

<http://www.itqual.pl/>

Celem projektu jest przeciwdziałanie dyskryminacji i wykluczeniu z rynku pracy pracowników z grupy 40+, zatrudnionych w sektorze małych i średnich przedsiębiorstwach z województw dolnośląskiego, łódzkiego, małopolskiego, mazowieckiego i śląskiego.

Zadaniem Partnerstwa jest opracowanie nowatorskich programów szkoleniowych (tradycyjnych oraz e-learningowych), a także narzędzi IT i publikacji ułatwiających podnoszenie kompetencji małych i średnich przedsiębiorstw oraz pracowników powyżej 40 roku życia w zakresie wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych. W

ramach projektu opracowywane są proste narzędzia informatyczne pozwalające beneficjentom na samodzielny rozwój kompetencji informatycznych.

Rezultat:

Vortal szkoleń ICT wspomagany narzędziem autodiagnozy umiejętności informatycznych

Ośrodek "Renowator" dla małych i średnich przedsiębiorstw

<http://www.renowator.org.pl/>

Celem projektu jest zwiększenie zdolności adaptacyjnych i konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw, pracowników w wieku ponad 45 lat oraz kobiet na i po urlopach wychowawczych.

Partnerstwo wspiera zdolności przystosowawcze pracowników oraz kadry menedżerskiej małych i średnich przedsiębiorstw do zmian strukturalnych w gospodarce, a także do wykorzystania technologii informacyjnych i innych nowoczesnych technologii ICT. Aby zrealizować ten cel, utworzono modelowy Ośrodek Szkoleniowo-Konsultacyjno-Stażowy „Renowator”. Ośrodek świadczy kompleksowe usługi (tele)szkoleniowe, (tele)stażowe, (tele)konsultacyjne i coachingowe w zakresie nabywania innowacyjnych kwalifikacji zawodowych opartych na technologiach informacyjnych, a także w zakresie podejmowania działalności gospodarczej bazującej na nabytych kwalifikacjach. Programy szkoleniowe i działania Ośrodka opierają się na najnowszych wynikach prac naukowych i badawczych oraz nowoczesnych technologiach informatycznych. Bezpłatne szkolenia i subsydiowane staże w ramach projektu są wspierane dodatkowymi działaniami, takimi jak doradztwo gospodarcze czy działania powołanego Biura Karier Renowator. Dzięki zwiększeniu umiejętności pracowników i kadry zarządzającej w dziedzinie stosowania technologii informacyjnych, nowych usług oraz innowacyjnych metod zarządzania będzie miał wpływ na konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw. Osoby kończące szkolenia i staże w Ośrodku Renowator będą mogli otrzymać zaświadczenia o uczestnictwie w szkoleniu, bądź o ukończeniu szkolenia, jak również certyfikaty potwierdzające zdobycie nowych kwalifikacji.

Rezultaty

Modelowy Ośrodek Szkoleniowo-Konsultacyjno-Stażowy RENOWATOR

„Mayday” - model aktywnego wsparcia pracowników i firm wobec zmian strukturalnych w gospodarce

<http://www.equal-mayday.org.pl/>

Celem projektu jest zwiększenie zdolności dostosowawczych pracowników w wieku ponad 50 lat, zatrudnionych w przedsiębiorstwach sektora okrętowego, dyskryminowanych na rynku pracy ze względu na wiek i kwalifikacje niedostosowane do wymagań pracodawców. Z projektu skorzystają również menedżerowie, którzy zyskają wiedzę w zakresie wprowadzania do firm nowych technologii oraz nowatorskich systemów zarządzania, a także przedstawiciele związków zawodowych, którzy poznają sposoby konstruktywnego oddziaływania na pracodawców i pracowników, zmierzającego do niwelowania nierówności na rynku pracy.

Dzięki projektowi stworzony zostanie system wsparcia, obejmujący szkolenia, praktyki zawodowe i doradztwo. W Centrum Wsparcia dla pracowników, pracodawców i kadry zarządzającej znajdą zastosowanie techniki telekomunikacyjne i Internet, a program dydaktyczny kursów będzie ściśle dostosowany do potrzeb edukacyjnych pracowników z sektora okrętowego. W ramach mentoringu starsi, doświadczeni pracownicy, którzy są ekspertami w swoich dziedzinach, przekazują wiedzę młodszym, mniej doświadczonym kolegom, wykorzystując do tego celu nowoczesne formy komunikacji (czaty, pocztę elektroniczną). Powstanie platforma innowacyjno-edukacyjna, oparta na rozbudowanej stronie internetowej projektu, która – oprócz bieżącej wymiany wiadomości – umożliwi

promowanie nowoczesnych metod zatrudniania, modelowych rozwiązań wspierania firm oraz kształtowania nawyków edukacji ustawicznej.

Rezultaty

Model systemu wsparcia utrzymania zatrudnienia pracowników 50+ w sektorze okrętowym

Mentoring poprzez IT

<http://mentoringpoprzezit.eu/>

Celem Partnerstwa jest opracowanie efektywnego modelu transferu wiedzy za pomocą narzędzi technologii informacyjnych i komunikacyjnych. W ramach analiz wstępnych Partnerstwo wytypowało dwie grupy, które z różnych powodów doświadczają dyskryminacji na rynku pracy. Pierwszą z nich są ludzie młodzi, wykształceni, dysponujący umiejętnościami w zakresie obsługi nowoczesnych narzędzi informatycznych, stawiający pierwsze kroki na rynku pracy. Drugą grupą docelową, wytypowaną przez Partnerstwo, są osoby powyżej 50. roku życia, legitymujące się wieloletnim stażem zawodowym oraz szeroką wiedzą specjalistyczną w swojej dziedzinie, ale pozbawione umiejętności posługiwania się nowoczesnymi narzędziami teleinformatycznymi.

Transfer wiedzy następuje dzięki wdrożeniu pilotażowego systemu mentoringu. W pierwszym etapie młodszy pracownik szkoli starszego w zakresie technik posługiwania się tymi technologiami, a dopiero później następuje proces odwrotny, czyli przekazanie wiedzy przez mentora. Pojawiła się konieczność stworzenia specjalistycznego oprogramowania, które umożliwiłoby wydajną komunikację między przedstawicielami dwóch różnych grup wiekowych, mających różne umiejętności i wiedzę oraz zróżnicowane możliwości poznawcze a często różniących się również pod względem charakterologicznym. Oprogramowanie składa się z czterech modułów: rekrutacyjnego, edukacyjnego, mentoringowego oraz administracyjnego (koordynującego pracę trzech pozostałych) rozwiązujących konkretne problemy w przedsiębiorstwie. Oprogramowanie ułatwi odpowiednią selekcję kadr pod kątem charakterologicznym, a co za tym idzie, umożliwi również tworzenie zgranych i efektywnych zespołów, ułatwiając równocześnie płynny przepływ wiedzy między starszymi i młodszymi pracownikami. Zaletą tego jednolitego narzędzia jest możliwość łatwej implementacji w różnych zawodach sektora usług. Realizacja projektu udowadnia zasadność tworzenia wielopokoleniowych zespołów, które, uzupełniając się, mogą w sposób elastyczny reagować na pojawiające się możliwości i wymagania rynku.

Rezultaty

System wspierania procesu naturalnej fluktuacji kadr z wykorzystaniem elementów zarządzania wiedzą i podnoszenia kwalifikacji zawodowych Beneficjentów Ostatecznych.

„Zatrudnienie Fair Play”. Promocja kultury przedsiębiorczości i etyki rynku pracy

<http://www.praca.fairplay.pl/>

Działania Partnerstwa koncentrują się na uzyskaniu poprawy w zakresie kultury zatrudnienia pracowników poprzez określenie i wdrożenie standardów "Zatrudnienia Fair Play". Inicjatorzy Partnerstwa chcą zwrócić uwagę przedsiębiorców na problemy dyskryminacji pracowników, pokazując konkretne wartości (dążenie do osiągnięcia przewagi rynkowej oraz rezultatów ekonomicznych, ponoszenie odpowiedzialności za swoje działania, racjonalność, minimalizacja ryzyka biznesowego), których uzyskanie uniemożliwia brak odpowiedniej kultury przedsiębiorczości.

Beneficjentami projektu są pracownicy w wieku ponad 40 lat, z grup dyskryminowanych na rynku pracy, którzy biorą udział w specjalnie dla nich przygotowanych szkoleniach,

pozwalających rozwinąć cechy i umiejętności zwiększające ich zdolności dostosowania do zmian strukturalnych oraz podnoszących wartość na konkurencyjnym rynku pracy. Program szkoleń obejmuje m.in. zdolność do prezentacji i obrony własnego stanowiska, umiejętność organizowania pracy zespołowej, umiejętności negocjacyjne czy kreatywne rozwiązywanie problemów. W drugiej części szkoleń przewidziano także kursy w zakresie wykorzystania nowych technologii informacyjnych i narzędzi komunikacyjnych. Dzięki funkcjonowaniu strony www.praca.fairplay.pl pracownicy będą mogli łatwiej dotrzeć do pracodawców stosujących standardy "Zatrudnienia Fair Play". Działaniami Partnerstwa zostanie również objętych 100 przedsiębiorców lub pracowników kadrowych działających w imieniu przedsiębiorców, dla których będą przeprowadzone seminaria w zakresie stosowania standardów "Zatrudnienia Fair Play". Ponadto w 8 wybranych firmach wdrożone zostaną opracowane standardy. Wśród wypracowanych rezultatów najistotniejsze są: raporty i analizy dotyczące dyskryminacji oraz kultury organizacji zatrudnienia w polskich przedsiębiorstwach, wzorcowy model biznesowy oparty na zasadach społecznej odpowiedzialności biznesu, a także zestaw 15 standardów "Zatrudnienia Fair Play".

Rezultaty

[Standardy "Zatrudnienie Fair Play"](#)

Partnerstwo wyrównania szans

<http://www.praca.fairplay.pl/>

Celem projektu jest podniesienie i utrzymanie aktywności zawodowej pracowników grupy 40+ poprzez uruchomienie "programu szybkiego reagowania", wspierającego proces restrukturyzacji zakładów pracy w powiatach województwa warmińsko-mazurskiego (Bartoszyce, Lidzbark Warmiński, Szczytno, Ełk i Pisz).

Beneficjentami projektu są pracownicy restrukturyzowanych przedsiębiorstw w pięciu powiatach głównie z grupy wiekowej 40+, którzy nie mają odpowiednich kwalifikacji zawodowych oraz pracowników wykształconych, których stanowiska pracy są likwidowane. Beneficjentami są również instytucje działające na terenie powiatów, przedsiębiorcy restrukturyzowanych zakładów oraz pośrednio społeczność w całym regionie.

W ramach działań Partnerstwa w każdym z powiatów są tworzone Zespoły Szybkiego Reagowania, których zadaniem jest wsparcie zarówno firm, jak i poszczególnych pracowników. W ramach rozwiązań szybkiego reagowania uruchomiono Powiatowy Zespół Przystosowania Zawodowego, złożony z przedstawicieli instytucji lokalnych, działający na rzecz grup zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy, wspierający proces restrukturyzacji zakładów i ułatwiający pełne wykorzystanie ich potencjału na lokalnych rynkach. Grupy te organizują warsztaty i spotkania konsultacyjne z doradcami zawodowymi, psychologami i innymi specjalistami, co pomoże w poszukiwaniu i kształtowaniu dalszej drogi zawodowej zwalnianych pracowników. W ramach projektu przygotowano broszurę *Vademecum bezrobotnego*, zawierającą praktyczne informacje, niezbędne dla osób poszukujących zatrudnienia na lokalnym rynku pracy (m.in. komplet informacji o instytucjach lokalnych, pomocowych, szkoleniowych i ich aktualnych działaniach świadczonych na rzecz bezrobotnych).

Rezultaty

[Lokalny system wczesnej identyfikacji problemów powiatowego rynku pracy](#)

Sojusz dla pracy

<http://www.sojuszdla pracy.pl/>

Celem projektu jest utrzymanie aktywności zawodowej i społecznej osób zagrożonych utratą zatrudnienia, poprzez wdrażanie zintegrowanego systemu szkoleń, opartego na

metodzie jobcoachingu. Grupę docelową stanowią osoby w wieku 45 +, zagrożone bezrobociem, a także te, które utraciły pracę już w trakcie trwania projektu, ze szczególnym uwzględnieniem osób dyskryminowanych ze względu na wiek. Partnerstwo skupiło się na pracownikach sektora przemysłu lekkiego, służby zdrowia oraz organizacji pozarządowych.

Beneficjenci, prowadzeni są przez jobcoachów (osobistych doradców zawodowych), uczestniczą w cyklu szkoleń, których celem jest przełamanie barier psychologicznych związanych z przekwalifikowaniem się i inwestowaniem we własny rozwój zawodowy. Część beneficjentów uczestniczy także w szkoleniach komputerowych i zawodowych. Wszystkie szkolenia są dostosowane do "indywidualnego planu rozwoju", opracowanego wspólnie przez beneficjenta i jobcoachów porozumieniu z pracodawcą - obecnym lub przyszłym. Beneficjenci korzystają również z porad prawnych i psychologicznych. W projekcie biorą także udział pracodawcy, którzy będą uczestniczyć w seminariach poświęconych zarządzaniu wiekiem, mających na celu lepsze rozumienie przez pracodawców sytuacji pracowników z grupy wiekowej "45+". Partnerstwo przeprowadzi szczegółową diagnozę potrzeb pracodawców pod kątem opłacalności szkolenia pracowników "45+" oraz ich dalszego zatrudniania w sektorach objętych działaniami projektu, a także identyfikuje trudności osób w wieku "45+" na rynku pracy województwa łódzkiego.

Rezultaty

[*Zintegrowany model utrzymania pracowników 45+ na rynku pracy, oparty na metodologii jobcoachingu.*](#)

Dynamizm i doświadczenie - wspólne zarządzanie zmianą

<http://www.equal.zory.pl/new/web/>

Celem projektu jest opracowanie modelu, który umożliwi zapoznanie pracowników 50+ z nowymi technologiami, a tym samym zwiększenie ich szans na rynku pracy, przebudowę niekorzystnych relacji interpersonalnych między przedstawicielami różnych grup wiekowych oraz wprowadzenie efektywnych zmian w sposobie funkcjonowania przedsiębiorstwa. Bezpośrednimi działaniami Partnerstwa objęto pracowników w wieku 50+, młodszych pracowników oraz przedstawicieli kadry kierowniczej z małych i średnich firm, dużych przedsiębiorstw oraz instytucji publicznych z zachodniej części województwa śląskiego.

Beneficjenci projektu biorą udział w warsztatach w ramach trzech ścieżek kształcenia przystosowanych do potrzeb przedstawicieli każdej z grup. Warsztaty polegają na nabywaniu wiedzy na temat przełamywania barier związanych z wiekiem, oporów przed zmianami i technologiami, sposobów komunikacji pomiędzy grupami oraz praktycznym wykorzystaniu tej wiedzy w ramach zespołu. Zaproponowany podział i sposób doboru beneficjentów umożliwiła przetestowanie skuteczności opracowanych rozwiązań w konkretnym środowisku pracy. W ramach roboczych "trójek" bądź też ich krotkości wdrażany jest *INTERMENTORING*, czyli model wprowadzania zmian w organizacjach. *INTERMENTORING* stanowi zmodyfikowaną wersję tradycyjnego mentoringu, czyli wdrażania nowych pracowników w zasady funkcjonowania organizacji przez pracowników starszych stażem lub wiekiem. Elementem dodanym w tym systemie jest funkcja mentora technologicznego, czyli nowego pracownika, który szkoli starszego w zakresie rozwiązań teleinformatycznych. *INTERMENTORING* obejmuje szkolenia z dziedziny umiejętności psychospołecznych (ułatwiających adaptację zawodową w realiach współczesnej gospodarki rynkowej oraz zmieniającego się otoczenia technologicznego), a także w zakresie praktycznego wykorzystania w pracy nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych oraz technik zarządzania wiekiem w organizacji.

Rezultaty

[*Model INTERMENTORING.*](#)

Dojrzałość wykorzystuje wiedzę

<http://www.dww.org.pl/>

Celem projektu jest zwiększenie zdolności przystosowawczych pracowników sektora zbrojeniowego, którzy ukończyli 44. rok życia oraz dostosowanie ich umiejętności do wymagań stawianych przez społeczeństwo informacyjne i gospodarkę rynkową.

Projekt zakłada upowszechnienie wśród pracodawców i pracowników tego sektora idei kształcenia ustawicznego jako czynnika zwiększającego kwalifikacje i dzięki temu minimalizującego zagrożenia wynikające ze zwolnień. Partnerstwo przeprowadziło badania psychologiczne, które określają, w jakim kierunku powinno się planować rozwój zawodowy i osobisty pracowników. Istotą projektu jest stworzenie pracownikom "44+" odpowiednich warunków i umożliwienie im zdobycia koniecznych umiejętności w zakresie wprowadzania zmian na własnych stanowiskach pracy. Szkolenia będą ukierunkowane na kształcenie w zakresie deficytowych kwalifikacji zawodowych, a także umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia. Partnerstwo opracuje również modelową strategię personalną dla sektora przemysłu obronnego. Do rozwiązań pilotażowych wejdą modele: rekrutacji, adaptacji na nowym stanowisku, tworzenia zakresów obowiązków, oceny pracownika, planowania ścieżki kariery, szkoleń wewnętrznych, motywacji finansowej, mentoringu oraz model systemu outplacementowego. Jednym z zadań Partnerstwa jest też utworzenie sieci powiązań między pracownikami "44+" sektora zbrojeniowego biorącymi udział w projekcie. Wspólnie realizowane działania nie ograniczą się tylko i wyłącznie do wymiany informacji o postępach w realizacji projektu, ale przede wszystkim przyczynią się do dzielenia się dobrymi praktykami, własnymi doświadczeniami, transferu wiedzy itp. W tym celu tworzona jest platforma szybkiej komunikacji, łącząca wszystkie podmioty zaangażowane w Partnerstwo, która ma posłużyć jako system administracji personalnej i szkoleniowej oraz forum wymiany opinii. Ponadto platforma będzie intensywnie wspierać etap wstępnych szkoleń z informatyki.

Rezultaty

Model zwalczania dyskryminacji pracowników 44+ przy wykorzystaniu innowacyjnych narzędzi informatycznych z pełną bazą danych procedur - metodologii ułatwiających analizę i szkolenie

Życie zaczyna się po czterdziestce

<http://www.zyciepo40.com.pl/>

Celem projektu jest przywrócenie na rynek pracy kobiet po 45. roku życia, które przed laty zrezygnowały z zatrudnienia na rzecz pełnienia obowiązków rodzinnych. Działania proponowane w projekcie obejmują: (a) rozwój mechanizmów aktywizacji zawodowej kobiet w procesie reintegracji z rynkiem pracy oraz metod i narzędzi szkoleniowych wykorzystywanych w tym zakresie; (b) nawiązanie i rozwój współpracy jednostek samorządowych, instytucji rynku pracy, organizacji pozarządowych i prywatnego biznesu w zakresie równości szans; (c) wypromowanie i upowszechnienie „Znaku Równości” jako narzędzia walki z przejawami dyskryminacji kobiet na rynku pracy; (d) monitorowanie i opisanie występujących przejawów dyskryminacji w dziedzinie objętej projektem. Projekt przewiduje wsparcie beneficjentek w zakresie motywowania do podjęcia zatrudnienia. Kolejnym etapem projektu było objęcie uczestniczek szkoleniami zawodowymi. W dalszej kolejności beneficjentkom zaproponowano możliwości dalszego rozwoju - staże u pracodawców, samozatrudnienie, przygotowanie zawodowe u pracodawców, subsydiowane formy zatrudnienia (tzw. prace interwencyjne), udział w tworzeniu stowarzyszenia oraz alternatywne formy pracy. Każda z uczestniczek mogła liczyć na indywidualne wsparcie doradców w wybranej przez siebie dziedzinie oraz psychologów. W projekcie uczestniczą również pracodawcy.

Rezultaty

Model aktywizacji zrównoważonej Praca-Rodzina: lokalne partnerstwa na rzecz osób opiekujących się osobami zależnymi