



Nowoczesny Uniwersytet
w nowoczesnej Europie

Działania na rzecz osób 45+ z niskimi kwalifikacjami - Projekt Transferu Innowacji programu Leonardo da Vinci

Dorota Kwiatkowska-Ciotucha
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu



Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”.

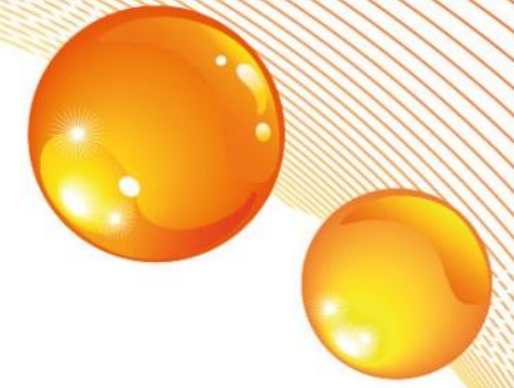
Numer projektu: 2012-1-PL1-LEO05-27455

- Okres realizacji:** listopad 2012 r. – październik 2014 r.
- Partnerstwo:** 8 podmiotów z Belgii, Bułgarii, Czech, Finlandii, Grecji, Polski, Węgier i Włoch
- Lider:** Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
- Grupy docelowe:** pracownicy 45+ oraz 30- w sektorze publicznym



Główne cele projektu:

- diagnoza potrzeb osób w wieku 45+, związanych z ich aktywnością i atrakcyjnością na rynku pracy w 8 krajach Unii Europejskiej;
- wsparcie pracowników z dużym doświadczeniem zawodowym (45+) oraz osób wchodzących na rynek pracy (30-);
- wsparcie pracodawców w skutecznym zarządzaniu wiekiem – między innymi umożliwienie pracownikom rozwoju w innym obszarze (tzw. kariera pozioma);
- stworzenie klimatu w organizacji przyjaznego starszym pracownikom.



Przesłanki. Problem osób starszych w organizacji:

- Korporacje i duże przedsiębiorstwa – charakterystycznym problemem jest duża konkurencja między pracownikami („wyścig szczurów”) powodujący, że to starsi pracownicy mają mniejsze szanse niż młodzi i dynamiczni. W rozwój starszych pracowników inwestuje się o wiele mniej niż w młodych lub w ogóle. W dużych, zwykle państwowych firmach podlegających restrukturyzacji, istnieje natomiast problem z alokacją starszych pracowników.
- Sektor MSP – brak profesjonalnego doradztwa i brak teorii przejścia i wspomagania dla starszych pracowników; brak sprawdzonych rozwiązań w zakresie sukcesji wiedzy.

Przesłanki. Problem osób starszych w organizacji:

- Instytucje sektora publicznego – często traktowane jako „przechowalnie” dla starszych pracowników, których przesuwają do coraz mniej atrakcyjnych i mniej odpowiedzialnych prac i pozwala doczekać emerytury. Brak dobrych systemów motywowania i podwyższania kwalifikacji dla doświadczonych pracowników. Temu zjawisku towarzyszy brak lub ograniczone możliwości zatrudniania młodej kadry.

Na etapie diagnozowania potrzeb dokonaliśmy przeglądu projektów zrealizowanych i aktualnie realizowanych w interesującym nas obszarze ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, Programu *Uczenia się przez całe życie*, innych funduszy zewnętrznych, a także środków własnych krajów uczestniczących w projekcie.

W efekcie, na bazie dobrych europejskich praktyk, wypracowaliśmy rozwiązanie w obszarze intermentoringu różnych grup wiekowych, dostosowanego do specyfiki instytucji publicznych. Rezultaty projektu, w postaci pakietu szkoleniowego dla 30- i 45+, będą testowane we wszystkich krajach partnerskich w pierwszej połowie 2014 r.



Nowoczesny Uniwersytet
w nowoczesnej Europie



Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”.
Numer projektu: 2012-1-PL1-LEO05-27455



DIAGNOZA SYTUACJI OSÓB WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY (30-) ORAZ OSÓB Z DUŻYM DOŚWIADCZENIEM ZAWODOWYM (45+)

Opracowanie:

Dorota Kwiatkowska-Ciotucha, Urszula Załuska, Alicja Grześkowiak,
Sylvia Wrona, Agnieszka Pietrus-Rajman, Katarzyna Piłarczyk

RAPORT NARODOWY
POLSKA





Nowoczesny Uniwersytet
w nowoczesnej Europie

1. Grupy docelowe – krótka charakterystyka	4
1.1. Charakterystyka statystyczna grup 30- oraz 45+ na rynku pracy	4
1.2. Mocne i słabe strony pracowników wchodzących na rynek pracy (30-)	8
1.3. Mocne i słabe strony pracowników z dużym doświadczeniem zawodowym (45+)	10
2. Rozwiązania w zakresie Lifelong Learning w grupach docelowych	13
2.1. Uwarunkowania prawne i zachęty ze strony państwa	13
2.2. Programy / projekty ogólnokrajowe i regionalne	15
2.3. Programy / projekty sektorowe / branżowe	18
2.3.1. Dobre prawo sprawne rządzenie	18
2.3.2. Szkolenia modułowe pracowników instytucji rynku pracy realizujących usługi rynku pracy i programy aktywizacji zawodowej	19
2.3.3. Szkolenia z nowych technologii pracowników 45+ zatrudnionych w instytucjach pomocy i integracji społecznej ze szczególnym uwzględnieniem pracowników socjalnych	20
2.4. Rozwiązania w przedsiębiorstwach i instytucjach (ze szczególnym uwzględnieniem instytucji publicznych)	21
3. Rozwiązania w zakresie współpracy międzypokoleniowej w grupach docelowych	24
3.1. Uwarunkowania i zachęty ze strony państwa	24
3.2. Programy / projekty ogólnokrajowe i regionalne	25
3.3. Programy / projekty sektorowe i branżowe	26
3.3.1. Intermentoring w małej firmie – zarządzanie kompetencjami	26
3.3.2. Seniorzy w akcji	27
3.4. Rozwiązania w przedsiębiorstwach i instytucjach (ze szczególnym uwzględnieniem instytucji publicznych)	27
3.4.1. SISC	27
3.4.2. Best Agers	28
4. Dobre praktyki w zakresie Lifelong Learning – szczegółowa charakterystyka wybranych projektów	30
5. Ewentualne istniejące dobre praktyki w zakresie współpracy międzypokoleniowej – szczegółowa charakterystyka wybranych projektów	36
6. Diagnoza luk w zakresie kompetencji kluczowych w grupach docelowych oraz ocena stopnia ich ważności w kontekście aktywności zawodowej pracowników	38
6.1. Pracownicy wchodzący na rynek pracy (30-)	39
6.2. Pracownicy z dużym doświadczeniem zawodowym (45+)	42
7. Inwentaryzacja potrzeb szkoleniowych pracowników 30- i 45+ oraz oczekiwań pracodawców wobec ich umiejętności	44



Program
Uczenie się
przez całe życie



Uniwersytet Ekonomiczny
we Wrocławiu



Joint report

- › Joint report
- › Compendium
- › All Pages

Page 1 of 2

WORKPACK 1



Joint Report:
Assessment of the situation of persons entering the labour market (30-)
and persons with extensive professional experience (45+)

National reports: Assessment of the situation of persons entering the labour market and persons with extensive professional experience in partner countries.

Belgium		BE version click to download		EN version click to download
Bulgaria		BG version click to download		EN version click to download
Czech Republic		CZ version click to download		EN version click to download
Finland				EN version click to download
Greece		GR version click to download		EN version click to download
Hungary		HU version click to download		EN version click to download
Italy		IT version click to download		EN version click to download
Poland		PL version click to download		EN version click to download

Rezultaty projektu:

- kompendium dla pracodawcy,
- kompendium dla pracowników w wieku 45+
- kompendium dla pracowników w wieku 30-
- koncepcja ścieżki rozwoju dla pracowników 45+ zatrudnionych w instytucjach publicznych
- pakiet szkoleniowy dla 30- i 45+, zwiększający możliwości adaptacji osób w wieku 45+ (nowe technologie, języki obce, różnice kulturowe, „nowomowa” – słownictwo technologiczne, motywacja i współpraca międzypokoleniowa – gra symulacyjna).



KOMPENDIUM DLA PRACOWNIKÓW SEKTORA PUBLICZNEGO W WIEKU 45+

Wersja testowa

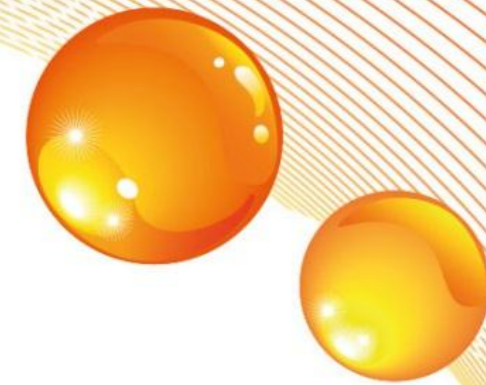
Autorzy:

Katarzyna Kiek, Dorota Kwiatkowska-Ciotucha, Marek Łyszczak, Agnieszka Pietrus-Rajman,
Katarzyna Pilarczyk, Ewa Stańczyk-Hugiet, Sylwia Wrona, Urszula Załuska



Spis treści

Wprowadzenie	4
1. Rozwiązania w zakresie HR	5
1.1. Sylwetka pracownika w wieku 45+	5
1.2. Możliwe ścieżki rozwoju zawodowego.....	7
2. Sektor publiczny – uwarunkowania prawne sektorze publicznym oraz okresy ochronne/przejęciowe dla pracowników w wieku 45+	9
3. Kultura organizacyjna i współpraca międzypokoleniowa w sektorze publicznym	10
3.1. Rola pracowników 45+ w kształtowaniu kultury organizacyjnej.....	10
3.2. Korzyści ze współpracy międzypokoleniowej dla pracownika 45+	12
3.3. Jak współpracować z osobami 30- (jak się komunikować)	14
3.4. Czego mogę nauczyć pracownika w wieku 30-.....	17
4. Uczenie się przez całe życie (kształcenie ustawiczne) w sektorze publicznym	19
4.1. Charakterystyka ucznia w wieku 45+ (potencjał i style uczenia się)	19
4.2. Luki kompetencyjne i potrzeby w zakresie doksztalcania osób w wieku 45+	23
4.3. Efektywne metody uczenia się/nauczania dla pracowników w wieku 45+ (w ramach grupy wieku 45+ oraz w ramach współpracy międzypokoleniowej).....	25
Bibliografia	29



Wypracowany w projekcie pakiet szkoleniowy dla 30- i 45+ obejmuje następujące obszary:

- Język angielski – dostosowany do potrzeb i możliwości obu grup wiekowych (20 h)
- Nowoczesne technologie – wykorzystanie MS Office w pracy zawodowej – zgodnie z potrzebami i możliwościami poszczególnych grup (20 h)
- Komunikacja i współpraca międzypokoleniowa – zgodnie z potrzebami poszczególnych grup (8 h)
- Wspólna gra symulacyjna – (12 h)



Nowoczesny Uniwersytet
w nowoczesnej Europie



Gra „The MUME GAME” jest częścią pakietu szkoleniowego przeznaczonego dla pracowników instytucji publicznych reprezentujących dwie grupy wiekowe: 30- oraz 45+.

Przed rozpoczęciem gry, każda ze wskazanych grup ukończyła cykl szkoleń dotyczących umiejętności komunikacyjnych, języka angielskiego oraz korzystania z nowoczesnych technologii (w tym obsługi pakietu MS Office oraz wyszukiwania informacji w Internecie) – w sumie 48h dla każdej grupy.

Każda z 10-osobowych grup zna się dobrze między sobą.

Udział w grze jest pierwszą okazją do spotkania się uczestników szkolenia w wieku 30- z uczestnikami w wieku 45+.

Gra przewidziana jest na 12 godzin lekcyjnych, połączonych w 4 spotkania, każde trwające 3 godziny.

Gra ma na celu:

- stworzenie płaszczyzny umożliwiającej wspólną pracę pracowników sektora publicznego w wieku 30- oraz 45+,
- praktyczną realizację zadań we współpracy międzypokoleniowej,
- przećwiczenie metod efektywnej współpracy międzypokoleniowej, wymiany wiedzy i doświadczenia,
- stworzenie atmosfery do zastosowania idei współpracy międzypokoleniowej w miejscu pracy po zakończeniu szkolenia,
- podsumowanie i utrwalenie wiedzy i umiejętności z wcześniejszych etapów szkolenia.



Nowoczesny Uniwersytet
w nowoczesnej Europie



Program
Uczenie się
przez całe życie

UE Uniwersytet Ekonomiczny
we Wrocławiu

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”.

Numer projektu: 2012-1-PL1-LEO05-27455

Co dalej w projekcie MUME?

- Pakiet szkoleniowy zostanie przetestowany w 10 grupach szkoleniowych – każda po 20 uczestników – luty – maj 2014 r.
- Rezultaty projektu będą prezentowane na seminariach upowszechniających – czerwiec – październik 2014 r.
- Mamy nadzieję, że nasze propozycje rozwiązań w zakresie intermentoringu zostaną włączone do oferty firm szkoleniowych i wykorzystane w instytucjach publicznych.

Wszystkie wypracowane w projekcie materiały są dostępne na stronie internetowej projektu: www.mume.eu

Dziękuję za uwagę