



SKTUTECZNIE i TRWALE w ZATRUDNIENIU

na przykładzie projektu:

„Indywidualne ścieżki zatrudnienia”

BEATA WRZOSEK
ELBLĄSKA RADA KONSULTACYJNA
OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

[http://ec.europa.eu/regional_policy/videos/video-
details.cfm?vid=1262&LAN=PL](http://ec.europa.eu/regional_policy/videos/video-details.cfm?vid=1262&LAN=PL)



UZASADNIENIE

Czynniki zewnętrzne wpływające na niekorzystną sytuację na rynku pracy osób po 45 roku życia:

1. Zmniejszająca się liczba ofert pracy.
2. Niska skuteczność standardowych narzędzi aktywizacji zawodowej wykorzystywanych przez instytucje rynku pracy.
3. Metody pracy, nie uwzględniające indywidualnych zasobów, deficytów i potrzeb osób bezrobotnych.
4. Niechęć pracodawców do zatrudniania osób po 45 roku życia.



UZASADNIENIE

Czynniki wewnętrzne wpływające na niekorzystną sytuację na rynku pracy osób po 45 roku życia:

1. Niskie wykształcenie lub niedostosowane kwalifikacje zawodowe do potrzeb pracodawców.
2. Problemy natury psychologicznej (brak motywacji do pracy, niskie poczucie wartości, niskie umiejętności autoprezentacji, wycofanie, roszczeniowa postawa).
3. Problemy natury zdrowotnej i przechodzenie na rentę.
4. Niskie kompetencje kulturowe (specyficzne podejście do poszukiwania pracy, warunków pracy oraz podejścia do wypełniania obowiązków pracowniczych).

TRADYCYJNY MODEL ZATRUDNIENIA

INSTYTUCJE RYNKU PRACY

WYSZKOLIĆ
(wyposażyć w kwalifikacje
zawodowe)

ZATRUDNIĆ
(zgodnie z uzyskanymi
kwalifikacjami)

ZMIANA

Wsparcie zawodowe **musi być** połączone z pomocą zdrowotną, psychologiczną, emocjonalną i socjalną.

NOWY MODEL ZATRUDNIENIA polega głównie na:

1. Sposobie diagnozowania problemu: wieloprofilowa - interdyscyplinarna diagnoza zasobów i deficytów oraz pogłębiona ocena potrzeb i aspiracji.
2. Stosowanie dotychczasowych narzędzi w nowych kontekstach: trening pracy, job coaching i life coaching.
3. Wprowadzanie nowych narzędzi aktywizacji zawodowej: monitoring pracy w środowisku zawodowym.
4. Indywidualna i stała współpraca trenera pracy z osobą bezrobotną.

NOWY MODEL MODEL ZATRUDNIENIA

INSTYTUCJE RYNKU PRACY

WYPOSAŻYĆ w kwalifikacje
zawodowe i umiejętności z
uwzględnieniem trzech obszarów

WESPRZEĆ i ZATRUDNIĆ

UTRZEMAĆ W ZATRUDNIENIU
(wsparcie i monitoring
zatrudnienia)

Innowacyjność MODELU polega na:

1. **Rekrutacja** - wieloprofilowa diagnoza zasobów, deficytów oraz potrzeb klienta prowadzona przez interdyscyplinarny zespół specjalistów składający się z psychologa, doradcy zawodowego oraz lekarza, pozwala kompleksowo ocenić sytuację zdrowotną, psychospołeczną i zawodową odbiorcy innowacji.
2. **Plan Rozwoju Osobistego (PRO)** - uwzględnia holistyczne podejście do wszystkich sfer życiowych, które mają istotny wpływ na sytuację zawodową klienta. PRO określa:
 - a) PROBLEM,
 - b) CEL ,
 - c) SPOSÓB ROZWIĄZANIA PROBLEMU (metody i narzędzia pracy psychologa, doradcy zawodowego oraz trenera pracy),
 - d) CZAS.



Innowacyjność MODELU polega na:

3. Przygotowanie do wejścia na rynek pracy odbiorcy innowacji - wsparcie trenera pracy, którego zadaniem ma być *wzmacnianie* umiejętności psychospołecznych i zawodowych, tak aby osoba trafiająca na rynek pracy potrafiła je odpowiednio wykorzystać w środowisku zawodowym.
4. **Zatrudnienie** - wyszukanie przez trenera pracy stanowiska dostosowanego do specyficznych potrzeb osoby bezrobotnej. Trener pracy uwzględnia indywidualną sytuację psychospołeczną, zdrowotną i zawodową osoby bezrobotnej. Trener pracy nawiązuje ścisłą współpracę z pracodawcą, aby w przyszłości móc monitorować pracę odbiorcy innowacji w miejscu zatrudnienia.

Innowacyjność MODELU polega na:

5. **Monitoring pracy w miejscu pracy** - pozwoli wyeliminować moment rezygnacji z pracy osoby nowozatrudnionej lub zwolnienie jej przez pracodawcę. Monitoring pracy ma istotny wpływ na utrzymanie się na rynku pracy odbiorcy innowacji. Równocześnie półroczny monitoring pracy prowadzony przez trenera pracy umożliwia faktyczną ocenę zdolności pracownika i jego przydatności na danym stanowisku. Publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy obecnie nie wspierają osób nowozatrudnionych w pierwszym i najtrudniejszym okresie zatrudnienia (do 6 miesięcy).

Grupa testująca

| 32 osoby długotrwale bezrobotne | K | M | R |
|---|----------|----------|----------|
| Okres pozostawania bez zatrudnienia | | | |
| <i>12 – 24 miesiące</i> | 1 | 0 | 1 |
| <i>powyżej 2 lat</i> | 5 | 2 | 7 |
| <i>powyżej 3 lat</i> | 7 | 0 | 7 |
| <i>powyżej 4 lat</i> | 14 | 3 | 17 |
| Wykształcenie | | | |
| <i>podstawowe</i> | 7 | 1 | 7 |
| <i>ponadgimnazjalne (technikum, liceum)</i> | 14 | 1 | 15 |
| <i>pomaturalne</i> | 6 | 0 | 6 |
| <i>wyższe</i> | 1 | 3 | 4 |

Grupa testująca

| 32 osoby długotrwale bezrobotne | K | M | R |
|--|----------|----------|----------|
| Wiek | | | |
| <i>45 – 50 lat</i> | 5 | 0 | 5 |
| <i>51 lat – 55 lat</i> | 17 | 1 | 18 |
| <i>powyżej 55 lat</i> | 5 | 4 | 9 |
| Stopień niepełnosprawności | | | |
| <i>stopień lekki</i> | 14 | 1 | 15 |
| <i>stopień umiarkowany</i> | 4 | 3 | 7 |
| <i>stopień znaczny</i> | 0 | 0 | 0 |

WSKAŹNIKI REZULTATU

| | K | M | R |
|---|----|---|----|
| Liczba osób objętych wsparciem | 27 | 5 | 32 |
| Liczba osób, które zrezygnowały z udziału w projekcie | 4 | 0 | 4 |
| Liczba osób realizujących PRO | 23 | 5 | 28 |
| Liczba osób, które podjęły zatrudnienie | 17 | 5 | 22 |
| Liczba osób pozostających bez zatrudnienia | 10 | 0 | 10 |

Wskaźnik osiągnięcia rezultatu

| | | | |
|-------------------------------------|----|----|--------|
| Uczestnicy projektu ogółem | 32 | 22 | 68,75% |
| Uczestnicy projektu realizujący PRO | 28 | 22 | 78,57% |

GRUPA TESTUJĄCA - ZATRUDNIENI

| | K | M | R |
|---|----|---|----|
| Okres pozostawania bez zatrudnienia | | | |
| <i>12 – 24 miesiące</i> | 0 | 0 | 0 |
| <i>powyżej 2 lat</i> | 4 | 2 | 6 |
| <i>powyżej 3 lat</i> | 6 | 0 | 6 |
| <i>powyżej 4 lat</i> | 7 | 3 | 10 |
| Wykształcenie | | | |
| <i>podstawowe</i> | 3 | 1 | 4 |
| <i>ponadgimnazjalne (technikum, liceum)</i> | 11 | 1 | 12 |
| <i>pomaturalne</i> | 2 | 0 | 2 |
| <i>wyższe</i> | 1 | 3 | 4 |

GRUPA TESTUJĄCA - ZATRUDNIENI

| | K | M | R |
|-----------------------------------|---|---|----|
| Wiek | | | |
| <i>45 – 50 lat</i> | 4 | 0 | 4 |
| <i>51 lat – 55 lat</i> | 9 | 1 | 10 |
| <i>powyżej 55 lat</i> | 4 | 4 | 8 |
| Stopień niepełnosprawności | | | |
| <i>stopień lekki</i> | 9 | 1 | 10 |
| <i>stopień umiarkowany</i> | 3 | 3 | 6 |
| <i>stopień znaczny</i> | 0 | 0 | 0 |



DLACZEGO WARTO?

ZMIANA WIZERUNKU SŁUŻB ZATRUDNIENIA

1. Zwiększenie skuteczności polityki rynku pracy - utrzymanie w zatrudnieniu.
2. Indywidualizacja potrzeb klienta.
3. Zwiększenie efektywności działań pracowników zaangażowanych w aktywizację zawodową osób bezrobotnych i nieaktywnych.

SYMULACJA KOSZTÓW

12 miesięcy – 32 osoby

| RODZAJ KOSZTU | KOSZT JEDNOSTKOWY | LICZBA | RAZEM |
|----------------------------|-------------------|--------|----------------------|
| TRENER PRACY - etat | 4000,00 | 12 | 48 000,00 |
| TRENER PRACY - etat | 4000,00 | 12 | 48 000,00 |
| LEKARZ | 200,00 | 32 | 6400,00 |
| DORADCA ZAWODOWY – ½ etatu | 2100,00 | 12 | 25 200,00 |
| PSYCHOLOG ½ etatu | 2100,00 | 12 | 25 200,00 |
| SZKOLENIA ZAWODOWE | 3000,00 | 32 | 96 000,00 |
| razem | | | 248 000,00 / 7775,00 |

Dziękuję za uwagę

Beata Wrzosek

Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych
ul. Związku Jaszczurczego 15
82-300 Elbląg

www.erkon.elblag.com.pl

