



KOMPEDIUM WIEDZY NA TEMAT AKTYWIZACJI OSÓB 50 +



*„Szanujecie, kochajcie i wspomagajcie
starszych ludzi,
gdyż oni byli tacy jak my,
a my będziemy tacy jak oni”*

Końskie 2019



Spis treści

1. Wstęp.....	3
2. Założenia projektu „Spojrzenie w przyszłość – aktywność osób 50 +”	3
3. Problem starzenia się społeczeństwa w Unii Europejskiej.....	4
4. Portugalia.....	6
5. Malta.....	9
6. Bułgaria.....	13

1. Wstęp

Krajowe Stowarzyszenie Wspierania Przedsiębiorczości jest firmą otwartą na potrzeby klientów. Główną działalnością firmy jest udzielanie pożyczek inwestycyjnych, organizowanie kursów i szkoleń oraz wsparcie osób zakładających własną działalność gospodarczą. Stowarzyszenie realizuje projekty wspierające proces nauczania, osiągając założone cele i rezultaty, potwierdzając kompetencje merytoryczne i organizacyjne. W swoich projektach KSWP stara się także angażować etat dla wolontariuszy oraz realizuje wiele działań na rzecz rozwoju i podnoszenia jakości, kompetencji osób bezrobotnych, 50+ oraz uczniów.

2. Założenia projektu „Spojrzenie w przyszłość – aktywność osób 50+”

Podejmowane w ramach projektu działania, miały na celu zwiększenie świadomości pracowników na temat różnorodności społecznej i kulturowej, podniesienie ich kompetencji językowych, a przede wszystkim zwiększenie zdolności KSWP do wdrażania działań z dziedziny kształcenia uwzględniającego różnorodność kulturową oraz specyfikę nauczania osób starszych. Założeniem projektu było uczestnictwo pracowników KSWP w szkoleniach (teoria + praktyka) - zebranie informacji na temat praktyk edukacyjnych stosowanych na rzecz osób 50+ w Portugalii, Bułgarii i na Malcie, wypracowanie dobrych praktyk i przeniesienie ich na Polski grunt. Poznane dobre praktyki i know-how przyczyni się do stworzenia osobom 50+ możliwości skorzystania z zajęć i kursów z zakresu podstaw obsługi komputera w Krajowym Stowarzyszeniu Wspierania Przedsiębiorczości w Końskich.



3. Problem starzenia się społeczeństwa w Unii Europejskiej

Większość państw członkowskich Unii Europejskiej musi zmierzyć się z problemem starzenia się ludności oraz wynikającymi z tego konsekwencjami gospodarczymi i społecznymi. Dane statystyczne pokazują że w 2060 r. prawie jedna trzecia mieszkańców UE będzie miała co najmniej 65 lat. Tak jak w wyniku procesu starzenia się, odsetek osób w wieku poprodukcyjnym będzie wzrósł z 17,4% w 2010 r. do 29,5% w 2060 r. Jednocześnie ich udział 15-64 lata spadnie z 67% do 56%. Do 2060 r. populacja będzie się starzeć we wszystkich państwach członkowskich, ponieważ średni wiek całej populacji prawdopodobnie wzrośnie (zgodnie z prognozami EUROSTAT). Analiza tendencji demograficznych i ich wpływu na gospodarkę i finanse publiczne w UE wskazuje na potrzebę podjęcia działań, które utrzymają osoby starsze w sferze gospodarczej aktywności na dłużej.

W 2010 r. została uruchomiona Strategia „Europa 2020” jako podstawa zrównoważonego wzrostu w UE. Aktywne starzenie się jest istotną częścią tego dokumentu, którego celem jest zapewnienie inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, przy wysokim poziomie zatrudnienia, wydajności i spójności społecznej. Strategia ta wyznacza cel udziału w rynku pracy w wysokości 75% dla kobiet i mężczyzn w wieku od 20 do 64 lat do 2020 r. Jednak siła robocza Europy maleje w wyniku zmian demograficznych, a tym samym - mniejsza siła robocza wspiera rosnącą liczbę osób zależnych. UE musi zwiększyć ogólny wskaźnik zatrudnienia wśród starszych pracowników, który obecnie jest szczególnie



niski. W 2013 r. Wskaźnik zatrudnienia w UE dla osób w wieku od 15 do 64 lat wynosił 64,1%, dla osób w wieku od 55 do 64 lat wskaźnik ten wynosił 50,2% (Stany Zjednoczone - 60,9%, Japonia - 66,8%). Chociaż stopa bezrobocia wśród osób w wieku 55 i 64 lat jest niższa niż ogólna stopa - 7,3%, przy średniej wśród osób w wieku 15-64 lat wynoszącej 10,3%, osoby starsze, które stają się bezrobotne, spędzają średnio więcej czasu na szukaniu pracy. Należy również zauważyć, że starsi pracownicy są średnio mniej wykształceni niż pracownicy w innych kategoriach wiekowych i często nie mają zaktualizowanych umiejętności, co może przyczynić się do ich niekorzystnej pozycji na rynku pracy.



Zagrożenie ubóstwem wśród osób 65 +				
UE (18.2%)	PT (20.7%)	MA (26.4%)	BG (48.9%)	PL (17.4%)
OSOBY 50+				
2016		2060		
BULGARIA				
31,5 %		63,0 %		
PORTUGALIA				
32,1 %		64,9 %		
MALTA				
29,1 %		53,9 %		
POLSKA				
23,7 %		64,9 %		
Osoby w wieku od 65 do 74 lat aktywne zawodowo				
UE - 9,5 %	PT - 15,9 %	MA - 5,8 %	BG - 7,2 %	PL - 7,7 %
Osoby starsze korzystające z Internetu co najmniej raz w tygodniu				
UE – 45 %	PT – 26 %	MA – 36 %	BG – 12 %	PL – 23 %

4. Portugalia



„Rok po roku jesteś starszy, ale Ty możesz wybrać jak chcesz spędzić starość” - to hasło kampanii reklamowej w Portugalii, która przekonuje ludzi, że starość może być dobra i pozytywna. Obecna sytuacja demograficzna w Portugalii tak jak w większości państw Unii Europejskiej charakteryzuje się ciągłym zmniejszaniem się i starzeniem populacji. Wiek emerytalny kobiet i mężczyzn wynosi 66 lata i cztery miesiące. W społeczeństwach krajów rozwiniętych coraz większą grupę stanowią seniorzy. Rośnie odsetek osób, które zakończyły już aktywność zawodową. Nie oznacza to jednak, że z chwilą przejścia na emeryturę ludzie starsi przestają interesować się otaczającym ich światem i zachodzącymi w nim zmianami. W czasie, kiedy już nie wiążą ich obowiązki zawodowe, człowiek chce zrealizować pasje, na które do tej pory nie miał czasu, odkrywa nowe interesujące go dziedziny. Zjawisko starzenia się społeczeństw jest tendencją ogólnoświatową, która w największym stopniu dotyczy państw w Europie. W Portugalii ok. 20,7 % populacji (2 mln ludzi) to osoby po 60 roku życia. Portugalia jako jedno z nielicznych państw UE charakteryzuje się wysoką aktywnością zawodową osób po 50 roku życia. Potrzeba wsparcia seniorów została zauważona na arenie międzynarodowej. Państwo powołało Uchwałę Rady Ministrów 76/2016, która mówi o aktywnym starzeniu się, opierającym się na zasadach niezależności, uczestnictwa i godności. Zgodnie z art. 199 (g) Konstytucja Rady Ministrów przedstawiła znaczenie akademii „wyższych uniwersytetów”, jako społeczno-edukacyjne działania mające na celu tworzenie i regularne stymulowanie w społeczeństwie, kulturze, wiedzy wśród osób od 50 roku życia. Aby dążyć do tego celu Portugalia wspiera rozwój działalności wyższych uczelni, mających na celu m.in. stwarzanie możliwości starzenia się w aktywny i zdrowy sposób, zachęcanie do uczenia się przez całe życie i wymiany wiedzy. Portugalia zorganizowała kampanię, w której zbierała fundusze na funkcjonowanie placówek dla seniorów. Gmina i firmy prywatne przekazały zarówno fundusze pieniężne, jak również grunty, gdzie można było wybudować Uniwersytet Trzeciego Wieku. Była to największa kampania finansowa w Portugalii, którą promowały znane osoby z kraju. Obecnie działa już wiele instytucji wspierających aktywność w starszym wieku. W Portugalii takimi instytucjami są przede wszystkim Uniwersytety Trzeciego

Wiek. Początki działalności Uniwersytetów Trzeciego Wiek w Portugalii datuje się na rok 1993. Zajęcia realizowane są z różnorodnych tematów: socjologii, teologii, historii, lektoratów języków obcych i literatury. Organizowane są również wycieczki i zajęcia ruchowe. Szczególnie duże znaczenie nadaje się zajęciom artystycznym, zwłaszcza rękodziełu. Portugalia korzysta głównie z wolontariuszy, aby prowadzić zajęcia w ponad 300 wyższych uczelniach, niezależnie od funduszy społecznych i funduszy europejskich. W Portugalii instytucją kształcąca seniorów są Uniwersytety Trzeciego Wieku stowarzyszone w Krajowym Stowarzyszeniu RUTIS (Stowarzyszenie Sieć Uniwersytetów Trzeciego Wiek). RUTIS to instytucja solidarności społecznej i użyteczności publicznej wspierająca społeczność i seniorów, o zasięgu krajowym i międzynarodowym, założona w Almeirim w 2005 roku. W Portugalii funkcjonuje obecnie ponad 300 Uniwersytetów, które reprezentują 45 000 starszych studentów i 5000 wolontariuszy nauczycieli. Społeczne znaczenie RUTIS i wyższych uniwersytetów zostało oficjalnie uznane przez rezolucję Rady Ministrów nr 76/2016 z 29 listopada 2016 r. Głównymi celami RUTIS są promowanie aktywnego starzenia się i wspieranie uniwersytetów, będących „reakcją społeczną, której celem jest tworzenie działań społecznych, kulturalnych, edukacyjnych i społecznych, najlepiej dla osób powyżej 50 lat. RUTIS jest członkiem kilku krajowych i międzynarodowych sieci i jest jedyną instytucją krajową, która zawarła umowę z państwem w celu promowania aktywnego starzenia się. Instytucja składa się z Rady Generalnej, Rady Zarządzającej i Fiskalnej. Posiada również Radę Konsultacyjną i Radę Generalną Wyższych Uniwersytetów Portugalskich. RUTIS współpracuje z kilkoma instytucjami, które wspierają i rozwijają działania dla seniorów.

Kluczowi partnerzy:

- Ministerstwo Solidarności, Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, protokół na rzecz rozwoju aktywnego starzenia się i polityki krajowej w zakresie starzenia się
- SPRAWY (Cooperativa António Sérgio para el Economia Social), rozwój partnerstw
- Instytut Ubezpieczeń Społecznych, wsparcie finansowe i techniczne
- Rada Miasta Almeirim, wsparcie finansowe i logistyczne dla działań RUTIS
- Fundacja Montepio, wspiera rozwoju wyższych uczelni
- PT Foundation promuje wykorzystanie ICT przez seniorów
- Lidl, projekt „Promotion of the Good” na Boże Narodzenie 2016 roku, który umożliwił dystrybucję dziesiątek urządzeń dla sztuki, muzyki i sportu na oddziałach intensywnej terapii Alentejo
- Szkoła Edukacji w Bragança i Wyższy Instytut Języków i Administracji Santarém w zakresie badań i szkolnictwa wyższego.
- Radio SIM , nagłaśniające działania RUTIS i wyższych uniwersytetów

Wizja RUTIS

Tworzenie nowych projektów życiowych dla seniorów.

Misja RUTIS

Promowanie aktywnego starzenia się

Obrona i reprezentacja wyższych uczelni

Zachęcanie osób starszych do uczestnictwa w życiu społecznym

Wartości RUTIS

Szacunek dla osoby ludzkiej i dla jej godności we wszystkich okolicznościach.

Poszanowanie prawa do niedyskryminacji ze względu na pochodzenie, płeć, język, terytorium pochodzenia, religię, przekonania polityczne lub ideologiczne, edukację, sytuację gospodarczą lub sytuację społeczną.

W Portugalii, jak i w większości krajów Europy, bardzo dużą popularnością cieszą się zajęcia dla osób 50+ z nowych technologii. Osoby te są otwarte i ciekawe nowości. Dzięki nowym technologiom mogą mieć kontakt z rodziną, wnukami, którzy często mieszkają w innym mieście czy kraju. Trzeba jednak pamiętać o tym, by wybierać odpowiednie zajęcia, dostosowane do wieku. Osoby te potrzebują więcej czasu na naukę. Musi to być zabawa i nauka w jednym, ponieważ bardzo ciężko jest dotrzeć do starszych odbiorców ze względu na ich wycofanie i lęk przed nowymi technologiami oraz to, że są bardziej zamknięci w sobie. W Portugalii jest specjalny program Cyber-Senior, który pokazuje wszystkie kroki od początku.

Pięć podstawowych rad, które należy zastosować przy nauce ICT wśród grupy osób 50+:

1. Być cierpliwym
2. Skupić się na kolejnych krokach. Powtarzać. Omówić wszystko po kolei
3. Pokazać korzyści z tego co się robi i co można osiągnąć
4. Cierpliwość jest kluczem
5. Starać się wyszukiwać kursy, które są odpowiednie dla danej osoby

Wizyta w instytucji Academia Senior Avenidas Novas w Lizbonie

Instytucja Academia Senior das Avenidas Novas działa w Lizbonie na rzecz seniorów. Powstała z myślą o ludziach i dla ludzi – by mieli miejsce do którego mogą przyjść i spędzać wolny czas. To tu osoby, które wcześniej były zajęte pracą, rozwojem zawodowym teraz mogą zająć się sowymi pasjami i zdolnościami artystycznymi jak pisanie, muzyka, teatr czy malowanie. Programy zajęć dostosowane są do różnorodnych potrzeb starszych Portugalczyków. W roku akademickim 2018/2019 do Akademii uczęszcza 167 osób. Instytucja poza nauką i rozwojem osobistym zapewnia seniorom pomoc psychologiczną „Psychologia 55+”, dowóz do szpitala, posiada program zaporowy jakim jest wspomaganie finansowe, organizuje obozy letnie, wykłady o zdrowiu. Opłata za 1 osobę wynosi 70 euro, natomiast za parę 90 euro.

Dziedziny kształcenia:

- informatyka/zajęcia komputerowe
- gimnastyka
- historia i turystyka
- muzeologia – raz w miesiącu odbywają się wizyty do muzeów z przewodnikiem
- śpiew
- teatr – możliwość uzyskania darmowych biletów lub zniżek
- zajęcia gimnastyczne, joga
- malarstwo
- taniec



- języki obce

- literatura

Dodatkowo organizowane są:

- spotkania z policją, na których poruszany jest temat bezpieczeństwa i zagrożeń

- imprezy świąteczne

- karnawał

- obchody, rocznice

- prezentacje książek wydanych na uniwersytecie

- wycieczki dla studentów (seniorów) i nauczycieli

5. Malta



Malta charakteryzuje się wysokim wskaźnikiem rozwoju społecznego i wysokim zadowoleniem z życia na co wpływ ma stabilna sytuacja polityczna i gospodarcza. Obecnie to niewielkie państwo odnotowuje znaczący wzrost liczby ludności związany z migracją. Związane z tym zmiany struktury ludności nabierają znaczenia gospodarczego, społecznego i kulturowego, a efekty są ściśle monitorowane przez decydentów także tych opracowujących strategie edukacyjne.

Ramy prawne zapewniające p wsparcie osobom w wieku powyżej 50 + to:

- Europejskie prawo zapobiegające dyskryminacji obowiązujące na Malcie. Przepisy z 2004 r. dotyczące równego traktowania w zakresie zatrudnienia (Akt prawny 461 z 2004 r.), zakazujące wszelkiej dyskryminacji ze względu na wiek.
- Ustawa o stosunkach pracowniczych i przemysłowych. USTAWA XXII z 2002 r. również zakazuje dyskryminacji i zapewnia ochronę starszym pracownikom.
- Ustawa z 2006 r. o zabezpieczeniu społecznym, która stanowi, że osoby w wieku emerytalnym, które nie ukończyły 65 lat, mogą kontynuować pracę bez utraty prawa do świadczeń emerytalnych.
- Ponadto prawa osób 50 + są również chronione pośrednio na mocy przepisów o pracy tymczasowej, tj. Rozporządzenia w sprawie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, 2002 r. – L.N. 427 z 2002 r., zmienionego L.N. 140 z 2007 r., 240 z 2008 r. oraz 117 z 2010 r., jak i Rozporządzenia w sprawie pracowników tymczasowych, 2011 r. – L.N. 461 z 2010 r.
- Ustawa o stosunkach pracowniczych i przemysłowych (Rozdz. 452). 21 Ponadto w maju 2014 r. opublikowano nową Krajową Politykę Zatrudnienia, a obecnie opracowywane są zasady dotyczące dojrzałych pracowników, które będą stosowane w odniesieniu do osób w wieku powyżej 50 lat. Na Malcie wiek emerytalny dla osób urodzonych w 1962 r. i później wynosi 65 lat. W przypadku osób urodzonych wcześniej wiek emerytalny zależy od daty ich urodzenia.

Solidarity Overseas Service Malta (SOS Malta) to organizacja pozarządowa, która ma na celu pomoc ludziom przeżywającym kryzys oraz wzmocnić ich poprzez świadczenie usług wsparcia i możliwości wdrażania rozwoju i zmian. SOS Malta współpracuje z lokalnymi i międzynarodowymi organizacjami, aby pomóc grupom w niekorzystnej sytuacji społecznej, w poprawie jakości ich życia. Ich praca opiera się na 4 filarach działań: rozwój zagraniczny, integracja społeczna, badania i

szkolenia oraz wolontariat. W ramach tych filarów SOS Malta ma doskonale osiągnięcia w realizacji różnorodnych projektów, w których ściśle uczestniczy społeczeństwo obywatelskie (zarządza projektami takimi jak VolServ, Kellimni.com i Side-by-Side). Dwie pierwsze koncentrują się na zaangażowaniu wolontariuszy, aby poprawić samopoczucie społeczności. Doświadczenie SOS Malta w sektorze wolontariatu i pomocy grupom szczególnie wrażliwym w przekształcaniu ich życia, dostarcza użytecznego wglądu w identyfikację barier, które istnieją dla osób w wieku 50+. SOS Malta korzysta z pomocy wolontariuszy jako wsparcia, dzięki któremu osoby starsze stają się aktywne. VolServ to krajowy program wolontariatu prowadzony przez SOS Malta we współpracy z Ministerstwem Zdrowia. Celem VolServ jest rozwijanie i organizowanie wolontariatu w celu wsparcia pacjentów. Wolontariat przynosi korzyści bezrobotnym w wieku powyżej 50 lat, ponieważ pomaga im odzyskać zaufanie i pozytywne nastawienie do siebie. Bezrobotny w wieku 50 + może czuć się zagubionym, a praca w charakterze wolontariusza może pomóc mu odnaleźć cel i kierunek w życiu. Wolontariat może pomóc osobom starszym w zdobyciu miękkich umiejętności interpersonalnych, jak komunikacja, praca zespołowa, zarządzanie stresem, umiejętności planowania i organizacji. Daje inną postawę wobec życia, dzięki czemu osoby 50 + przestają bać się swoich ograniczeń i trudności oraz są bardziej świadome swoich możliwości i pozytywnych cech, co może pomóc im w znalezieniu zatrudnienia.

Starsi ludzie na rynku pracy i poza nim oraz edukacja. Wyniki badania - SOS Malta

W trakcie projektu grupa partnerska opracowała dwa różne kwestionariusze i przeprowadziła badania wśród osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 +. Celem tego badania było określenie istniejących barier zatrudnienia, a także potrzeb edukacyjnych i szkoleniowych tej grupy wiekowej. Otrzymane wyniki stanowią punkt wyjścia dla wzmocnienia integracji osób starszych na rynku pracy. Dzięki tej wiedzy, możliwe jest udoskonalenie i bardziej skuteczne ukierunkowanie usług wsparcia dla osób 50 +. Drugie badanie dotyczyło poznania opinii pracodawców na temat zatrudnienia osób w wieku 50 +. Istnieje silna potrzeba podejmowania inicjatyw, które zmieniłyby negatywne stereotypy starszych pracowników i zwiększyłyby zdolności i chęć przedsiębiorstw do ich zatrudniania. W tym celu zostały przeprowadzone wywiady na temat negatywnych aspektów zatrudniania osób w wieku 50+, obaw i barier dla zatrudnienia w tej grupie wiekowej. W badaniu wzięło udział 248 osób. Na pytanie o przyczynę rozwiązania stosunku pracy 65% respondentów wskazało główne przyczyny leżące po stronie firmy (zwolnienia, redukcje etatów, przyczyny ekonomiczne). Najczęstsze odpowiedzi dotyczące powodów osobistych, podane w tej sekcji, dotyczyły problemów zdrowotnych i zobowiązań rodzinnych.

Bariery wejścia na rynek pracy

Wśród respondentów zauważalna była zgoda co do faktu, iż pracodawcy sądzą, że osoby 50 + są zbyt stare, by być zatrudnionymi. Ponad połowa osób uważała, że doświadczyła dyskryminacji w poszukiwaniu zatrudnienia, w większości przypadków ze względu na wiek. Respondenci zgodzili się również, że oferowane miejsca pracy nie są zgodne z ich ofertą zawodem. Niemniej jednak większość nie zgodziła się ze stwierdzeniem, że nie są zdolni do wykonywania zadań, a ich umiejętności są niewystarczające. Znaczna część respondentów uważa, że brak znajomości języka obcego i umiejętności obsługi komputera może być również czynnikiem utrudniającym im znalezienie pracy. W większości przypadków ponad 70% badanych zadeklarowało, że nie zmieni miejsca zamieszkania, aby znaleźć zatrudnienie. Jednak większość (55–94%) twierdziła, że byłaby skłonna wykonywać inny zawód, aby znaleźć pracę.

Pokonywanie barier

Zdecydowana większość osób zadeklarowała, że potrzebuje dalszego wsparcia, aby znaleźć nową pracę. Ponadto respondenci zgodzili się, że szkolenie jest główną formą pomocy, jakiej potrzebują. Najważniejsze zidentyfikowane potrzeby szkoleniowe to język obcy i informatyka. Ludzie w wieku powyżej 50 lat czują się dość pewnie co do swoich umiejętności i często uważają się za równie skutecznych, jak młodszy pracownicy i równie zdolni do wykonywania dostępnych miejsc pracy, ale uważają, że pracodawcy uważają ich za zbyt starych, by zostać zatrudnionymi i często doświadczają dyskryminacji ze względu na swój wiek. Aby pokonać te bariery, należy zaoferować grupie starszych pracowników dalsze szkolenia i możliwości edukacyjne, aby mogli się oni stać się bardziej konkurencyjni na rynku pracy. Obejmują one głównie umiejętności informatyczne i językowe, ale należy również oferować kursy zawodowe/techniczne, ponieważ duża część respondentów zadeklarowała chęć zmiany zawodu w celu znalezienia pracy.

Opinie pracodawców na temat starszych pracowników:

Ankieta została przeprowadzona wśród pracodawców w celu zrozumienia ich opinii na temat osób w wieku powyżej 50 lat na rynku pracy. 199 pracodawców wypełniło kwestionariusz.

- około 90% respondentów zadeklarowało zatrudnienie osób powyżej 50 roku życia. Wśród ogólnej liczby pracowników średnio 25% stanowiły osoby powyżej 50 roku życia. Rodzaje oferowanych umów obejmowały umowy w pełnym wymiarze godzin i na część etatu. Około 66% respondentów średnio zapewniało elastyczne formy zatrudnienia dla pracowników w wieku powyżej 50 lat (elastyczne godziny pracy, role w niepełnym wymiarze godzin, skrócenie czasu pracy).

- do najczęściej wskazywanych pozytywnych aspektów zatrudniania osób 50 + należą: doświadczenie, odpowiednie umiejętności i wiedza, stabilna sytuacja życiowa (w tym mieszkania i życie rodzinne, bez potrzeby opieki nad dziećmi). Zgodnie z wynikami badania, pracodawcy uważają ich również za bardziej dojrzałych, wiarygodnych i zaangażowanych.

Negatywne aspekty zatrudniania osób w wieku 50+:

- częste zwolnienia lekarskie, słabe umiejętności komputerowe, problemy z nowymi technologiami, mniejsza elastyczność (np. w odniesieniu do nadgodzin), stan zdrowia.

Bariery zatrudnienia

- niechęć do zmiany, niska elastyczność i kreatywność
- konieczność dostosowania do nowego środowiska pracy / metod pracy i z wykorzystaniem nowych technologii.

Dobre praktyki

VolCare to projekt, który „Care Malta”, jeden z pionierów wśród prywatnych dostawców opieki dla osób starszych, rozpoczął we współpracy z „SOS Malta”. Głównym celem VolCare jest organizowanie i wzmacnianie wolontariatu poprzez zaangażowanie obywateli, w tym osób bezrobotnych, w celu wspierania osób w placówkach Care Malta. Projekt ten przynosi korzyści wolontariuszom, z których wielu to bezrobotni powyżej 50 roku życia. Oferowane szkolenie pomagają im zdobyć umiejętności, takie jak umiejętności komunikacyjne, opiekuńcze, przywódcze. Te miękkie umiejętności to te na które często uwagę zwracają pracodawcy. Wolontariat może również pomóc im odzyskać pewność siebie i poczucie własnej wartości. Co więcej, robienie czegoś szlachetnego może pomóc im w powrocie na rynek pracy, ponieważ poczuć się bardziej pewni swoich umiejętności

i nie będą się tak bać swoich ograniczeń i trudności. Dzięki wolontariatowi bezrobotni zdobywają doświadczenie, uczą się jak pracować w zespole, radzić sobie w sytuacjach stresowych, rozwijać umiejętności miękkie, które zdaniem niektórych pracodawców są niezbędne do ponownego wejścia na rynek pracy.

Problemy 50+:

- utrata pracy, trudność w ponownym jej znalezieniu, większość osób bezrobotnych pozostaje bez pracy powyżej roku
- brak znajomości nowych technologii – trudności w nadążeniu za technologiami
- depresja
- praca pod presją
- brak umiejętności miękkich
- różnica pokoleń,

Zasady nauczania dorosłych w tym 50+:

- wolontariat
- praktyka
- motywacja
- wewnętrzne decyzje – podjęcie dodatkowej nauki
- potrzeby i wymagania ludzi

Wizyta w instytucji „Lifelong Learning Centre” na Malcie

Instytucja ta promuje dobre praktyki dotyczące uczenia się przez całe życie i kieruje się hasłem, że uczenie się powinno być dla wszystkich drogą przez całe życie. W „Lifelong Learning Centre” istnieje wiele kursów, które pozwalają na wybranie z ich oferty tych, które najlepiej odpowiadają zainteresowaniom i potrzebom osób, które chcą z nich skorzystać. Obecnie w ofercie znajdują się:

- kursy językowe (arabski, chiński, angielski, francuski, niemiecki, grecki, włoski, japoński, maltański, rosyjski, hiszpański i turecki),
- szkolenia, które mogą poprawić perspektywy zawodowe (np. księgowość, automatyka, biologia, chemia, produkcja mebli, obsługa klienta, ECDL, instalacje elektryczne, historia, zarządzanie zasobami ludzkimi, projektowanie wnętrz, programowanie JAVA, krawiectwo, marketing, matematyka, zegarmistrzostwo, metalurgia, filozofia, edytowanie zdjęć, fizyka, psychologia, socjologia, stolarstwo),
- szkolenia z zakresu zdrowego stylu życia (gotowanie i odżywianie, zdrowie, dobre samopoczucie i szczęśliwe starzenie się, wzmocnienie i rozwój zdolności przywódczych)
- twórcza ekspresja (np. fotografia, dekoracja ciast, techniki zdobienia, szydełkowanie, haftowanie, florystyka).

Większość kursów rozpoczyna się na początku października, a kończy pod koniec maja i trwa zwykle około 32 tygodnie. Krótkie kursy trwają do 14 tygodni. Plan zajęć uwzględni przerwę na okres wakacyjny oraz przerwy świąteczne.



6. Bułgaria



Obecna sytuacja demograficzna w Bułgarii charakteryzuje się ciągłym zmniejszaniem się i starzeniem populacji. W Bułgarii żyje ok 2 mln 200 tysięcy ludzi starszych (emerytów) z czego 40% osób starszych to ludzie samotni, 100 tys. ludzi umiera z zaniedbania, bez opieki. Ludzie młodzi emigrują z Bułgarii – wspierając obce rynki, a tym samym pozostawiając swoje starsze pokolenie bez opieki. Bułgaria to najbiedniejszy kraj Unii Europejskiej. Charakteryzuje się niską aktywnością zawodową osób po 50 roku życia. Osoby starsze są dyskryminowane, czego przejawem jest uznanie tych osób za gorszych pracowników. Dla przyszłego pracodawcy nie liczy się, że ktoś jest fachowcem, czy ma doświadczenie liczy się człowiek młody i jego energia życiowa. Dominuje trend w którym osoby osiągając wiek emerytalny powinni odejść z pracy, aby zwolnić miejsce młodym. Brak jest rozwiązań, mających na celu zachęcić osoby starsze do pozostawienia na rynku pracy. Bezrobocie w Bułgarii widoczne jest najbardziej na wsi. Ludzie ze wsi nie posiadają ścieżki kariery. Ponadto brak jest w kraju firm produkcyjnych, w przypadku likwidacji firmy osoby w wieku 40+,50+ tracą pracę bez możliwości pozyskania kolejnej. Jedyną grupą są nauczyciele, którzy kontynuują nauczanie do 65 roku życia. W przeprowadzonej ankiecie przez Uniwersytet Trzeciego Wieku 80% osób starszych wykazało wolę podjęcia fizycznej bądź umysłowej pracy jednak Rząd Bułgarski nie interesuje się osobami starszymi. Nie podejmuje też żadnej inicjatywy w tym kierunku. Wysokość świadczenia dla osoby starszej miesięcznie wynosi – 107 euro. Wypłacanych jest ok. 800 tys. takich świadczeń. W Bułgarii szkolenia i kursy organizowane dla osób starszych są głównie odpłatne. Emeryci z uwagi na niską emeryturę nie mogą pozwolić sobie na odpłatne uczestnictwo w kursach.

Wiek emerytalny:

- 64 lat plus 1 miesiąc dla mężczyzn
- 61 lat dla kobiet plus 2 miesiące

wiek emerytalny przy pracy w warunkach szkodliwych:

- 38 lat i 8 miesięcy dla mężczyzn
- 35 lat i 6 miesięcy dla kobiet

Wiek emerytalny dla grup uprzywilejowanych (np. wojskowi, policjanci) – 20 lat pracy. Rząd co roku wydłuża wiek emerytalny o dwa miesiące dla kobiet i o jeden miesiąc dla mężczyzn. Pomoc dla społeczeństwa jest taka sama dla wszystkich grup wiekowych.

Institucje wspierające osoby 50 +:

Jedną z instytucji, której udaje się zmniejszyć bezrobocie jest Narodowa Agencja Zatrudnienia. Zajmuje się rynkiem pracy dla Bułgarów i obywateli państw trzecich. Po zarejestrowaniu się klient dostaje ofertę pracy i nie może jej odrzucić. Inny rodzaj pomocy prowadzony przez Agencję to kursy przekwalifikowujące: I can/I can too. Oferowane są również dotacje dla pracodawców zatrudniających 50 + (zatrudnienie 6 - 12 miesięcy): 400 lewów za osobę ze średnim wykształceniem, 450 lewów za osobę z wyższym wykształceniem.

Problemy osób 50+:

- utrata pracy, trudność w ponownym jej znalezieniu
- brak znajomości języka
- brak znajomości nowych technologii – trudności w nadążeniu za technologiami
- brak zdrowia
- depresja
- praca pod presją
- różnica pokoleń

Zasady nauczania dorosłych w tym 50+:

- wolontariat
- praktyka
- motywacja
- wewnętrzne decyzje – podjęcie dodatkowej nauki
- potrzeby i wymagania ludzi
- uczestnictwo w eventach

Metody nauczania dorosłych 50 +:

- programy fundowane przez Agencję Zatrudnienia
- spójność społeczna: równe szanse dla grup defaworyzowanych
- szkolenia zawodowe z Europejskiego Funduszu Społecznego UE
- interaktywne metody: quizy, dyskusje, studium wykonalności, studium przypadku, aktywne podsumowania, pytania i odpowiedzi
- szkolenia oparte na nowoczesnych technologiach: komputerowe tekstowe, CD ROM, DVD (płyty zawierające wiedzę), multimedia (klipy, animacje trójwymiarowe – stymulujące wyobraźnię).

Spotkanie z założycielem, przedstawicielem Rady Uniwersytetu Trzeciego Wieku - Gancho Popovem

W Bułgarii istnieje tylko jeden Uniwersytet Trzeciego Wieku, nie ma on jednak stałej siedziby. Miejsce na eventy pozyskiwane są na bieżąco, ponieważ jest to jeden z największych problemów tej organizacji. Kolejnym problem są środki finansowe. Pomimo pism jakie wysyłane są do władz, biznesmenów, bankierów nie udaje się im pozyskać środków, wielokrotnie spotykają się z odmową. Miejsca na szkolenia/konferencje/spotkania pozyskują głównie od pozarządowych organizacji, które nieodpłatnie wspierają ich inicjatywę. Jedyną jednostką pozarządową, która okazuje stałą pomoc w charakterze bezpłatnego udostępnienia użyczenia sali na spotkania jest Fundacja „Ameryka dla Bułgarii”. Średnio raz w miesiącu organizowane są spotkania, w których bierze udział 200-300 osób. Spotkania prowadzone są przez starszych lektorów z różnych uczelni. Brak jest również wolontariuszy do prowadzenia bezpłatnych zajęć dla osób starszych.

W ramach promocji informacje o działalności Uniwersytetu ukazują się w 7 gazetach w nakładzie 500 kopii. 8 grudnia obchodzony jest Dzień Uniwersytetu

Wypracowane przez wizytowane instytucje mechanizmy aktywizacji osób 50+ są cennym doświadczeniem dla KSWP. Dają możliwość szerszego, bardziej otwartego spojrzenia na tę grupę społeczną, ich sytuację zawodową. Pokazują, że wśród osób starszych istnieje potrzeba kształcenia z korzystania z technologii informacyjnych, które przeciwdziałają wykluczeniu cyfrowemu. Tworzenie ofert dostosowanych pod seniorów jest niewątpliwie ogromnym wyzwaniem dla instytucji. Należy wprowadzić zasady równego traktowania bez względu na wiek. Mobilności w celach edukacyjnych pozwalają na wspólne wypracowywanie ponadnarodowych rozwiązań w zakresie kształcenia, działania na rzecz zacieśniania współpracy transnarodowej między organizatorami. Projekt promuje ideę konieczności kształcenia przez całe życie, nauki języków obcych i zawiązywania międzynarodowych partnerstw na rzecz kształcenia.



Instytucje szkoleniowe dzięki, którym powstało „Kompendium Wiedzy na temat aktywizacji osób 50 +”



Portugalska spółka z siedzibą w Lizbonie posiadająca biura w Funchal, Castelo Branco, Madrycie, Barcelonie i Luandzie. W ramach swojej działalności C4G prowadzi Doradztwo i Szkolenia.



Motivated Learning for Everyone to instytucja, która stawia na rozwój zawodowy i szkolenia dla pracowników we wszystkich sektorach edukacji i szkoleń



Training to Malta jest stowarzyszeniem non-profit z siedzibą w St Julians, skupia się na wszystkich rodzajach szkoleń, w tym na szkoleniu języka angielskiego. Oferuje staże we wszystkich obszarach akademickich, zawodowych, przemysłowych i produkcyjnych. Działania firmy wspierane są przez aktywny udział międzynarodowych sieci organizacji.



IH Malta została założona w 2001 roku. Instytucja oferuje różne rodzaje programów i zajęć, aby pomóc każdemu znaleźć rodzaj zajęć, zorganizować czas wolny i zakwaterowanie, aby dopasować je do ich potrzeb, zainteresowań i stylu życia



Kompedium zostało opracowane przez
Krajowe Stowarzyszenie Wspierania Przedsiębiorczości
w ramach projektu „Spojrzenie w przyszłość – aktywność osób 50+”,
współfinansowanego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój
ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

„Wyłącznie odpowiedzialność za treści zawarte w niniejszej publikacji ponosi KS WP,
a Komisja Europejska nie może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za wykorzystanie tych informacji”