



Projekt Active A.G.E. Zarządzanie zmianą: wpływ demograficznego starzenia się na miasta.

RAPORT KOŃCOWY



Connecting cities
Building successes





Projekt Active A.G.E. Zarządzanie zmianą: wpływ demograficznego starzenia się na miasta.

RAPORT KOŃCOWY



Connecting cities
Building successes





Connecting cities
Building successes



Spis treści

AKTYWNY WIEK – ZARZĄDZANIE ZMIANĄ: WPŁYW DEMOGRAFICZNEGO STARZENIA SIĘ NA MIASTA. POLITYKI DOTYCZĄCE AKTYWNEGO STARZENIA SIĘ, PŁCI ORAZ ZATRUDNIENIA.....5

Wstęp	5
Projekt	6
Partnerstwo	7
Aktywny Wiek: Projekt URBACT II	7
Metodologia	8

LOKALNE PLANY DZIAŁANIA.....13

RZYM

– WIEK A GOSPODARKA.....15

Tłó	15
Polityka na szczeblu lokalnym.....	16
Lokalny Plan Działania:	
proces i zarządzanie.....	16
Analiza problemu	18
Cele i działania	18
Wskaźniki monitorowania i oceny	18
Środki i pozyskiwanie funduszy	22
Harmonogram	22
Budżet	23

RZYM

– WIEK A OPIEKA24

Tłó.....	24
Polityka na szczeblu lokalnym	25
Lokalny Plan Działania:	
proces i zarządzanie	25
Analiza problemu	25
Cele i działania	26
Wskaźniki monitorowania i oceny.....	28
Środki i pozyskiwanie funduszy	31
Harmonogram	32
Budżet	32

DOBRICH

– WIEK A WYKLUCZENIE SPOŁECZNE34

Tłó.....	34
Polityka na szczeblu lokalnym.....	35
Lokalny Plan Działania:	
proces i zarządzanie.....	36
Analiza problemu.....	36
Cel, działania i środki.....	37
Wskaźniki monitorowania i oceny.....	39
Środki i pozyskiwanie funduszy.....	40
Harmonogram.....	40
Budżet	40

EDYNBURG

– WIEK A GOSPODARKA.....41

Tłó.....	41
Polityka na szczeblu lokalnym	43
Lokalny Plan Działania:	
proces i zarządzanie	44
Analiza problemu.....	44
Cele i działania	45
Środki i pozyskiwanie funduszy.....	53
Harmonogram	53
Budżet	53

MARIBOR

– WIEK A GOSPODARKA.....54

Tłó.....	54
Polityka na szczeblu lokalnym.....	55
Lokalny Plan Działania:	
proces i zarządzanie	57
Analiza problemu.....	58
Cele i działania	60
Wskaźniki monitorowania i oceny.....	61
Środki i pozyskiwanie funduszy.....	62
Harmonogram.....	62
Budżet	62

PRAGA**– WIEK A GOSPODARKA.....63**

Tłó.....	63
Polityka na szczeblu lokalnym.....	64
Lokalny Plan Działania:	
proces i zarządzanie	64
Analiza problemów	64
Cele, działania i środki.....	66
Wskaźniki monitorowania i oceny	67
Środki i pozyskiwanie funduszy.....	69
Harmonogram.....	69
Budżet	69

SEWILLA**– WIEK A GOSPODARKA.....70**

Tłó.....	70
Polityka na szczeblu lokalnym	71
Lokalny Plan Działania:	
proces i zarządzanie	72
Analiza problemu.....	72
Cele i działania	73
Wskaźniki monitorowania i oceny.....	76

STAROGARD GDAŃSKI**– WIEK A WYKLUCZENIE SPOŁECZNE77**

Tłó.....	77
Lokalny Plan Działania:	
proces i zarządzanie.....	79
Lokalny Plan Działania:	
analizy	84
Cele i działania	85

SALONIKI**– WIEK A GOSPODARKA.....87**

Tłó.....	87
Okres MFW	88
Polityka na szczeblu lokalnym	88
Lokalny Plan Działania:	
proces i zarządzanie.....	89
Analiza problemu.....	89
Cele i działania	90
Wskaźniki monitorowania i oceny.....	91
Środki i pozyskiwanie funduszy.....	92
Budżet	92

WOLVERHAMPTON**– WIEK A GOSPODARKA.....93**

Tłó.....	93
Polityka na szczeblu lokalnym.....	94
Lokalny Plan Działania:	
proces i zarządzanie	94
Analiza problemu.....	95
Cele i działania	96



AKTYWNY WIEK

ZARZĄDZANIE ZMIANĄ: WPŁYW DEMOGRAFICZNEGO STARZENIA SIĘ NA MIASTA. POLITYKA DOTYCZĄCA AKTYWNEGO STARZENIA SIĘ, PŁCI ORAZ ZATRUDNIENIA.

Wstęp

Dla większości krajów Europy starzenie się populacji jest zarówno wyzwaniem, jak i szansą, szczególnie w świetle aktualnych negatywnych trendów, jakie dotyczą światowej gospodarki na poziomie globalnym. Starzenie się populacji jest wyzwaniem dla skuteczności i konkurencyjności różnych rodzajów opieki społecznej wymagających wdrożenia reform strukturalnych w obszarze emerytur publicznych, zdrowia, zatrudnienia i kształcenia, aby sprostać narastającej presji na wydatki publiczne, która nadejdzie wraz z przejściem na emeryturę pokolenia wyżu demograficznego oraz wzrostem wskaźnika obciążenia demograficznego. Starzenie się jest także szansą na przyjęcie bardziej spójnego i zrównoważonego podejścia do aktywnego starzenia, przejściem z systemu motywacyjnego na pracę w "produktywnej" perspektywie przy jednoczesnym uwzględnieniu różnorodnych wzorców przejściowych związanych z prowadzeniem indywidualnej egzystencji (przejściowe rynki pracy); szansą na

zmianę polityki strategii planowania i zorientowanie jej na poprawę jakości życia osób starszych oraz utrzymanie rozwoju gospodarczego, jedności społecznej i adekwatności emerytur, połączeniem elastyczności rynków pracy, organizacji i stosunków pracy z zapewnieniem bezpieczeństwa socjalnego i zawodowego.

W całej UE występuje połączenie wysokiej, stale rosnącej oczekiwanej długości życia i niskiego współczynnika dzietności. Niedawny raport opublikowany przez Komisję Europejską¹ wykazuje, że w wielu krajach UE współczynnik dzietności będzie nadal spadał poniżej naturalnego poziomu zastępowalności pokoleń. Jednocześnie oczekiwana długość życia przy urodzeniu, która wzrosła o około

¹ European Commission, 2006. The impact of ageing on public expenditure: projections for the EU25 Member States on pensions, health care, long term care, education and unemployment transfers (2004-2050). European Economy. Special Report No.1.

osiem lat od 1960 r., wydłuży się o kolejne sześć lat w ciągu pięciu następnych dekad. Przewiduje się, że starzenie się społeczeństw w XXI wieku będzie narastać coraz szybciej na całym świecie oraz że odsetek osób starszych osiągnie 21% do końca roku 2050. Według prognoz, do tego czasu liczba osób starszych po raz pierwszy przekroczy liczbę osób młodych w wieku do 15 lat.²

Wraz ze starzeniem się populacji trzeba będzie ponownie ocenić wkład osób po 60 roku życia w gospodarkę i życie społeczne. Wpływ tego trendu różni się w zależności od miast i regionów, wpłynie jednak na niemal każdy aspekt życia: rynki pracy, mieszkalnictwo, systemy ubezpieczeń społecznych, infrastrukturę, zagospodarowanie przestrzenne, kształcenie, budżet i finanse.

Pomimo podjęcia problematyki aktywnego starzenia w wielu raportach i programach na różnych poziomach zarządzania, *model aktywnego starzenia* ciągle daleki jest od wdrożenia go w różnych dziedzinach. Sfery takie jak życie rodzinne, zatrudnienie, edukacja, uczestnictwo w życiu społecznym i kulturalnym, bezpieczeństwo materialne i zdrowie są ściśle związane z różnorodnymi obszarami mającymi znaczenie dla starzenia się. Dostrzeżenie tych zależności sugeruje przyjęcie podejścia uwzględniającego cały cykl życiowy zamiast skupienia się wyłącznie na finansowych, gospodarczych i zawodowych aspektach starzenia się. W ujęciu całościowym, udana polityka dotycząca starzenia się musi uwzględniać wszystkie pokolenia: polityka starzenia się zasadniczo dotyczy zapewnienia, przedłużenia i ochrony praw politycznych, gospodarczych i społecznych obywateli w każdym wieku. Krótko mówiąc, obywatelstwo dla osób starszych z góry zakłada obywatelstwo dla każdego. Podejście to pomoże w zmianie postrzegania problemu starzenia i uczynienie z niego "szansy" na zapewnienie osobom starszym większych możliwości.

Projekt

Podstawa projektu Aktywny Wiek osadzona jest w tych ogólnych i kompleksowych ramach. Projekt próbuje aktywnie odpowiedzieć na powyższe wyzwania poprzez:

- promocję procesu wzajemnego uczenia się pomiędzy 9 miastami europejskimi w celu rozwoju kompetencji zawodowych i identyfikacji dobrych praktyk;

- zapewnienie wspólnej metodologii w celu wdrożenia zintegrowanego podejścia.

Projekt obejmuje trzy następujące grupy tematyczne:

- wiek a gospodarka;
- wiek a opieka;
- wiek a inkluzja;

Wiek a gospodarka odnosi się do ograniczeń i możliwości bezpośrednio związanych z rynkiem pracy. Kluczowe problemy podniesione przez partnerów obejmowały:

- **jakość pracy** (warunki pracy, zdrowie, płaca, kwalifikacje) w kontekście wysokiego bezrobocia i niskiego ogólnego popytu na pracę;
- **dłuższy okres aktywności zawodowej** - polityka mająca na celu zwiększenie uczestnictwa w życiu społecznym i gospodarczym osób dojrzałych oraz polityka aktywnego obywatelstwa;
- **podniesienie wieku emerytalnego** w celu usprawnienia stabilności systemów emerytalnych i opieki zdrowotnej;
- **rozwój przedsiębiorstw** w celu promocji samozatrudnienia i zakładania nowych przedsiębiorstw.

Wiek a opieka dotyczy zdrowia i samowystarczalności osób starszych, gdyż problemy te odgrywają istotną rolę w promowaniu aktywnego starzenia. Partnerzy programu Aktywny Wiek podkreślali znaczenie długoterminowej opieki w procesie aktywnego starzenia w perspektywie cyklu życiowego. Zidentyfikowano następujące wyzwania:

- zapewnienie **lepszego stanu zdrowia i stylu życia** osób w podeszłym wieku oraz po obciążeniach depresją i izolacją;
- opracowanie systemu **opieki domowej i wsparcia** dla rodzin i opiekunów poprzez przejście z systemu opieki instytucjonalnej na usamodzielnienie osób starszych we własnych domach;
- **System długotrwałej opieki** - dla polepszenia ogólnej jakości świadczonych usług socjalnych oraz rozszerzenia usług domowej opieki zdrowotnej.

Wiek a wykluczenie społeczne odnosi się do zagrożeń związanych z wyłączeniem spowodowanym szybkimi, ciągłymi zmianami technologicznymi oraz społeczno-gospodarczymi. Partnerzy wskazali na następujące problemy:

- zapewnienie dostępu do **odpowiednich warunków mieszkaniowych** poprzez zintegrowane strategie wspierające osoby

² United Nations, Department of Economic and Social Affairs, 2001. World Population Ageing: 1950-2050.

o najniższych dochodach oraz odnoszące się do jakości mieszkalnictwa i problemu bezdomności;

- **aktywne obywatelstwo osób starszych**
 - zachęcanie do angażowania się w życie społeczności promujących aktywny styl życia (w szczególności w najbardziej narażonych grupach, np. osoby starsze w lokalnym środowisku i kobiety) poprzez pracę w charakterze wolontariusza, reintegrację zawodową oraz kształcenie ustawiczne;
- **walka z ubóstwem i postępującą marginalizacją** poprzez zapewnienie odpowiedniego poziomu emerytur i składek na ubezpieczenie społeczne.

W ciągu ostatnich trzech lat partnerzy projektu zrealizowali następujące działania:

- 9 Lokalnych Grup Wsparcia obejmujących właściwych interesariuszy dla każdej grupy tematycznej;
- 10 Lokalnych Planów Działania;
- ustanowienie działań na rzecz wymiany kształcenia dla ponad 190 uczestników z 9 miast;
- internetowa publikacja Raportów z Grup Tematycznych oraz Raportów ze Studiów Przypadków;
- ustanowienie międzynarodowej społeczności praktyków;
- Age Impact Assessment Toolkit (*Zestaw narzędzi do oceny wpływu wieku*) dla miast i regionów;
- warsztaty i wideokonferencje online;
- wytyczne dla przyszłych interwencji politycznych i technologicznych w związku z demograficznym procesem starzenia się na poziomie europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym.

Partnerstwo

Partnerstwo w projekcie Aktywny Wiek objęło 9 miast z 8 krajów europejskich:

- Rzym – Włochy (partner wiodący)
- Dobricz – Bułgaria
- Edynburg – Wielka Brytania
- Maribor – Słowenia
- Praga – Czechy
- Sewilla – Hiszpania
- Starogard Gdański – Polska
- Saloniki – Grecja
- Wolverhampton – Wielka Brytania

Każde z miast miało za zadanie sporządzić co najmniej jeden Lokalny Plan Działania (LPD) dotyczący jednej z interesujących je grup tematycznych. Każdy z LPD musiał być sporządzony według realistycznej prognozy finansowej opartej

na szerokim przeglądzie możliwych źródeł zrównoważonego finansowania w ramach EFRR, EFS lub innych programów o charakterze unijnym i krajowym.

Aby zrealizować te działania, w każdej gminie miejskiej powołano Lokalną Grupę Wsparcia (LGW) obejmującą lokalne Instytucje Zarządzające (IZ), wybranych przedstawicieli, praktyków, instytucje, dostawców usług socjalnych, organizacje społecznościowe oraz kluczowych ekspertów tematycznych w danych zagadnieniach. Dzięki temu LGW mogły stać się skutecznymi „siłami napędowymi” projektu. Każda LGW nakreśliła program pracy i dokonała weryfikacji LPD, co dzięki skutecznym działaniom zmaksymalizowało lokalne skutki międzynarodowej wymiany wiedzy i dobrych praktyk.

Aktywny Wiek: projekt programu URBACT II

Aktywny Wiek jest współfinansowany w ramach URBACT II, europejskiego programu wymiany i kształcenia promującego zrównoważony rozwój miast. Umożliwia on miastom podjęcie współpracy przy opracowywaniu rozwiązań głównych problemów, przed jakimi stają dziś obszary miejskie, podkreślając kluczową rolę, jaką odgrywają miasta w starciu z coraz bardziej złożonymi wyzwaniami społecznymi. Program pomaga miastom w opracowaniu nowych, praktycznych, zrównoważonych rozwiązań integrujących obszary gospodarcze, społeczne i środowiskowe. Umożliwia im dzielenie się dobrymi praktykami i doświadczeniami z wszystkimi osobami zawodowo zajmującymi się polityką miast w Europie.

W ramach tego programu Aktywny Wiek objął 9 miast z 8 krajów, aby poprawić skuteczność i wyniki lokalnych partnerów poprzez współpracę, wymianę, kształcenie i kapitalizację, jak również poprzez konkretne lokalne działania.

Zgodnie z główną zasadą URBACT II, sieć prowadziła działania na dwóch poziomach:

- na poziomie lokalnym poprzez LGW;
- na poziomie europejskim poprzez wymianę najlepszych praktyk i doświadczeń podczas Międzynarodowych Spotkań Wymiany organizowanych przez trzy miasta partnerskie: Wolverhampton, Maribor i Starogard Gdański. Podczas tych spotkań miasta goszczące zorganizowały wizyty w miejscach świadczenia usług i ośrodkach związanych z omawianymi zagadnieniami, co poprawiło skuteczność kształcenia.

Istotnym elementem szerszej wymiany praktyk było również uczestnictwo partnerów w dorocznych konferencjach URBACT, podczas których zacieśniono współpracę pomiędzy przedstawicielami miast partnerskich i umożliwiono uczestnikom poszerzenie ich wiedzy.

Metodologia

Aby zrealizować powyższe cele, partner wiodący – miasto Rzym – przyjęło wraz z partnerami **Metodologię Action Learning** (*uczenie się poprzez działanie*) w oparciu o zapewnienie, że kapitał osobowy i społeczny uczestników będzie częścią procesu wymiany i kształcenia. Dlatego też metodologia Action Learning stanowiła technikę organizacyjną, pomocną w rozwiązywaniu problemów i zachęcającą uczestników do wzajemnego uczenia się, zorientowaną na osiągnięcie dwóch kluczowych celów:

- a) maksymalizację skutków na poziomie lokalnym i zapewnienie, że końcowe propozycje projektów lokalnych znajdą wielu odbiorców;
- b) usprawnienie skutecznej międzynarodowej wymiany doświadczeń i kształcenia. Na tym etapie kluczową rolę odgrywały **Międzynarodowe Warsztaty Wymiany** obejmujące członków wszystkich zespołów Action Learning skupiających się na jednej z grup tematycznych.

Metodologię tę wdrożono dzięki ścisłej współpracy pomiędzy dwiema głównymi grupami roboczymi: Lokalną Grupą Wsparcia (LGW) oraz Zespołem Action Learning (ZAL). Pierwsza grupa była większa i otwarta na uczestnictwo dużej liczby kluczowych aktorów z dziedziny „działania”, tj. wybranych przedstawicieli, praktyków, instytucji, dostawców usług socjalnych oraz organizacji społecznościowych. Ponadto, celem zapewnienia zrównoważenia projektu, promowano zaangażowanie lokalnych Instytucji Zarządzających (IZ) oraz wkład niektórych kluczowych ekspertów tematycznych. Dzięki temu LGW stanowiła wielopłaszczyznową, przekrojową, multidyscyplinarną grupę powołaną w celu zapewnienia szerszej wymiany doświadczeń i rozwoju kompetencji zawodowych. Druga grupa (ZAL) była mniejsza, złożona z trzech, czterech kluczowych ekspertów odpowiedzialnych za konkretną pracę nad określoną grupą tematyczną projektu.

Lokalne IZ zaproszono również do udziału w spotkaniach drugiej z wymienionych grup roboczych. Zasadniczo wszystkie miasta biorące udział w projekcie Aktywny Wiek mogły liczyć na skuteczną współpracę lokalnych IZ. W niektórych

przypadkach, zmiany w aktywach politycznych i administracyjnych na poziomie lokalnym miały istotny wpływ na procesy zainicjowane z udziałem różnych uczestników. Ponadto globalny kryzys gospodarczy wprowadził kwestie krytyczne do już elastycznych ram projektu, zwiększając niepewność w wielu lokalnych aspektach.

Niezależnie od powyższych problemów, zgodnie z metodologią zaproponowaną przez partnera wiodącego, każde z miast zarządzało procesami dotyczącymi: a) składu LGW oraz ZAL; b) organizacji regularnych spotkań; c) animacji uczestników i oceny zrealizowanych prac. Ta metoda pracy pozwoliła na stworzenie rzeczywistych warunków do pogłębienia wiedzy, doświadczenia i praktyki oraz umożliwiła partnerom sporządzenie ostatecznej wersji jednego lub większej liczby LPD.

Nie istnieje dokładna definicja LPD – uczestników projektu zachęcano do podejmowania kreatywnych działań. Lokalny Plan Działania można jednak zdefiniować jako:

- zestaw wstępnie określonych działań mających na celu zapewnienie maksymalnego powodzenia strategii;
- dokument sporządzony przez każdego z partnerów, jasno określający zadania do wykonania, osoby odpowiedzialne, jak również sposób i harmonogram realizacji tych zadań;
- konkretną mapę oraz zakres rozwiązań do opracowania w ścisłej współpracy z Instytucjami Zarządzającymi (w celu zmaksymalizowania możliwości finansowania) oraz lokalnymi interesariuszami (w celu zmaksymalizowania szans na wdrożenie).

LPD jest narzędziem dla przyszłych zmian zorientowanym na wzmocnienie wpływu międzynarodowej wymiany i kształcenia na lokalną politykę oraz nadanie konkretnej formy wynikom działań programowych przeprowadzonych przez partnerów. Szkieletem LPD są badania podstawowe. W badaniach tych nawiązano do problemów i oczekiwanych wyników. LPD w ramach programu Aktywny Wiek są wynikiem działań na rzecz wymiany i kształcenia pomiędzy partnerami, jak również współpracy pomiędzy partnerami a ich Lokalnymi Grupami Wsparcia. Każda LGW była zaangażowana w proces tworzenia, rozwoju i weryfikacji LPD. Etap opracowania zakończył się na stworzeniu zarysu wszystkich celów i działań LPD sporządzonych przez partnerów oraz przeprowadzeniu przeglądu partnerskiego wszystkich LPD przez ogół członków sieci.

Na poziomie lokalnym pierwszym krokiem było określenie liczby kluczowych uczestników z dziedziny "działania", tj. wybranych przedstawicieli, praktyków, instytucji, dostawców usług socjalnych oraz organizacji społecznościowych w celu utworzenia Lokalnej Grupy Wsparcia. Dla każdej grupy tematycznej miasta dokonały wyboru interesariuszy pierwotnych – bezpośrednio dotkniętych skutkami polityki lokalnej (pozytywnie lub negatywnie) – oraz interesariuszy wtórnych – odgrywających rolę pośredników (agencje dostawcze, pracownicy terenowi) – ubiegających się o członkostwo w LGW.

W przypadku obu kategorii, LWG musiały dokładnie określić:

- obszary swoich zainteresowań oraz wpływ danych zagadnień na ich działalność;
- własne możliwości oraz motywację do wprowadzenia zmian;
- możliwe działania na rzecz interesów interesariuszy.

prowadzonej polityki i innych doświadczeń;
 - zapewniła o sporządzeniu zrównoważonego LPD;
 - przyczyniła się do promocji działalności i wyników na skalę lokalną, zabiegając o wsparcie polityczne i ramy instytucjonalne niezbędne do realnego uskutenienia Lokalnego Planu Działania.

Począwszy od badań podstawowych oraz zintegrowania ich z dodatkowymi danymi (jeżeli było to wymagane), partnerzy omówili projekt w obrębie Lokalnych Grup Wsparcia i Zespołów Action Learning oraz sporządzili mapę agencji zaangażowanych w działalność dotyczącą problemów, z którymi związany jest projekt. W ten sposób, każdy z Zespołów Action Learning rozpoczął pracę nad analizą głównych problemów, jakie należy ująć w LPD oraz przyczyn tych problemów i możliwych skutków. Każdy z partnerów sporządził własne *drzewo problemów* obejmujące interesariuszy i członków LGW, aby wypracować bezpośrednią opinię na temat omawianych zagadnień.

Interesariusz	Obszar zainteresowań i wpływ problemu	Możliwości i motywacja do wprowadzenia zmian	Możliwe działania na rzecz interesów interesariuszy
Interesariusz pierwotny			
Interesariusz wtórny			

Ryc. 1: Tabela dotycząca interesów interesariuszy dla hipotetycznego projektu związanego z lokalnym zatrudnieniem

Po zidentyfikowaniu wszystkich członków LWG, wybrano spośród nich kilku kluczowych przedstawicieli tworzących Zespół Action Learning.

Podczas spotkań, każda z Lokalnych Grup Wsparcia:

- określiła potrzeby i problemy danego obszaru miejskiego, skupiając się na sednie omawianych zagadnień;
- dokonała identyfikacji, wsparcia i oceny możliwego wkładu miasta w projekt w zakresie "najlepszych praktyk", istniejących narzędzi, wizyt lokalnych,

Następnie każde z miast rozpoczęło pracę nad określeniem szeregu celów operacyjnych oraz nad identyfikacją odpowiednich działań, jakie należy podjąć oraz oczekiwanych wyników (osobno dla wyników i skutków). Metodologia zapewniła partnerom możliwość spotkań i dyskusji pomiędzy członkami LGW i ZAL dzięki zastosowaniu następujących technik: analizy źródeł wtórnych; tabel problemów i rozwiązań, narzędzi do opracowania wskaźników monitorowania i instrumentów weryfikacji, konsultacji z kluczowymi interesariuszami oraz spotkań poświęconych podziałowi i szerzeniu prac i metodologii wśród partnerów projektu.

TABELA PROBLEMÓW I ROZWIĄZAŃ		
Problemy	Rozwiązania	Środki
(opis)	(opis)	(opis)

Ryc. 2: Tabela analizy problemów

Cel:					
Nazwa działania	Partner wiodący	Opis działania	Oczekiwane wyniki	Harmonogram	Roczne środki

Ryc. 3: Tabela działań

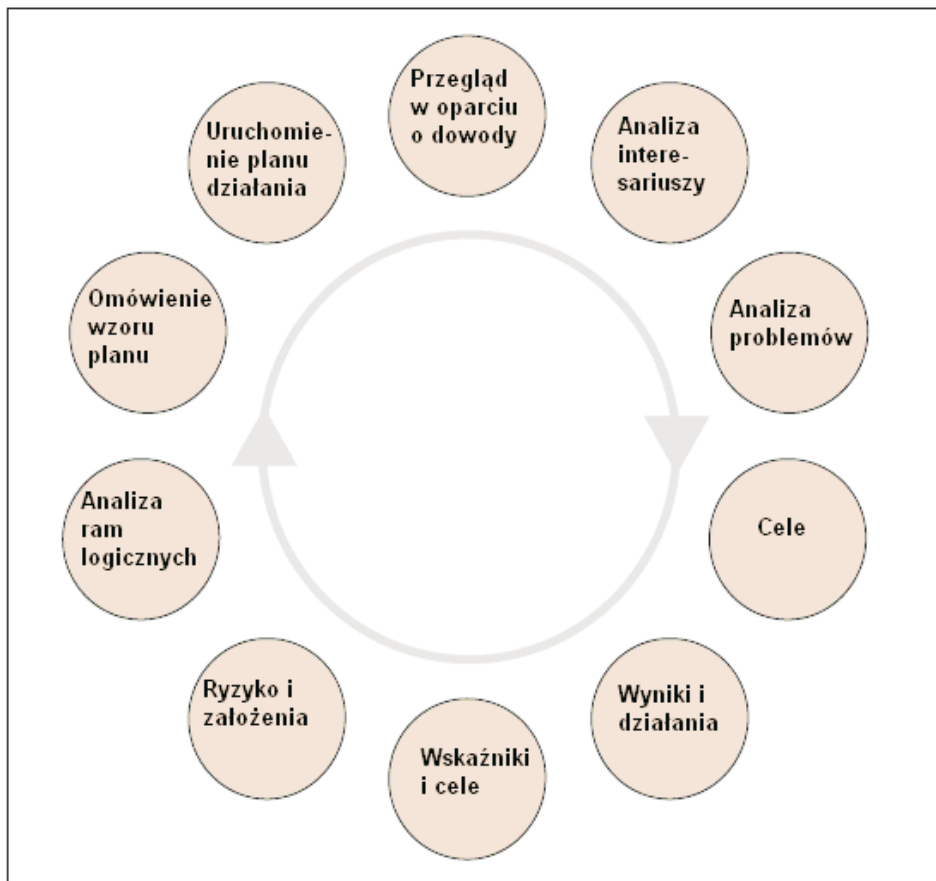
Logika interwencji	Wskaźniki i narzędzia weryfikacji	Założenia
Cel		
Wyniki		
Działania		

Ryc. 4: Tabela ilościowego określenia wskaźników

Logika interwencji	Wskaźniki i narzędzia weryfikacji	Założenia
Cel		
Wyniki		
Działania		

Ryc. 5: Narzędzie do łączenia założeń z celami, wynikami i działaniami

Poniższy rysunek przedstawia opis etapów, jakie musiały wykonać miasta, aby sporządzić LPD.



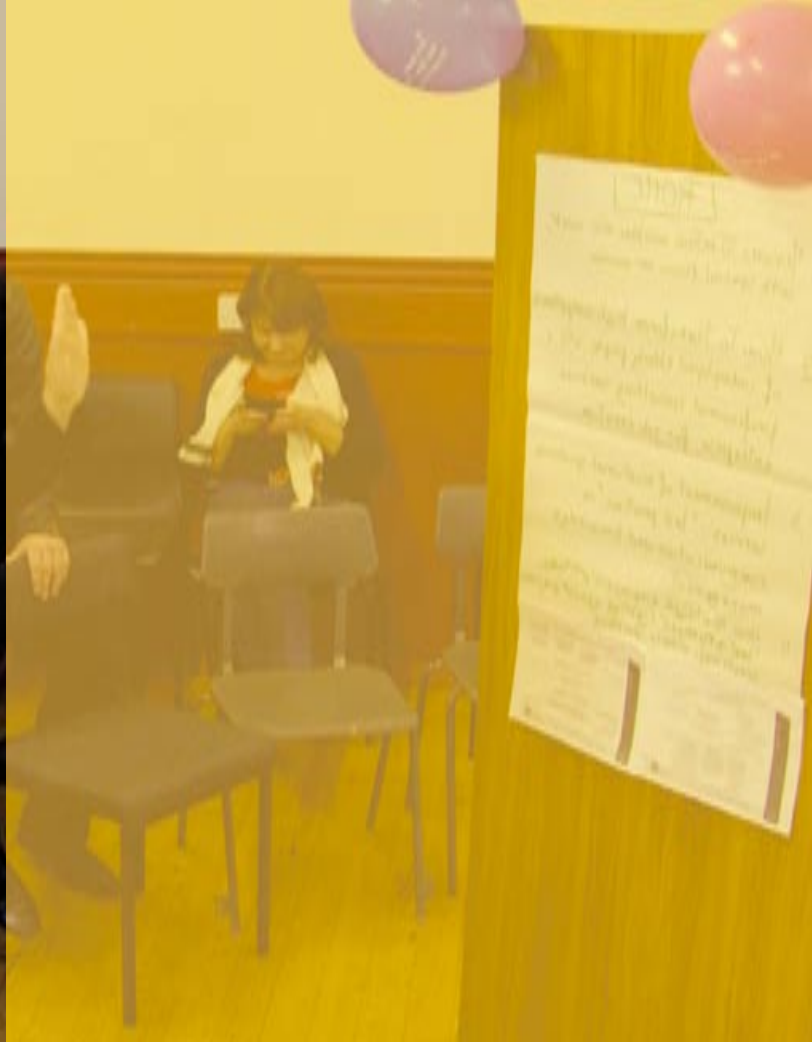
Ryc. 6: Model cyklu planowania

Tabela poniżej określa działania przeprowadzone przez ZAL i LGW na każdym etapie oraz główne metody wykorzystane do zredagowania LPD.

Etap 1 - Przegląd bazy dowodów	
Działania	Główne metody
<p>Integracja badań podstawowych z dodatkowymi danymi; omówienie komentarzy do projektu w obrębie Lokalnych Grup Wsparcia oraz partnerów projektu; stworzenie lokalnej mapy agencji zaangażowanych w działania związane z problematyką projektu – stopień pokrycia zapewniony przez istniejące działania (mapa polityki); identyfikacja istniejących mocnych i słabych punktów – omówienie “dobrych praktyk”; zorganizowanie wymiany międzynarodowej i szerzenia wiedzy.</p>	analiza źródeł wtórnych
2) Analiza interesariuszy	
Działania	Główne metody
<p>Identyfikacja interesariuszy faktycznie zainteresowanych Planem Działania i wspieraniem Planu oraz tych, którzy mogą blokować prace; określenie obszaru dokładnych zainteresowań oraz ocena poziomu możliwego zaangażowania w Plan Działania; rozdzielenie pomiędzy interesariuszami pierwotnymi bezpośrednio dotkniętymi polityką lokalną (pozytywnie lub negatywnie) oraz interesariuszami wtórnymi pełniącymi rolę pośredników (agencje dostawcze, pracownicy terenowi); analiza interesów tych stron oraz stopnia, w jakim dany problem ich dotyczy; analiza konkretnych możliwości oraz motywacji do wprowadzenia zmian; analiza możliwych działań w zakresie interesów interesariuszy.</p>	analiza źródeł wtórnych “burza mózgów”
3) Analiza problemu	
Działania	Główne metody
<p>Określenie problemów, którymi należy się zająć oraz ich połączenia z przyczynami i skutkami; jasne określenie zarysu problemu w LPD oraz stymulowanie świeżego podejścia do tego problemu; zaangażowanie interesariuszy w analizę problemów i potrzeb celem wyrobienia bezpośredniej opinii na temat; wystrzeżenie się prostych rozwiązań i odrzucanie podejścia typu „jak zwykle”; ustalenie priorytetowych obszarów działania w świetle tematyki Planu.</p>	“burza mózgów” metodologia “karteczek samoprzylepnych” drzewo problemów
4) Cele, działania i wyniki	
Działania	Główne metody
<p>Określenie jasnego, prostego celu nadrzędnego w zakresie obserwowalnych i mierzalnych wyników (zgodnie z głównym celem nadrzędnym ustalono szereg ograniczonych czasowo, konkretnych celów); określenie wyników, jakie należy osiągnąć; opis działań. Weryfikacja połączenia logicznego działań z wynikami i celami była przejrzysta.</p>	Tabela działań obejmująca: 1. działania, 2. wyniki, 3. harmonogram, 4. prognozowany budżet.
5) Wskaźniki i cele	
Działania	Główne metody
<p>Zdefiniowanie szeregu składników służących weryfikacji celów do osiągnięcia; wskaźniki muszą dotyczyć celów, wyników i działań; Wykorzystanie jak najmniejszej liczby wskaźników; Wykorzystanie różnorodnych wskaźników ilościowych i jakościowych</p>	tabela wskaźników
6) Założenia i ryzyko	

Etap 1 - Przegląd bazy dowodów	
Działania	Główne metody
<p>Identyfikacja ryzyka, na jakie może być narażony LPD oraz założeń, na których opiera się plan. Rozważono trzy możliwe rodzaje ryzyka:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ryzyko wewnętrzne, 2. ryzyko zewnętrzne kontrolowane, 3. ryzyko zewnętrzne niekontrolowane. <p>Analiza mocnych stron i szans.</p>	analiza SWOT
7) Analiza ram logicznych	
Działania	Główne metody
Zapewnienie spójności LPD; połączenie wszystkich elementów, nad którymi pracował ZAL.	tabela problemów i rozwiązań
8) Omówienie wzoru planu	
Działania	Główne metody
Sprawdzenie, czy interesariusze pierwotni byli faktycznie zaangażowani w nowy plan działania przed jego publikacją; dopilnowanie, aby plan nie został "przejęty" na rzecz prywatnych interesów.	"burze mózgów"
9) Uruchomienie planu działania	
Działania	Główne metody
Podanie do publicznej wiadomości, że LPD został zatwierdzony na najwyższym szczeblu władz gminy miejskiej; pozyskanie publicznego zainteresowania.	Szeroko rozpoznawalne imprezy i zaangażowanie interesariuszy.

Tabela 1 – Etapy prac nad tworzeniem LPD w ramach projektu Aktywny Wiek



LOKALNE PLANY DZIAŁANIA

Głównym osiągnięciem projektu Aktywny Wiek było sporządzenie 10 Lokalnych Planów Działania przez 9 miast w ciągu trzech lat trwania projektu. Niniejszy rozdział przedstawia syntezę wszystkich planów.

Jak opisano w rozdziale poprzednim, każdy z partnerów działał w oparciu o wspólne podejście metodologiczne, zaś ekspert główny i eksperci tematyczni zapewniali stałe wsparcie dla każdej GLW podczas trwania projektu, aby pomóc im w spełnieniu wymagań.

Mimo to, jednorodność nie jest celem samym w sobie i ma zastosowanie jedynie do wspólnych narzędzi, a nie do wyników końcowych. Zasadniczo, LPD projektu Aktywny Wiek różnią się z wielu powodów:

1) LPD są instrumentami celowymi mającymi na celu

zaspokojenie określonych lokalnych potrzeb, które, rzecz jasna, znacznie różnią się w zależności od miasta;

- 2) 9 zaangażowanych w projekt miast różni się znacznie pod względem wielkości, dostępnych środków finansowych, uwarunkowań społeczno-gospodarczych itp.;
- 3) zaangażowanie instytucji publicznych (gmin miejskich i instytucji zarządzających) nie wszędzie było identyczne i stałe podczas trwania projektu. Niektóre LGW otrzymały większe wsparcie niż inne na poziomie lokalnym. I o ile wsparcie kierowników technicznych pozostawało niezmiennie, to od strony politycznej zazwyczaj trudno jest utrzymać stałe priorytety przez cały czas. W ciągu omawianych 3 lat kryzys społeczno-gospodarczy odcisnął wyraźne piętno na wielu obszarach, gdzie wykluczenie społeczne i aktywne starzenie zostały przesunięte na margines programów politycznych.

W szczególności ostatni argument może tłumaczyć fakt, że w kilku przypadkach brakuje informacji

dotyczących wskaźników monitorowania i oceny, jak również kwestii gospodarczych i finansowych. Mimo to wszystkie LPD są wynikiem udanego doświadczenia, dzięki któremu każdy z partnerów zmaksymalizował dostępne środki, zarówno te pochodzące z samego projektu, jak i te dostępne lokalnie. Sądzymy, że każdy LPD jest kamieniem milowym i punktem startowym dla wdrożenia skutecznych środków w dziedzinie aktywnego starzenia w 9 europejskich miastach zaangażowanych w projekt. Mamy również nadzieję, że nasze doświadczenie spotka się z szerszym zainteresowaniem w innych miastach borykających się z podobnymi problemami.





RZYM

WIEK A GOSPODARKA

Tło

Gospodarka Rzymu, miasta liczącego około 3 milionów mieszkańców, zorientowana jest głównie na sektor usługowy. Z tego powodu skutki kryzysu, który na szczeblu krajowym silnie wpłynął na sektor przemysłu, dotknęły stolicę nieco później. W roku 2008, badanie koniunkturalne przeprowadzone przez ISAE (Instytut Ekonomiczny) we współpracy z Miastem Rzym wykazało interesujące tendencje, jakie dotyczą przedsiębiorstwa należące do różnych sektorów produkcyjnych. Zaobserwowano rosnącą negatywną ocenę aktualnej sytuacji gospodarczej, jak również prognoz na przyszłość. W ciągu ostatnich trzech miesięcy roku 2008, działalność produkcyjna wyraźnie spadła we wszystkich głównych sektorach gospodarki. Indeks zaufania do biznesu gwałtownie spadł z wartości 81,0 do 61,9. W rezultacie globalnego kryzysu, dane odnotowane w roku 2008 dotyczące liczby stołecznych przedsiębiorstw były najgorsze w ciągu ostatnich 10 lat. Wskaźnik upadku przedsiębiorstw, rosnący już w od roku 2007, osiągnął poziom 5,9% przy najniższym od 5 lat wskaźniku

zakładalności nowych przedsiębiorstw w 2008 r. (7,8%). Sektory najbardziej dotknięte globalnym kryzysem to handel, budownictwo i usługi.

Problemem jest wyraźna tendencja do udzielania zwyczajnych i nadzwyczajnych zwolnień okresowych dopuszczonych przez Narodowy Instytut Ubezpieczeń Społecznych (INPS), począwszy od drugiej połowy 2008 r. aż do pierwszego kwartału roku 2009. Uciekanie się do tego środka przedstawia wskaźnik trudności, z jakimi borykają się przedsiębiorstwa. Porównując dane ze stycznia 2009 r. z danymi z tego samego okresu w roku 2008, widać wyraźną eskalację problemu. Liczba godzin nadzwyczajnych zwolnień okresowych zarejestrowana w maju 2009 r. wzrosła o 972,6% w porównaniu z rokiem poprzednim. Jeśli weźmiemy pod uwagę niezbędny czas potrzebny na zakończenie cyklu administracyjnego, aby uzyskać pełny dostęp do tego środka, możemy stwierdzić, że pierwsze problemy zaczęły się pojawiać już

w drugiej połowie 2008 r. Co więcej, głośny kryzys linii lotniczych Alitalia nasilił problem. W marcu 2009 r. całkowita liczba godzin zwolnień okresowych dopuszczona przez INPS osiągnęła 2 miliony 818 tysięcy (w roku poprzednim w tym samym miesiącu było to 14 tysięcy). Pozostałe znaczące wzrosty liczby godzin zwolnień okresowych zarejestrowano w sektorze maszynowym, chemicznym i papierniczym, jak również budowlanym i handlowym.

Wskutek kryzysu gospodarczego, rynek pracy w Rzymie znajduje się w stanie stagnacji. Całkowita stopa zatrudnienia jest stabilna (49,2%), a w przypadku kobiet nieznacznie wzrasta, od 39,3% w roku 2007 do 39,7% w 2008. Mimo to rynek pracy w Rzymie ogólnie przedstawia się nieco lepiej niż rynek krajowy. Spowodowane jest to głównie znaczącą obecnością imigrantów, którzy osiedlili się w Rzymie, w szczególności kobiet. Analizując jednak rosnące bezrobocie można zauważyć, że w roku 2008 stopa bezrobocia osiągnęła poziom 7%, co oznacza regres w porównaniu z rokiem 2006. Najbardziej znaczący wzrost wystąpił wśród kobiet, dla których stopa bezrobocia wzrosła z 7,1% w 2007 do 9,1% w 2008r. Rośnie również liczba osób poszukujących pracy wskutek zwolnienia (45,1% w porównaniu z 43% w ujęciu krajowym). Osoby te wypadły z rynku pracy głównie wskutek zwolnień lub przemieszczeń (stali pracownicy) bądź wygaśnięcia umów na czas określony (pracownicy elastyczni, dorywcy). 85% przypadków utraty pracy nastąpiło z powyższych powodów. Liczba osób zwolnionych w roku 2008 stanowi wzrost o 156% w porównaniu z rokiem 2007.

Odsetek kobiet poszukujących pracę po okresie bierności zawodowej jest o 12,3% wyższy niż ten zarejestrowany w przypadku mężczyzn. Fakt ten można tłumaczyć skutkiem znaczącego ograniczenia budżetu rodzin spowodowanego bezrobociem głównych żywicieli rodziny. Potrzeba zrównoważenia utraty zarobków przez mężczyzn skłoniła wiele biernych zawodowo kobiet do wejścia na rynek pracy. Może to być pośrednim pozytywnym skutkiem kryzysu gospodarczego w Rzymie, któremu powinna towarzyszyć odpowiednia polityka zatrudnienia zorientowana na pogodzenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym.

Polityka na szczeblu lokalnym

W świetle powyższych zagadnień, polityka przyjęta przez Rzym w ciągu ostatnich trzech lat była zorientowana głównie na trzy obszary interwencji:

- aktywna polityka rynku pracy zorientowana na zapobieganie przedwczesnemu opuszczaniu rynków pracy przez osoby starsze oraz wspieranie ich powrotu na rynek po okresie bezrobocia;
- polityka dotycząca aktywnego starzenia, mająca na celu szerzenie kultury, w której osoby w podeszłym wieku stanowią istotny element całego społeczeństwa;
- polityka dotycząca długoterminowej opieki i pomocy osobom słabym i niepełnosprawnym w podeszłym wieku.

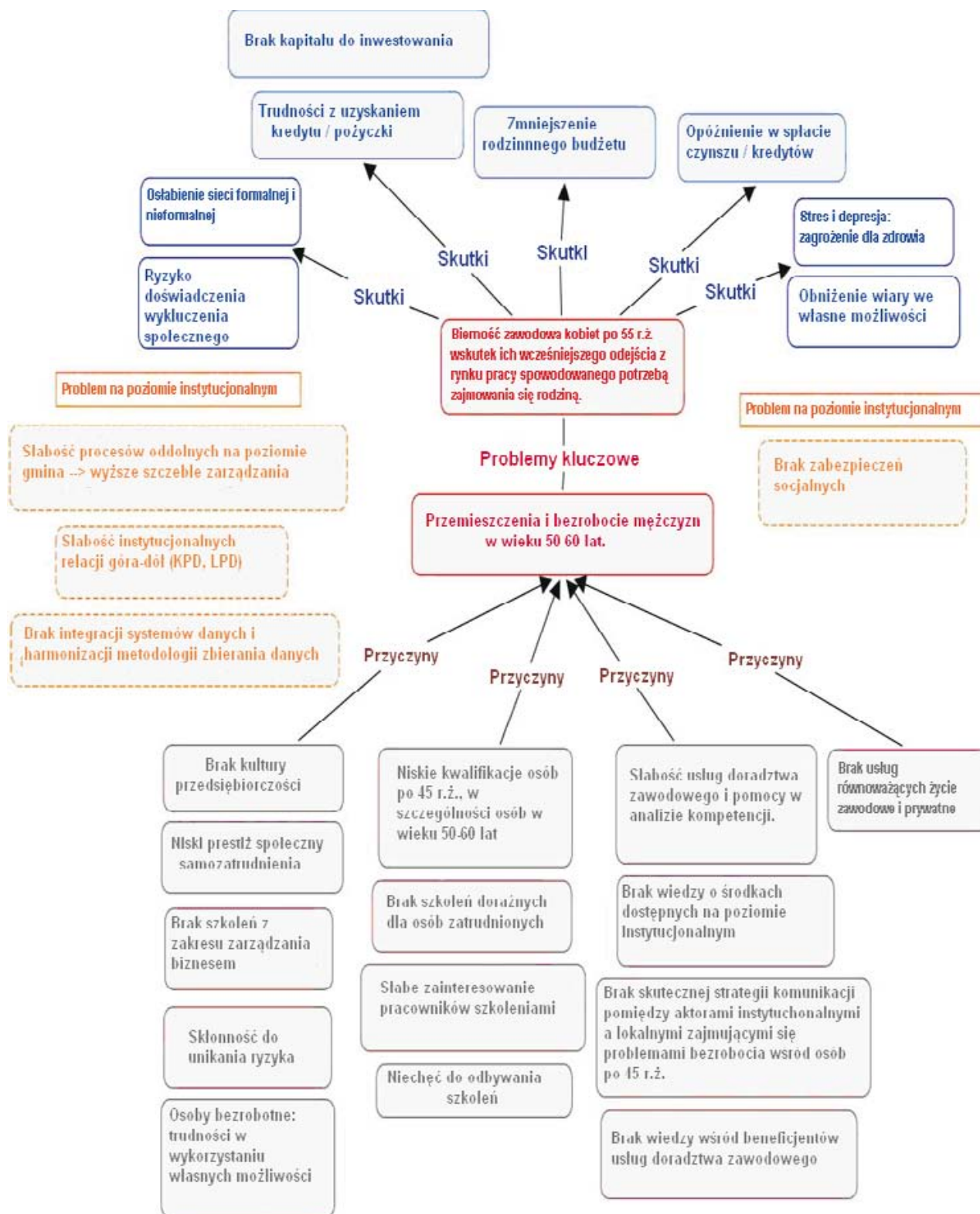
Co więcej, miasto Rzym zwróciło szczególną uwagę na kształcenie ustawiczne i kursy szkoleniowe dla pracowników powyżej 45 roku życia, aby pomóc im powrócić na rynek pracy. W tym celu miasto podjęło i sfinansowało następujące inicjatywy:

- utworzenie dwóch Ośrodków Poradnictwa Zawodowego (COL) oraz Biura Pracy („Sportello lavoro over 40”) świadczących wysokiej jakości usługi doradcze pracownikom powyżej 45 roku życia;
- opracowanie projektu zatytułowanego „Edukacja dla dorosłych” (EDA) mającego na celu ocenę programów szkoleniowych na szczeblu lokalnym oraz zintegrowanie kształcenia formalnego i nieformalnego.

Lokalny Plan Działania: proces i zarządzanie

W roku 2009 w Rzymie odbyły się cztery spotkania Zespołów Action Learning (ZAL): 4 kwietnia, 20 maja, 7 października i 3 listopada.

Pierwszym krokiem było przeprowadzenie ogólnej dyskusji dotyczącej analizy problemów dotyczących ludzi powyżej 45 roku życia. Pojawiające się pytania poddano opinii interesariuszy najbardziej zainteresowanych daną problematyką. Na tym etapie, „burze mózgów” i sesje z użyciem karteczek samoprzylepnych („post-it”) umożliwiły uczestnikom identyfikację kluczowych problemów, jakimi należy się zająć w temacie „Wiek a gospodarka”. Podczas drugiego etapu ustalono szereg priorytetowych obszarów działania. W tym celu niezbędne było sprawdzenie zależności pomiędzy kluczowymi problemami a ich przyczynami i skutkami. Poniższy diagram przedstawia wyniki tych czynności. Począwszy od poniższego diagramu dokonano następnie przełożenia kluczowych problemów na cele nadrzędne LPD. Drugie spotkanie ZAL odbyło się 20 maja. Punktem wyjściowym były nadrzędne cele określone podczas pierwszego spotkania. Grupa pracowała



Ryc. 7: Kluczowe problemy zagadnienia Wiek a gospodarka

nad identyfikacją działań, jakie należy podjąć, aby osiągnąć określone cele LPD. Na koniec omówiono oczekiwane wyniki.

Trzecie spotkanie dotyczyło dogłębnej analizy zaplanowanych działań, możliwego ryzyka związanego z planem, jak również logicznej spójności planu. Ostatnim krokiem było sporządzenie pierwszej,

uproszczonej analizy dostępnych wskaźników monitorowania i oceny.

Tematem czwartego spotkania było określenie szeregu wskaźników ilościowych i jakościowych do weryfikacji celów, jakie należy osiągnąć oraz działań, jakie należy wdrożyć, jak również do oszacowania zasobów ludzkich i finansowych koniecznych do wdrożenia LPD.

Analiza problemu

Zgodnie z analizą powyższego scenariusza, istnieją dwa główne problemy, którymi powinna zająć się polityka lokalna:

- powszechna bierność zawodowa kobiet w wieku 45-55 lat, głównie z powodu obowiązków rodzinnych (dzieci lub rodzice, krewni);
- bezrobocie wśród mężczyzn w wieku 45-55 lat, którzy utracili pracę lub znaleźli się na liście przemieszczeń wskutek zamknięcia lub restrukturyzacji spółek, w których byli zatrudnieni.

Analiza podstawowa oparta o badania podstawowe, jak również "burze mózgów" przeprowadzone we współpracy z zespołem ekspertów wykazały powiązania pomiędzy kluczowymi problemami, ich przyczynami i skutkami.

Cele i działania

Poczynając od kluczowych pytań wynikających z analizy problemu oraz dowodów potwierdzających różnice pomiędzy kwestiami dotyczącymi kobiety i mężczyzn, ZAL zdecydował o przyjęciu podejścia uwzględniającego płeć. Cele główne oraz odpowiadające im cele operacyjne były następujące:

1. Rozwój samodzielnej przedsiębiorczości:

- a) promowanie kultury przedsiębiorczości zorientowanej na innowacyjne formy tworzenia małych przedsiębiorstw;
- b) doradztwo i wsparcie dla procesu zakładania przedsiębiorstw oraz usługi doradcze dla spółek

- dotyczące monitorowania ich potrzeb i opracowywania strategii rozwoju;
- c) promocja szkoleń z zakresu zarządzania biznesem;
- d) opracowanie sieci utrzymania samodzielnej przedsiębiorczości.

2. Promowanie szkoleń zawodowych dla bezrobotnych w wieku 45-55 lat:

- a) szkolenia i kursy doskonalenia zawodowego dla bezrobotnych;
- b) ustanowienie poradnictwa zawodowego pomagającego odbiorcom w odnalezieniu szkoleń dostępnych na szczeblu lokalnym.

3. Rozwój i usprawnienie usług poradnictwa zawodowego:

- a) opracowanie strategii zarządzania wiedzą dla usług poradnictwa zawodowego;
- b) rozwój wiedzy i wymiany pomiędzy lokalnymi aktorami zaangażowanymi w aktywną politykę pracy.

Wskaźniki monitorowania i oceny

Każdemu z celów operacyjnych towarzyszył konkretny zakres działań oraz szereg wskaźników wyników i skutków mających na celu dostarczenie informacji o skuteczności w trakcie i po przeprowadzonych działaniach.

Tabela podsumowująca cele, zakres działań oraz wskaźniki wyników i skutków.

Cel 1: Rozwój samodzielnej przedsiębiorczości

(grupa docelowa: kobiety i mężczyźni w wieku 45– 55 lat)

Cele operacyjne:

- promowanie kultury przedsiębiorczości zorientowanej na innowacyjne formy tworzenia małych przedsiębiorstw;
- doradztwo i wsparcie dla procesu zakładania przedsiębiorstw oraz usługi doradcze dla spółek dotyczące monitorowania ich potrzeb i opracowywania strategii rozwoju;
- promocja szkoleń z zakresu zarządzania biznesem;
- opracowanie sieci utrzymania samodzielnej przedsiębiorczości.

Zakres działań	Wskaźniki wyników	Wskaźniki skutków
a1) organizacja seminariów informacyjnych dotyczących samodzielnej przedsiębiorczości oraz zarządzania biznesem dla kobiet i mężczyzn w wieku 45-55 lat.	<ul style="list-style-type: none"> - liczba spotkań informacyjnych; - l. uczestników spotkań informacyjnych według wieku, statusu zawodowego, płci i wykształcenia; - poziom spójności, przejrzystości, dokładności i aktualności przekazanych informacji; - spójność pomiędzy przekazanymi informacjami a informacjami oczekiwanymi na poziomie indywidualnym. 	<ul style="list-style-type: none"> - liczba uczestników, którzy ukończyli kurs dot. zakładania małych przedsiębiorstw; - l. uczestników, którzy założyli nowe małe przedsiębiorstwo; - l. założonych przedsiębiorstw wg rozmiaru i sektora działalności; - poziom zadowolenia z usług.
b1) uruchomienie punktu informacji poświęconego samodzielnej przedsiębiorczości w każdym ośrodku poradnictwa zawodowego.	<ul style="list-style-type: none"> - l. kontaktów dziennie; - średni czas odpowiedzi; - adekwatność miejsc zgodnie z obowiązującym prawem; - adekwatność środków; - adekwatność umeblowania; - adekwatność miejsc przeznaczonych na usługę. 	<ul style="list-style-type: none"> - l. założonych przedsiębiorstw wg rozmiaru i sektora działalności; - l. przedsiębiorstw wspieranych usługami konsultingowymi i poradnictwem oferowanymi przez ośrodek (dostęp do kredytu, szkolenie zawodowe pracowników itp.); - poziom zadowolenia z usług;
b2) organizacja usługi monitorowania przebiegu działań dla przedsiębiorstw w celu lepszego przewidywania potrzeb z zakresu doradztwa.	<ul style="list-style-type: none"> - l. przedsiębiorstw monitorowanych po zakończeniu etapu rozpoczęcia. 	<ul style="list-style-type: none"> - możliwości przedsiębiorstw w zakresie utrzymania się na rynku; - wskaźniki zakładalności nowych przedsiębiorstw; poszerzenie l. pracowników; wskaźniki upadłości; - poziom zadowolenia z usługi monitorowania;
c1) utworzenie bazy danych szkoleń z zakresu przedsiębiorczości i samodzielnego zarządzania, dostępnej dla całej sieci COL.	<ul style="list-style-type: none"> - l. wejść do bazy danych dziennie; - l. uczestników szkoleń wg wieku, statusu zawodowego, płci i wykształcenia; - l. aktualizacji bazy danych; - poziom dostępności bazy danych wg spójności informacji, użyteczności, klasyfikacji tematycznej i rozkładu terytorialnego; - poziom bezpieczeństwa i ochrona danych; 	<ul style="list-style-type: none"> - l. kontaktów nawiązanych dzięki szerzeniu wiedzy o ofertach szkoleniowych; - l. założonych przedsiębiorstw wg rozmiaru i sektora działalności; - poziom zadowolenia użytkowników z usługi;
c2) dotarcie do grupy docelowej poprzez współpracę pomiędzy kluczowymi uczestnikami (szkoły, ASL, szpitale, gminy, transport itp.) z wykorzystaniem nowych technologii.	<ul style="list-style-type: none"> - l. uczestników zaangażowanych w projekt na szczeblu lokalnym. 	<ul style="list-style-type: none"> - l. kontaktów nawiązanych poprzez system GIS; - poziom zadowolenia użytkowników z usługi.

D1 – ustanowienie protokołów porozumienia dla współpracy z lokalnymi partnerami wspierającymi inicjatywy MŚP (Unionfidi, Biclazio itp.).	<ul style="list-style-type: none"> - l. protokołów, porozumień z podmiotami zainteresowanymi działaniem; - środki finansowe przeznaczone na założenie przedsiębiorstwa. 	<ul style="list-style-type: none"> - l. założonych przedsiębiorstw wg rozmiaru i sektora działalności; - poziom zadowolenia użytkowników z usługi.
--	---	--

Cel 2: Promowanie szkoleń zawodowych dla bezrobotnych w wieku 45-55 lat

(grupa docelowa: kobiety i mężczyźni w wieku 45–55 lat)

Cele operacyjne:

- a) szkolenia i kursy doskonalenia zawodowego dla bezrobotnych;
- b) ustanowienie poradnictwa zawodowego pomagającego odbiorcom w odnalezieniu szkoleń dostępnych na szczeblu lokalnym.

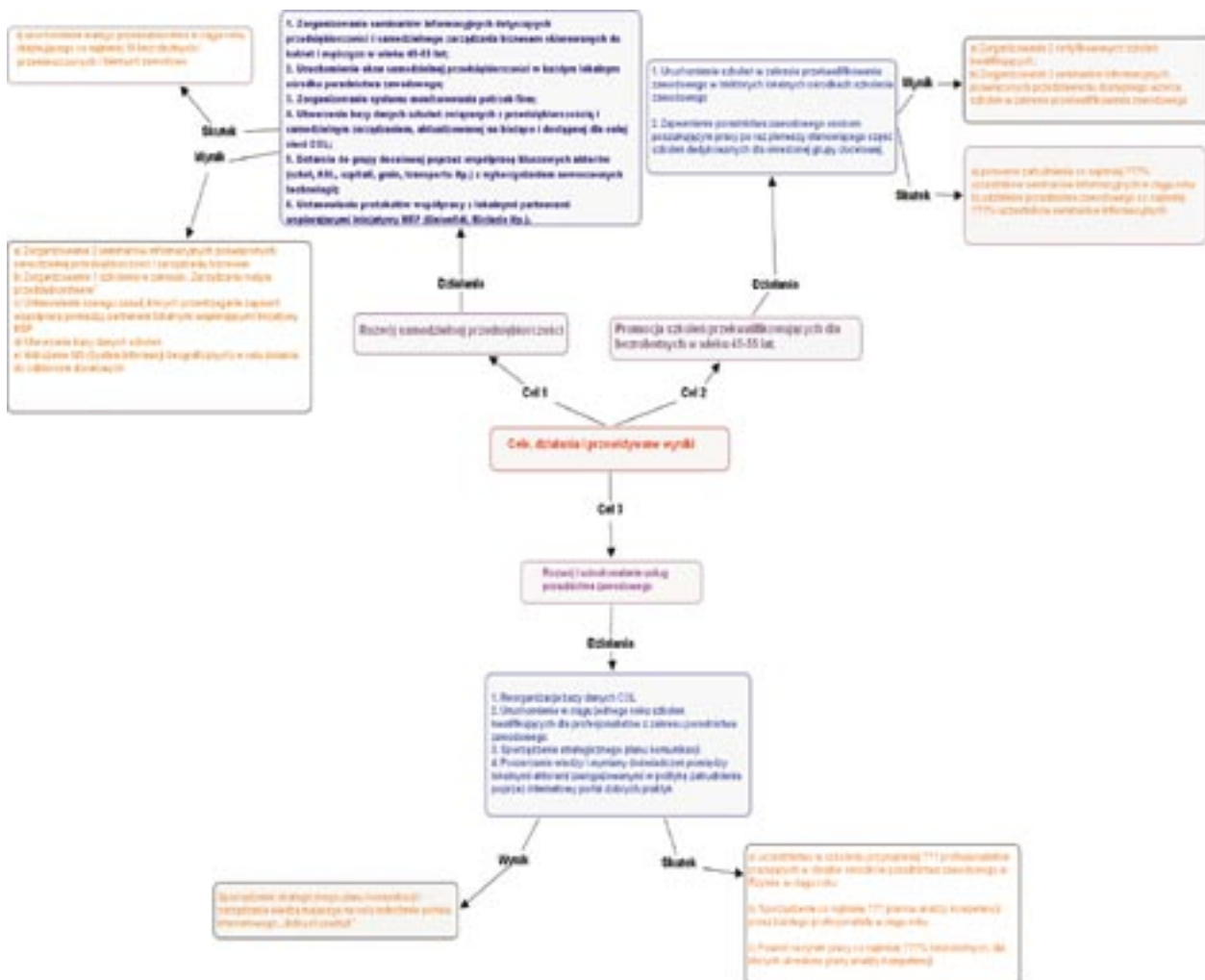
Zakres działań	Wskaźniki wyników	Wskaźniki skutków
a1) organizacja certyfikowanych szkoleń i kursów doskonalenia zawodowego przez Ośrodki Poradnictwa Zawodowego (COL) miasta Rzym.	<ul style="list-style-type: none"> - l. zrealizowanych szkoleń; - l. uczestników wg wieku, statusu zawodowego, płci i wykształcenia; - odczuwana jakość wykładawców; - odczuwana jakość materiałów szkoleniowych; - odczuwana jakość metodologii nauczania. 	<ul style="list-style-type: none"> - l. bezrobotnych uczestniczących w kursach, którzy znaleźli pracę; - l. biernych zawodowo osób, które zaczęły poszukiwać pracy i znalazły ją po ukończeniu szkolenia; - l. pracowników, którzy wrócili do pracy po przekwalifikowaniu; - poziom poprawy i wyspecjalizowania wiedzy nabytej podczas szkoleń - poziom zadowolenia uczestników
b1) organizacja seminariów informacyjnych przez Ośrodki Poradnictwa Zawodowego (COL) miasta Rzym.	<ul style="list-style-type: none"> - l. seminariów informacyjnych; - l. uczestników seminariów wg wieku, statusu zawodowego, płci i wykształcenia; - adekwatność środków; - adekwatność umeblowania; - adekwatność miejsc przeznaczonych na usługę; - kompletność przekazanych informacji; - jakość i aktualizacja przekazanych informacji; - adekwatność długości seminariów; - strategie komunikacyjne zastosowane w celu informowania o harmonogramie seminariów informacyjnych. 	<ul style="list-style-type: none"> - l. uczestników seminariów, którzy znaleźli pracę w ciągu roku; - l. uczestników seminariów, którzy poprosili o konsultacje zawodowe; - poziom zadowolenia uczestników.

Cel 3: Rozwój i usprawnienie usług poradnictwa zawodowego

- a) opracowanie strategii zarządzania wiedzą dla usług poradnictwa zawodowego;
- b) rozwój wiedzy i jej wymiana pomiędzy lokalnymi uczestnikami zaangażowanymi w aktywną politykę pracy.

Zakres działań	Wskaźniki wyników	Wskaźniki skutków
a1) rewizja strukturalna (logiczna i fizyczna) bazy danych Ośrodków Poradnictwa Zawodowego (COL).	<ul style="list-style-type: none"> - l. aktualizacji bazy danych; - poziom dostępności bazy danych wg kompletności informacji, odczuwanej użyteczności, klasyfikacji tematycznej i rozkładu terytorialnego; 	<ul style="list-style-type: none"> - l. wykonanych analiz kompetencji na konsultanta; - l. uczestników, którzy znaleźli pracę po otrzymaniu wsparcia w zakresie poradnictwa zawodowego; - poziom zadowolenia uczestników;

<p>a2) organizacja wykwalifikowanych szkoleń zorientowanych na konsultantów z zakresu poradnictwa zawodowego pracujących w COL w Rzymie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - I. szkoleń; - I. uczestników szkoleń (konsultanci COL); - odczuwana jakość wykładców; - odczuwana jakość materiałów szkoleniowych wręczonych uczestnikom; - odczuwana jakość metodologii nauczania; 	<ul style="list-style-type: none"> - poziom poprawy i wyspecjalizowania wiedzy; - poziom zadowolenia uczestników;
<p>b1) sporządzenie strategicznego planu komunikacji.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - zróżnicowanie odbiorców docelowych; - zróżnicowanie działań i narzędzi komunikacji; - spójność strategicznego planu komunikacji; - kompatybilność planu komunikacji z działaniami, jakie należy podjąć. 	<ul style="list-style-type: none"> - I. zakończonych działań; - wpływ na politykę rynku pracy (% udział użytkowników COL), poziom propagacji informacji wśród aktorów społecznych zaangażowanych w lokalną politykę);
<p>b2) uruchomienie portalu internetowego zawierającego najlepsze praktyki w dziedzinie aktywnej polityki pracy.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - I. opisanych studiów przypadków; - interakcja pomiędzy utworzonymi sieciami (wzajemny dostęp do baz danych, I. regularnych spotkań kierowników COL); - I. aktualizacji portalu internetowego; - dostępność portalu internetowego wg spójności informacji, odczuwanej użyteczności, klasyfikacji tematycznej i rozkładu terytorialnego. 	<ul style="list-style-type: none"> - I. wejść na stronę portalu; - poziom zadowolenia użytkowników.



Ryc. 8: Cele, działania i oczekiwane wyniki – Wiek a gospodarka

Środki i pozyskiwanie funduszy

Poniższa tabela przedstawia priorytety LPD z zakresu "Wiek a gospodarka" oraz programów finansowania, które można wykorzystać do zapewnienia zrównoważenia ekonomicznego.

AKTYWNY WIEK Grupa tematyczna WIEK A GOSPODARKA	
Cel 1: Rozwój samodzielnej przedsiębiorczości	
Programy finansowania	Procedury i harmonogram finansowania
EIP – Program przedsiębiorczości i innowacji FSE Region Lazio	zaproszenie do składania wniosków, granty globalne, działania innowacyjne, komplementarność z FERS, FEARS, II FEP, funduszami międzybranżowymi i ustawą nr 236/93, komplementarność z Europejskim Programem na rzecz zatrudnienia i Solidarności Społecznej oraz Programem Daphne
Cel 2: Promowanie szkoleń zawodowych dla bezrobotnych w wieku 45-55 lat	
Programy finansowania	Procedury i harmonogram finansowania
FSE Region Lazio	granty globalne, działania innowacyjne, komplementarność z Europejskim Programem na rzecz Zatrudnienia i Solidarności Społecznej oraz Programem Daphne, komplementarność z FERS, FEARS, II FEP, funduszami międzybranżowymi i ustawą nr 236/93
Program PROGRESS	zaproszenie do składania wniosków
Cel 3: Rozwój i usprawnienie usług poradnictwa zawodowego	
Programy finansowania	Procedury i harmonogram finansowania
FSE Region Lazio	granty globalne, działania innowacyjne, komplementarność z Europejskim Programem na rzecz Zatrudnienia i Solidarności Społecznej oraz programem Daphne, komplementarność z FERS, FEARS, II FEP, funduszami międzybranżowymi i ustawą nr 236/93

Harmonogram

Przewiduje się, że działania w ramach Lokalnego Planu Działania potrwać 18 miesięcy, wliczając czas potrzebny na wdrożenie platformy GIS (Systemu Informacji Przestrzennej).

	Działanie	Czas trwania (miesiące)
1	Seminaria informacyjne	6
2	Okno samodzielnej przedsiębiorczości	15
3	Baza danych COL	8
4	Portal internetowy	8
5	Wdrożenie GIS	18
6	Szkolenie dla użytkowników	6
7	Szkolenie dla doradców	3
8	Komunikacja	18

Budżet

Koszty projektu		
	Wydatki	EUR
1	Seminaria informacyjne	€ 2 000,00
2	Okno samodzielnej przedsiębiorczości	€ 5 000,00
3	Baza danych COL	€ 10 000,00
4	Portal internetowy	€ 15 000,00
5	Wdrożenie GIS	€ 150 000,00
6	Szkolenie dla użytkowników	€ 30 000,00
7	Szkolenie dla doradców	€ 20 000,00
8	Komunikacja	€ 50 000,00
9	Niezależna ekspertyza	€ 18 000,00
10	Pozostałe koszty bezpośrednie	€ 0,00
Total		€ 300,000.00



RZYM

WIEK A OPIEKA

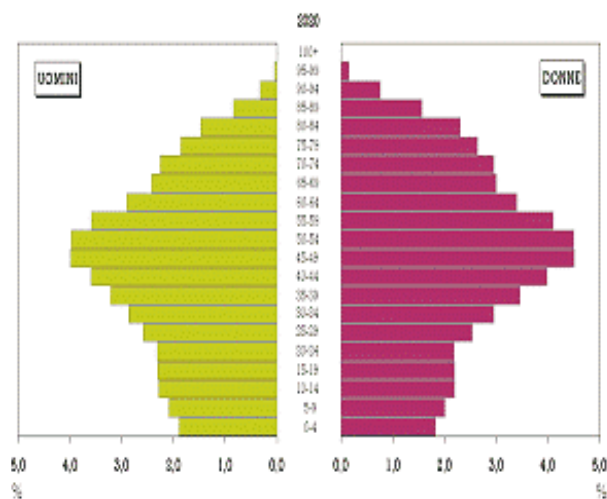
Tło

Miasto Rzym odnotowuje obecnie znaczące nasilenie starzenia się populacji odzwierciedlające ogólną tendencję, jaka występuje w większości europejskich krajów. Według badania przeprowadzonego niedawno przez Interinstitutional Centre of Studies on Rome (*Międzyinstytucjonalny Ośrodek Badań Rzymu*, CISR) na Uniwersytecie Rzymskim La Sapienza, wskaźnik starzenia się wzrośnie w ciągu najbliższych dziesięciu lat do 183,5, co oznacza, że na jedną osobę w wieku 15 lat lub mniej będą przypadać dwie osoby starsze. Odsetek populacji w wieku 80 lat i powyżej wzrośnie natomiast z 5,4% do 7,4%.

Prognozy na rok 2020 przewidują, że proces starzenia dotknie szczególnie niektóre dzielnice terytorialne Rzymu. Krytyczna sytuacja przedstawia się zwłaszcza w 17. dzielnicy, gdzie do tego roku na jedną osobę w wieku 15 lat lub mniej będą przypadać trzy osoby starsze. Ponadto, jeśli weźmiemy pod uwagę ubezpieczenia społeczne, 17. dzielnica

(jak również 16. dzielnica) obrazuje coraz gorszy scenariusz: na 100 pracowników będzie przypadać około 61 osób niepracujących, spośród których 45 to osoby starsze.

Ryc. 9 - **Populacja Rzymu w 2020 według płci i wieku. Wariant wysoki.**



Źródło: W oparciu o CISR i Urząd Statystyczny Miasta Rzym (2009)

Polityka na szczeblu lokalnym

Według prognoz CISR, Miasto Rzym będzie musiało poradzić sobie z coraz bardziej starzejącym się społeczeństwem, co w ogromnym stopniu wpłynie na wybory podejmowane w wielu obszarach polityki.

Spośród „usług dla osób”, opieka domowa jest najbardziej poszukiwana przez rodziny, które posiadają niepełnosprawnych lub słabych starszych członków rodziny wymagających stałej opieki. Niestety na szczeblu lokalnym lista oczekujących jest bardzo długa, niektórzy są zmuszeni czekać nawet 3 lata na otrzymanie usług opieki domowej. W wielu przypadkach, kiedy usługi te stają się w końcu dostępne, stan zdrowia starszych osób pogarsza się tak bardzo, że usługi te nie są już adekwatne do ich faktycznych potrzeb. Poza opieką domową, rodzinom może pomóc szereg innych usług opieki zastępczej: przykładowo, zapewnienie rodzinom usług transportowych w celu towarzyszenia osobom starszym w wyjazdach do szpitali lub miasta, gdzie mogą załatwić swoje codzienne sprawy. Miasto Rzym uruchomiło usługę transportową o nazwie „*Pony della solidarietà*” zorientowaną na zaspokojenie tych potrzeb, nie wystarcza ona jednak do pokrycia wszystkich potrzeb rodzin. Niektóre dzielnice wprowadziły podobne usługi na szczeblu lokalnym, ale i to nie jest wystarczające. Sytuacja ta wynika często z narastającej izolacji i wykluczenia społecznego osób starszych, które nie mogą liczyć na wsparcie rodziny.

Kolejnym problemem jest utrudniony dostęp do informacji o dostępnych usługach i korzyściach na szczeblu lokalnym dla osób starszych. Z tego powodu, osoby te często nie mają szans na uzyskanie korzyści zapewnianych przez administrację lokalną tylko dlatego, że nie są świadome tych praw i nie wiedzą, że mogą się o nie upomnieć. Aktualnie sieć „Penelope” – która stanowi faktyczną odpowiedź na te potrzeby – nie obejmuje swoim zasięgiem całego Rzymu, działając jedynie w dziesięciu dzielnicach.

Na koniec warto wspomnieć, że należy promować usługi aktywnego starzenia się zorientowane na zapewnienie aktywnego trybu życia osobom w każdym wieku. W ten sposób można zapobiec pogarszaniu się stanu zdrowia osób starszych.

W odpowiedzi na te wyzwania, w obrębie LGW Miasta Rzym zidentyfikowano główny zakres działań:

- opracowanie zintegrowanego systemu opieki społecznej i zdrowotnej dla osób i rodzin, aby udzielić im wsparcia w trudnym obowiązkowi opieki,

który najczęściej wykonują kobiety;

- poszerzenie możliwości wyboru aktywnego trybu życia, działalności kulturalnej i rekreacyjnej;
- poprawa kwalifikacji zawodowych osób posiadających specjalistyczne kompetencje do opieki nad osobami starszymi cierpiącymi na szczególnie poważne przypadłości (osoby ze zmianami degeneracyjnymi układu nerwowego, demencją, chorobą Alzheimera, Parkinsona itp.);
- zgodnie z innowacyjnym podejściem „drugiej opieki społecznej” należy opracować nowe formy powiązań pomiędzy usługami publicznymi i prywatnymi celem wypracowania rozwiązań odpowiadających faktycznym potrzebom jednostek i rodzin (instytucje publiczne, prywatne przedsiębiorstwa, towarzystwa społeczne, „trzeci sektor” itp.).

Lokalny Plan Działania: proces i zarządzanie

ZAL skupiony na zagadnieniu Wiek a opieka odbył spotkania w Rzymie w następujących dniach:

18 czerwca 2010 r. zgodnie z programem spotkania: wstęp do tematu „Wiek a opieka”; omówienie lokalnego kontekstu; zidentyfikowanie kilku kluczowych problemów, celów do osiągnięcia, ogólnych i szczegółowych celów LPD;

16 lipca 2010 r. zgodnie z programem spotkania: prezentacja i dalsze omówienie propozycji działań i wyników zgodnych z celami określonymi podczas pierwszego spotkania; omówienie wyników i skutków, jakie należy rozważyć;

10 września 2010 r. zgodnie z programem spotkania: zaprezentowanie propozycji wskaźników dotyczących procesów i wyników do oceny LPD; dyskusja z ekspertami; opracowanie ostatecznego systemu wskaźników.

Analiza problemu

Główne problemy wynikające z analizy miejskiego kontekstu Rzymu zostały podsumowane w następujący sposób:

Problemy dotyczące kontekstu:

- podwójna rola tzw. „*sandwich generation*” (pokolenia kanapkowego) ściśniętego pomiędzy opieką nad dziećmi a pomocą starszym członkom rodziny;
- wzrost liczby rodzin borykających się z różnorodnymi problemami dotyczącymi zdrowia, zatrudnienia, adekwatności zarobków itd.;
- szybki wzrost liczby osób cierpiących na chorobę Alzheimera i inne choroby neurologiczne oraz utrzymujący się brak ośrodków opieki dziennej

zajmujących się pomocą osobom w zaawansowanym stadium tych chorób.

Sieci usług:

- brak sieci usług instytucji publicznych i prywatnych (sektor non-profit) świadczących usługi opieki, informacji, transportu i rekreacji na szczeblu lokalnym;
- brak długoterminowego planowania polityki oraz dominacja strategii "awaryjnej", która nie uwzględnia potrzeby opracowania interwencji na różnych poziomach czasowych;
- brak inicjatyw prewencyjnych dotyczących problemu starzenia się (prewencja konieczna dla dobrego samopoczucia psychofizycznego osób).
- brak elastycznych godzin pracy i polityki zorientowanej na pogodzenie życia zawodowego i rodzinnego;
- brak domowych usług opieki.

Usługi opieki i opieki zastępczej:

- potrzeba zwiększenia zakresu usług opieki zastępczej dla opiekunów rodzin z jednoczesnym zwiększaniem liczby ośrodków opieki dziennej dla osób starszych;
- zbyt długie listy oczekujących na usługę opieki domowej;
- potrzeba wzmocnienia zintegrowanej opieki społecznej i opieki domowej opartej na innowacyjnych rozwiązaniach.

Informacja o usługach i dostęp do usług:

- ograniczone i nierówne szanse w dostępie do usług opieki;
- zbyt mało informacji na temat dostępnych usług świadczonych osobom starszym na szczeblu lokalnym;
- brak informacji na temat praw przysługujących osobom starszym (zazwyczaj osoby w podeszłym wieku nie są do końca świadome swoich praw i mają problemy z uzyskaniem korzyści lub dostępem do przysługujących im usług);
- trudności w radzeniu sobie z biurokracją na szczeblu lokalnym i w konsekwencji wydłużenie czasu potrzebnego na dostęp do przysługujących tym osobom praw.

Transport i asysta

Mobilność osób starszych, w ujęciu ogólnym, stanowi sprawę kluczową dla jednostek i ich rodzin, w szczególności, gdy mieszkają one w dużych aglomeracjach miejskich, gdzie odległości pomiędzy danymi miejscami są znaczne, a poruszanie się po mieście może zająć dużo czasu (korki, bariery architektoniczne itp.). **Intensyfikacja systemu** usług asystowania może być istotnym elementem pomocy opiekunów rodzinnych ściśniętych pomiędzy

codziennym życiem zawodowym a opieką nad krewnymi.

Szkolenie i praca pracowników socjalnych:

- brak zainteresowania młodych pokoleń zawodami z dziedziny usług socjalnych, prawdopodobnie wskutek niskich zarobków i niewielkiego prestiżu społecznego; co więcej, istnieje bariera kulturowa polegająca na postrzeganiu pracowników socjalnych jako mało wykwalifikowanych, którą należy przezwyciężyć;
- Prywatna odpowiedź na potrzebę opieki poprzez zatrudnianie imigrantów, którzy stanowią istotne obciążenie finansowe dla rodzin i często nie są w stanie zapewnić wysokiego standardu usług¹.

Cele i działania

Począwszy od kluczowych zagadnień wynikających z analizy problemów, Lokalny Plan Działania poświęcony był stworzeniu innowacyjnego, eksperymentalnego *Multiusługowego Ośrodka Opieki Diennej* mającego na celu odpowiedzenie na zrównoważenie życia zawodowego, obowiązków rodzinnych i potrzeb osób starszych wśród rodzin. Ośrodek oferowałby szeroki zakres następujących usług: mobilność i asysta, podstawowa opieka medyczna i pielęgnarska, socjalizacja, działalność kulturowa i rekreacyjna itp. Ośrodek byłby oparty na partnerstwie pomiędzy trzema kluczowymi aktorami z dziedziny lokalnej opieki socjalnej: instytucjami publicznymi, prywatnymi firmami oraz organizacjami o charakterze non-profit. Firmy prywatne odgrywają istotną rolę w tym projekcie, gdyż usługi ośrodka są poświęcone również ich pracownikom i rodzinom pragnącym pogodzić pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi. Interwencja publiczna jest konieczna w celu utworzenia wzajemnego uzupełniania pomiędzy Ośrodkiem a usługami już istniejącymi na danym obszarze. Co więcej, ośrodek mógłby być otwarty dla osób starszych i ich rodzin zamieszkujących na obszarze działania Ośrodka. Organizacje non-profit i pozostałe instytucje lokalne zaangażowane w projekt mogłyby wnieść wkład w zarządzanie usługami oferowanymi przez Ośrodek.

Główne cele i odpowiadające im cele operacyjne, osiągnięcie których zakłada Lokalny Plan Działania, są następujące:

¹ Miasto Rzym przyjęło interesującą inicjatywę zmierzającą do stworzenia Rejestrów Asystentów Rodziny (Registro degli Assistenti Familiari), które oceniają kompetencje kandydatów zgłaszających się do rejestru i zapewniają kandydatom 120 godzin kursu. Imigranci, którzy nie znają dobrze włoskiego mogą uczestniczyć w darmowych szkoleniach podstawowych. Rejestry sprawdzają, czy rodziny zatrudniają asystentów na podstawie umowy. W niektórych przypadkach miasto udziela wsparcia finansowego do 400.00 euro miesięcznie rodzinom w trudnej sytuacji.

1. Intensyfikacja usług opieki zastępczej dla osób starszych i ich rodzin:

- a) promowanie mobilności osób starszych celem zwiększenia ich samodzielności i zwolnienia członków rodziny z obowiązku asystowania tym osobom;
- b) promowanie zajęć rekreacyjnych ze szczególnym uwzględnieniem wymiaru międzypokoleniowego;
- c) promowanie samodzielności i aktywnego uczestnictwa osób starszych w porządkowaniu swoich codziennych spraw.

2. Integracja pomiędzy publiczną a prywatną opieką socjalną:

- a) tworzenie powiązań pomiędzy sektorem publicznym a prywatnym poprzez uruchomienie pilotażowej, eksperymentalnej współpracy między przedsiębiorstwami prywatnymi a władzami miasta w zakresie usług opieki i opieki zastępczej dla rodzin i osób w podeszłym wieku;
- b) tworzenie strategii komunikacji i szerzenia informacji na temat usług opieki zastępczej dostępnych na danym terytorium;
- c) określenie potrzeb pracowników przedsiębiorstw biorących udział w projekcie w celu sprecyzowania działań ośrodka i świadczonych usług zintegrowanych;
- d) zgromadzenie szeregu pytań i potrzeb pracowników poprzez określony dział dla przedsiębiorstw powiązany z ośrodkiem opieki oraz siecią usług lokalnych.

3. Promowanie aktywnej polityki pracy wspierającej kategorii pokrzywdzone:

- a) uruchomienie ścieżek ponownego szkolenia zawodowego zwolnionych pracowników w wieku 45 lat i powyżej lub skierowanie ich do pracy w ośrodku opieki;
- b) promowanie wejścia na rynek pracy osób młodych w wieku 18-29 lat.



Wskaźniki monitorowania i oceny

Każdemu z celów operacyjnych towarzyszy dany zakres działania, jak również wskaźniki wyników i skutków przewidziane do oceny podjętych działań i ich wpływu na jakość projektu.

Cel 1: Intensyfikacja usług opieki zastępczej dla osób starszych i ich rodzin

Cele operacyjne

- A. promowanie mobilności osób starszych celem zwiększenia ich samodzielności i zwolnienia członków rodziny z obowiązku asystowania tym osobom;
- B. promowanie zajęć rekreacyjnych ze szczególnym uwzględnieniem wymiaru międzypokoleniowego;
- C. promowanie samodzielności i aktywnego uczestnictwa osób starszych w porządkowaniu swoich codziennych spraw.

Zakres działań	Wskaźniki wyników	Wskaźniki skutków
A1 – Uruchomienie usługi asystowania i transportu dla osób starszych, wykorzystującej środki dobrowolne z "Domu Wolontariuszy" oraz od stowarzyszeń zakorzenionych w rzymskim społeczeństwie obywatelskim, zainteresowanych dobrowolną współpracą z ośrodkiem opieki.	Liczba używanych pojazdów; wykorzystane zasoby ludzkie; liczba dni pracy na pracownika; liczba próśb o interwencję; liczba zgłoszeń; poziom kompletności / przejrzystości / aktualności informacji udzielonych użytkownikom.	Liczba spełnionych próśb o interwencję; poziom zadowolenia z usługi; dedykowane fundusze regionalne; budżety lokalne; zasoby ludzkie przeznaczone na usługi.
B1 – Działania edukacyjne zmierzające do zapewnienia niezależności osobistej; B2 – działania społeczne i rozrywkowe w celu polepszenia jakości życia i promowania integracji społecznej; B3 – czynności ekspresyjne i psychomotoryczne oraz gry służące wzmocnieniu pewności siebie i socjalizacji.	Liczba użytkowników; liczba zatrudnionych operatorów; liczba osób starszych na lektora; liczba dni pracy na pracownika; liczba dni otwarcia na usługę; adekwatność budynków (zgodność z obowiązującym prawem); adekwatność narzędzi; adekwatność miejsc świadczenia usługi.	Poziom zadowolenia z usługi; użytkownicy, którzy wynieśli wymierne korzyści z usług rekreacyjnych.
C1 – Uruchomienie usług prawnych, administracyjnych i finansowych oraz określenie protokołów współpracy z agencjami, związkami zawodowymi, CAAF. C2 – Bieżące naprawy i konserwacja budynku. Z rejestru publicznego rzemieślników miasta Rzym zostanie zapewniony personel za minimalny koszt. C3 – Ustanowienie usługi podawania leków i pomiaru ciśnienia we współpracy z ASLL	Liczba użytkowników wg wieku, statusu zawodowego, płci, wykształcenia; liczba dni pracy na pracownika; przydatność usługi pod kątem spójności informacji, odczuwanej przydatności, dostępności doradców, aktualizacji danych i rozproszenia terytorialnego; poziom bezpieczeństwa i ochrony danych; liczba lokalnych aktorów zaangażowanych w projekt.	Liczba spełnionych próśb; poziom zadowolenia z usługi; liczba podpisanych umów o współpracę.

Cel 2: Integracja pomiędzy publiczną a prywatną opieką socjalną

Cele operacyjne

- A. tworzenie powiązań pomiędzy sektorem publicznym a prywatnym poprzez uruchomienie pilotażowej, eksperymentalnej współpracy między przedsiębiorstwami prywatnymi a władzami miasta w zakresie usług opieki i opieki zastępczej dla rodzin i osób w podeszłym wieku;
- B. tworzenie strategii komunikacji i szerzenia informacji na temat usług opieki zastępczej dostępnych na danym terytorium;
- C. określenie potrzeb pracowników przedsiębiorstw biorących udział w projekcie w celu sprecyzowania działań ośrodka i świadczonych usług zintegrowanych;
- D. zgromadzenie szeregu pytań i potrzeb pracowników poprzez określony dział dla przedsiębiorstw powiązany z ośrodkiem opieki oraz siecią usług lokalnych.

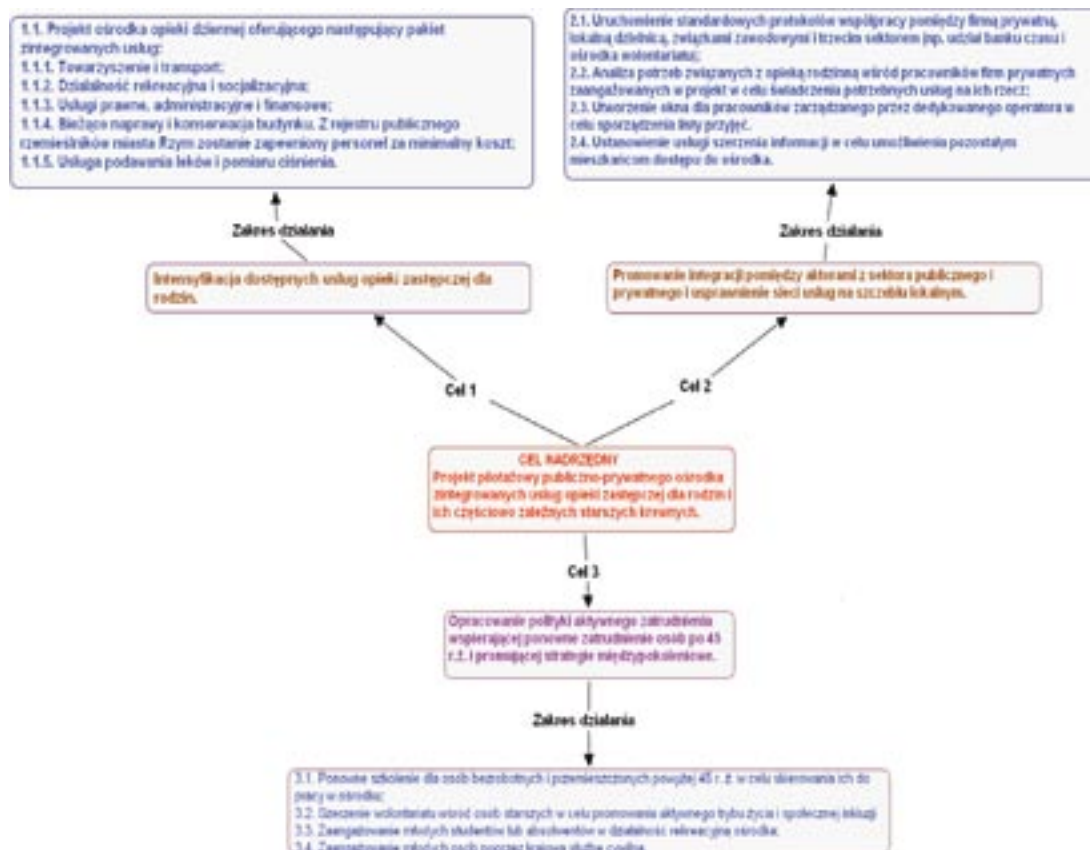
Zakres działań	Wskaźniki wyników	Wskaźniki skutków
A1 – Uruchomienie standardowych protokołów współpracy pomiędzy firmą prywatną, lokalną dzielnicą, związkami zawodowymi i trzecim sektorem (np. udział banku czasu i ośrodka wolontariatu).	Umowy podpisane z instytucjami publicznymi i prywatnymi; dywersyfikacja wg rodzajów działania oraz uruchomionych kanałów komunikacji; poziom interakcji pomiędzy utworzonymi sieciami (możliwość wzajemnego dostępu do baz danych, liczba okresowych spotkań pomiędzy osobami odpowiedzialnymi za poszczególne struktury).	Liczba podpisanych umów o współpracę; poziom zadowolenia z usługi.
B1 – Ustanowienie usługi dystrybucji informacji w celu umożliwienia pozostałym mieszkańcom dostępu do ośrodka.	Liczba dni pracy na pracownika; liczba użytkowników usługi wg wieku, statusu zawodowego, płci, wykształcenia; adekwatność budynków (zgodność z obowiązującym prawem); adekwatność narzędzi; adekwatność miejsc przeznaczonych na świadczenie usługi; kompletność podanych informacji; jakość i aktualizacja podanych informacji.	Liczba kontaktów dziennie; liczba kontaktów miesięcznie; poziom zadowolenia użytkowników.
C1 – Analiza potrzeb związanych z opieką rodzinną wśród pracowników firm prywatnych zaangażowanych w projekt w celu świadczenia potrzebnych usług na ich rzecz.	Liczba miesięcy faktycznego trwania badania / liczba miesięcy prognozowanego czasu trwania badania; liczba pracowników, z którymi nawiązano kontakt.	Liczba wypełnionych kwestionariuszy; poziom wiedzy nabytej po rozdaniu kwestionariuszy.
D1 – Utworzenie okna dla pracowników zarządzanego przez dedykowanego operatora w celu sporządzenia listy przyjęć.	Liczba użytkowników wg wieku, statusu zawodowego, płci, wykształcenia; liczba dni pracy na osobę; poziom przydatności usługi pod kątem rzetelności informacji, odczuwanej przydatności, dostępu do konsultacji, aktualizacji danych i rozkładu terytorialnego; bezpieczeństwo danych i poziom ochrony; liczba aktorów zaangażowanych w projekt w obrębie terytorium.	Poziom zadowolenia z usługi; liczba spełnionych próśb.

Cel 3: Promowanie aktywnej polityki pracy wspierającej kategorii pokrzywdzone

Cele operacyjne

- A. uruchomienie ścieżek ponownego szkolenia zawodowego zwolnionych pracowników w wieku 45 lat i powyżej lub skierowanie ich do pracy w ośrodku opieki;
- B. promowanie wejścia na rynek pracy osób młodych w wieku 18-29 lat.

Zakres działań	Wskaźniki wyników	Wskaźniki skutków
<p>A1 – Ponowne szkolenie;</p> <p>A2 – zatrudnienie w ośrodku opieki dziennej na stanowiskach administracyjnych i obsługi klienta.</p>	<p>Liczba uruchomionych kursów szkoleniowych;</p> <p>liczba uczestników kursów i obecność na kursach;</p> <p>adekwatność budynków (zgodność z obowiązującym prawem);</p> <p>adekwatność narzędzi;</p> <p>adekwatność miejsc przeznaczonych na szkolenie.</p>	<p>Odczuwana jakość nauczycieli;</p> <p>odczuwana jakość zapewnionych materiałów szkoleniowych;</p> <p>odczuwana jakość metod nauczania;</p> <p>poziom zadowolenia uczestników;</p> <p>ciągłość utworzonych miejsc pracy;</p> <p>liczba skierowań do pracy w „przekwalifikowanych” dziedzinach w ośrodku lub u partnerów;</p> <p>poziom wzrostu umiejętności nabytych dzięki kursom;</p> <p>określone fundusze regionalne;</p> <p>budżety lokalne;</p> <p>zasoby ludzkie do świadczenia usług.</p>
<p>B1 – Promowanie wolontariatu wśród osób starszych w celu popularyzowania aktywnego trybu życia w grupie;</p> <p>B2 – zaangażowanie młodych studentów lub absolwentów w działalność rekreacyjną ośrodka;</p> <p>B3 – zaangażowanie młodych osób poprzez krajową służbę cywilną.</p>	<p>Liczba uruchomionych stażów;</p> <p>liczba wolontariuszy służby cywilnej;</p> <p>liczba wolontariuszy z regionalnych stowarzyszeń;</p> <p>liczba godzin szkolenia na osobę;</p> <p>liczba dni pracy na osobę;</p> <p>liczba wolontariuszy na użytkownika ośrodka.</p>	<p>Poziom zadowolenia użytkowników z usług wolontariatu;</p> <p>poziom zadowolenia z działalności wolontariatu / szkoleń prowadzonych w ośrodku;</p> <p>liczba skierowań do pracy po odbyciu stażu / służby cywilnej / okresu wolontariatu.</p>



Ryc. 10 – Cele nadrzędne, cele operacyjne i zakres działania – Rzym, Wiek a opieka

AKTYWNY WIEK Grupa tematyczna WIEK A OPIEKA	
Cel 1: Intensyfikacja usług opieki zastępczej dla osób starszych i ich rodzin.	
Programy finansowania	Procedury i harmonogram finansowania
<p>Program Progress Oś 2: Wdrożenie Otwartej Metody Koordynacji w zakresie ochrony i wykluczenia społecznego; Oś 3: Poprawa warunków i środowiska pracy, w tym kwestii BHP oraz pogodzenie życia zawodowego i rodzinnego Komisja Europejska – DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=327</p> <p>ESF – Program Europejskiego Funduszu Socjalnego – Region Lazio Oś 3: Wykluczenie społeczne, Cel 1 Komisja Europejska – DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans http://ec.europa.eu/employment_social/esf/index_it.htm Ministerstwo Rozwoju Gospodarczego http://www.dps.mef.gov.it/qsn/qsn_programmioperativi.asp</p> <p>D.G.R. 6 febbraio 2009, n. 68 Temat: Plan Działania na 2008 zorientowany na walkę z ubóstwem, wykluczeniem społecznym i pomoc osobom starszym w trudnej sytuacji.</p>	<p>zaproszenie do składania wniosków zaproszenie do składania ofert</p>
Cel 2: Integracja pomiędzy publiczną a prywatną opieką socjalną	
Programy finansowania	Procedury i harmonogram finansowania
<p>ESF – Program Europejskiego Funduszu Socjalnego – Region Lazio Oś 2: Szanse na zatrudnienie, Cel 1 Oś 3: Wykluczenie społeczne, Cel 1 Komisja Europejska – DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans Oś 4: Kapitał ludzki, Cel 3 http://ec.europa.eu/employment_social/esf/index_it.htm Ministerstwo Rozwoju Gospodarczego http://www.dps.mef.gov.it/qsn/qsn_programmioperativi.asp</p> <p>Program Progress Oś 3: Poprawa warunków i środowiska pracy, w tym kwestii BHP oraz pogodzenie życia zawodowego i rodzinnego Komisja Europejska – DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=327</p>	<p>zaproszenie do składania wniosków zaproszenie do składania ofert</p>
Cel 3: Promowanie aktywnej polityki pracy wspierającej kategorii pokrzywdzone	
Programy finansowania	Procedury i harmonogram finansowania
<p>ESF – Program Europejskiego Funduszu Socjalnego – Region Lazio Oś 1: Przystosowanie, Cel 1 Oś 2: Szanse na zatrudnienie, Cel 1 Oś 3: Wykluczenie społeczne, Cel 1 Komisja Europejska – DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans Oś 4: Kapitał ludzki, Cel 3 http://ec.europa.eu/employment_social/esf/index_it.htm Ministerstwo Rozwoju Gospodarczego http://www.dps.mef.gov.it/qsn/qsn_programmioperativi.asp</p>	<p>zaproszenie do składania wniosków zaproszenie do składania ofert</p>

Harmonogram

Przewiduje się, że działania w ramach Lokalnego Planu Działania potrwać **24 miesiące**, wliczając czas niezbędny na uruchomienie Multiusługowego Ośrodka Opieki Diennej oraz sporządzenie i podpisanie umów z wszystkimi kluczowymi uczestnikami zaangażowanymi w partnerstwo.

Budżet

Poz.	Wydatki	Opis	Rok I [^]	Rok II [^]	Razem	% całości projektu
A		Zasoby ludzkie (przypisywane bezpośrednio do działań w ramach projektu)				
	A1	Koordynatorzy projektu (suma A1.1 + A1.2)	€ 17.200,00	€ 17.800,00	€ 35.000,00	10,0%
	A1.1	Koordinator	€ 7.200,00	€ 7.500,00	€ 14.700,00	4,2%
	A1.2	Pracownicy biurowi	€ 10.000,00	€ 10.300,00	€ 20.300,00	5,8%
	A2	Nauczyciele i instruktorzy	€ 12.000,00	€ 10.000,00	€ 22.000,00	6,3%
	A3	Opiekun klasy	€ 2.000,00	€ 1.500,00	€ 3.500,00	1,0%
	A4	Pozostali (1 lekarz, 1 psycholog, 2 pielęgniarki) **	€ -	€ -	€ -	0,0%
	A5	Pozostali (6 wolontariuszy służb cywilnych, 10 wolontariuszy z domu wolontariuszy, 3 stażystów) ***	€ -	€ -	€ -	0,0%
	A6	Wydatki na podróże	€ 5.000,00	€ 3.000,00	€ 8.000,00	2,3%
A		Suma wydatków – zasoby ludzkie	€ 36.200,00	€ 32.300,00	€ 68.500,00	19,5%
B		Wydatki na uczniów				
	B1	Ubezpieczenia (suma B1.1 + B1.2)	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€	0,0%
B		Suma wydatków na uczniów	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ -	0,0%
C		Zakup towarów i usług				
	C1	Materiały szkoleniowe	€ 2.000,00	€ 1.000,00	€ 3.000,00	0,9%
	C3	Sprzęt instruktażowy	€ 2.200,00	€ 1.500,00	€ 3.700,00	1,1%
	C4	Wydatki na bieżącą konserwację	€ 5.000,00	€ 5.500,00	€ 10.500,00	3,0%
	C6	Pozostałe 1 (zmiana charakteru nieruchomości)	€ 80.000,00	€ 58.000,00	€138.000,00	39,3%
	C7	Pozostałe 2 (użytkownicy lokalni)	€ 10.000,00	€ 10.500,00	€ 20.500,00	5,8%
C			€ 99.200,00	€ 76.500,00	€175.700,00	50,0%
D		Reklama i promocja projektu				
	D1	Seminaria i konferencje	€ 15.000,00	€ 8.000,00	€ 23.000,00	6,5%
	D2	Materiały produkcyjne	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 4.000,00	1,1%
	D3	Ogłoszenia w prasie	€ 50.000,00	€ 20.000,00	€ 70.000,00	19,9%
D		Suma kosztów reklamy i promocji projektu	€ 67.000,00	€ 30.000,00	€ 97.000,00	27,6%

	SUMA KOSZTÓW BEZPOŚR. PROJEKTU (A + B + C + D)	€205.400,00	€141.800,00	€341.200,00	97,2%
E	Ogólne koszty operacyjne projektu (maksimum 10% sumy projektu)	€ 7.000,00	€ 3.000,00	€ 10.000,00	2,8%
	PROJEKT RAZEM (A + B + C + D + E)	€215.400,00	€141.800,00	€351.200,00	100,0%
	% współfinansowania przez organizacje	30,00%	30,00%	30,00%	
	SUMA FINANSOWANIA PRZEZ ORGANIZACJE	€ 64.620,00	€ 42.540,00	€105.360,00	30,0%
	SUMA FINANSOWANIA ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH	€150.780,00	€ 99.260,00	€245.840,00	70,0%

UWAGI

- * Pozycje pozyskiwane bez nakładu kosztów poprzez protokół współpracy pomiędzy CAAF a związkami zawodowymi.
- ** Pozycje pozyskiwane bez nakładu kosztów poprzez protokół współpracy pomiędzy ZAL a miastem Rzym.
- *** Pozycje pozyskiwane bez nakładu kosztów dzięki partnerstwu z krajową służbą cywilną, siecią dobrowolnych CESV-SPES, Ośrodkiem Kształcenia Zawodowego Uniwersytetu.
- ¥ Pozycja pozyskiwana bez nakładu kosztów dzięki użyczeniu obszarów i budynków przez miasto Rzym.





DOBRICZ

WIEK A WYKLUCZENIE SPOŁECZNE

Tło

Pod koniec 2008 r. osoby w wieku 65 lat i powyżej stanowiły niemal 17,3% populacji Bułgarii, zaś odsetek osób w wieku 80 i więcej lat wynosił 3,6%. Istotne było zwrócenie uwagi na tę grupę populacji poprzez opracowanie środków i programów służących wzmocnieniu jej pozycji w społeczeństwie. W zakresie opieki długoterminowej zrealizowano również szereg działań mających na celu poprawę jakości usług socjalnych dla osób starszych. Mimo to, osoby, które posiadają dostęp do tego rodzaju wsparcia społecznego i gospodarczego nadal pozostają najbardziej narażoną grupą, nie tylko wśród osób w podeszłym wieku, ale i w całym społeczeństwie.

Opieka długoterminowa w znaczącym stopniu przyczynia się do zwalczania różnic społecznych, nierówności i wykluczenia społecznego, pomagając osobom starszym prowadzić godne życie. Dlatego też opieka długoterminowa stanowi dla osób

w podeszłym wieku konkretną szansę na ciągły rozwój osobisty, mimo iż osoby te nie uczestniczą zbyt aktywnie w życiu zawodowym. Co więcej, osoby starsze, w szczególności emeryci, również potrzebują polityki społecznego dostępu (przeciwdziałania społecznemu wykluczeniu), aby nadal czuli się częścią społeczeństwa, korzystali z wszelkich dostępnych praw socjalnych i mogli korzystać z możliwości, jakie stwarza rozwój gospodarczy.

Nie jest to możliwe, jeżeli osoby starsze są odizolowane. Są to ogólne zasady, na których opiera się bułgarska polityka opieki długoterminowej i dostępności społecznej. Pozostałe kwestie uzasadniające potrzebę podjęcia dalszych kroków w tym kierunku są następujące:

- osoby starsze potrzebują zarówno wsparcia materialnego, jak i społecznego;

- osoby starsze stanowią istotną część społeczeństwa bułgarskiego; powinny być tego świadome, a społeczeństwo powinno je doceniać i traktować z należnym szacunkiem;
- osoby w wieku emerytalnym posiadają możliwości, w które powinny inwestować;
- połączenie środków służących opiece długoterminowej i dostępności społecznej umożliwi miastu bardziej skuteczne działania na rzecz potrzeb osób starszych i osiągnięcie lepszych wyników.

Technologie informatyczne i komunikacyjne (ICT) mogą odegrać istotną rolę w podjęciu wyzwań związanych z omawianym zagadnieniem. ICT mogą pomóc osobom starszym w polepszeniu jakości życia. ICT umożliwiają im również pozostanie aktywnymi zawodowo lub społecznie. Ich doświadczenie, dojrzałość i umiejętności są istotnymi zasobami w społeczeństwie opartym na wiedzy.

Popyt na usługi związane ze zdrowiem i usługami socjalnymi wzrośnie wraz ze wzrostem populacji osób starszych i zwiększeniem potrzeb osób słabych (do roku 2050 liczba osób w wieku powyżej 80 lat niemal się podwoi). Zrównoważenie finansowe tych usług już zaczyna stanowić poważny problem. ICT umożliwiają bardziej skuteczne zarządzanie oraz świadczenie usług opieki zdrowotnej i pomocy socjalnej, zwiększają również możliwości samoopieki i innowacyjności usług. Można z nich czerpać znaczne korzyści dla gospodarki i całego społeczeństwa.

Przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu odnosi się do działań na rzecz powstania dostępnego społeczeństwa informacyjnego – społeczeństwa informacyjnego dla wszystkich. Powszechna dostępność usług cyfrowych (e-dostępność) jest konieczna do zapewnienia sprawiedliwości społecznej i równości w społeczeństwie opartym na wiedzy. Jest również niezbędna z przyczyn ekonomicznych – do pełnego wykorzystania potencjału społeczeństwa informacyjnego, zwiększenia produktywności i redukcji kosztów wykluczenia społecznego i gospodarczego.

W wielu segmentach społecznych obserwuje się gwałtowny wzrost wykorzystania ICT, szczególnie w kontekście usług mobilnych i teleinformatycznych. W ostatnich latach, wykluczenie cyfrowe zmalało zarówno pod względem płci, wieku, jak i różnic zawodowych. Ciągłe istnieją jednak bariery strukturalne i wyzwania, którym należy sprostać. W szczególności:

- ICT umożliwiło wielu osobom znaczący rozwój; na rynku ciągle jednak nie ma wystarczającej liczby ogólnie dostępnych ICT;
- nadal istnieją różnice w kompetencjach cyfrowych. Wraz ze zwiększaniem się grupy użytkowników ICT i usług zależnych od ICT, część osób porzuca te technologie, szczególnie osoby niezatrudnione i o niskim wykształceniu. Brak treści dostępnych dla potencjalnych bułgarskich użytkowników również stanowi przeszkodę;
- pomimo rozwoju Internetu, około 50% populacji w Europie nie korzysta z niego regularnie. Są to zazwyczaj osoby mało wykształcone i biernie zawodowo. Odsetek użytkowników Internetu jest nadal niski.

Dostępność cyfrowa osób starszych zapewniłaby bardziej wyrównane szanse i pomogłaby przezwyciężyć ryzyko izolacji. W Bułgarii następujące grupy docelowe ciągle borykają się z wykluczeniem cyfrowym: osoby starsze, osoby pokrzywdzone o niskich dochodach, mniejszości społeczne, osoby mieszkające na odludziu oraz imigranci. Przeprowadzenie reform strukturalnych w kluczowych sektorach gospodarki z naciskiem na wdrażanie, użytkowanie i szerzenie ICT pomoże zapobiec społecznemu wykluczeniu tych grup. Dlatego też główne wyzwania stojące przed polityką krajową w zakresie dostępnego społeczeństwa informacyjnego wydają się być następujące:

- zapewnienie publicznego dostępu do usług elektronicznych;
- stworzenie środowiska do zapewnienia przystępnych produktów i usług z dziedziny ICT;
- poprawa kompetencji cyfrowych ludzi w każdym wieku.

Polityka na szczeblu lokalnym

Poniżej wymieniono niektóre kluczowe programy i plany lokalne dotyczące celów projektu Aktywny Wiek:

Regionalny Plan Rozwoju Północno-Wschodniego Regionu Planowania na lata 2007-2013.

Strategia Rozwoju Regionalnego Regionu Dobricz 2005 – 2015 jest kluczowym strategicznym dokumentem określającym długoterminowe cele i priorytety rozwoju Regionu Dobricz oraz działania, jakie należy podjąć w celu ich osiągnięcia. Strategia ma służyć określeniu polityki lokalnej wdrażanej na szczeblu dzielnic. Jest też istotnym krokiem w kierunku rozwoju planów miasta, źródłem pomysłów i strategii do opracowania szczegółowych

środków. Strategię Rozwoju Regionalnego przyjmuje Rada Rozwoju Regionalnego.

Plan „Dobricz 2020” jest długoterminowym planem rozwoju miasta Dobricz do 2020r. przeznaczonym do wykorzystania lokalnych i krajowych środków w celu przyciągnięcia inwestycji zagranicznych, projektów integracyjnych oraz planów na szczeblu gminy i regionu. Plan stwarza możliwości rozwoju aktywnego obywatelstwa poprzez promowanie dynamicznego rozwoju dzielnic i społeczności miejskich. Plan „Dobricz 2020” jest warunkiem wstępnym udziału i wykorzystania możliwości oferowanych przez europejskie, krajowe i regionalne programy rozwoju poprzez konkurowanie z innymi miastami regionalnymi w kraju. Plan „Dobricz 2020” stworzył warunki do realizacji podstawowych praw obywatelskich określonych w prawie bułgarskim i europejskim.

Plan Zarządzania Burmistrza Dobricz na lata 2007

- **2011** jest Planem Rozwoju sporządzonym zgodnie z polityką UE oraz krajowymi priorytetami. Plan Rozwoju Gminy Dobricz na lata 2007 – 2013 jest aktualizowany co roku i określa cele oraz priorytety rozwoju gminy, jak również środki finansowe potrzebne do ich wdrożenia. Plan w założeniu ma być praktycznym narzędziem i przewodnikiem metodologicznym w zarządzaniu miastem przez lokalne władze, obywateli i ich stowarzyszenia. Umożliwia to planowi zachowanie aktualności pomimo nieuniknionych zmian w polityce zarządzania miastem. Część tego planu dotyczy starzenia się populacji. Główne problemy, na jakie próbuje odpowiedzieć plan są następujące:

- ustanowienie konkurencyjnej, zyskowej i dynamicznej gospodarki lokalnej opartej na wiedzy, wykorzystaniu lokalnego potencjału i mocnych stron;
- rozwój i udoskonalanie lokalnej infrastruktury, tworzenie warunków do rozwoju i zwiększanie atrakcyjności gminy pod kątem inwestycji i mieszkalnictwa;
- poprawa atrakcyjności i jakości życia w gminie;
- wzmocnienie zdolności instytucjonalnej celem usprawnienia zarządzania;
- Rozwój współpracy w ramach europejskiej spójności terytorialnej, rozwój partnerstwa i stosunków dobrosąsiedzkich.

Warto dodać, że miasto Dobricz jest również członkiem Krajowej Rady ds. Współpracy w Kwestiach Etnicznych i Demograficznych działającej na rzecz poprawy polityki i programów zatrudnienia osób starszych Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej.

Lokalny Plan Działania: proces i zarządzanie

Nadrzędnym celem projektu jest poprawa jakości życia osób starszych, w szczególności rencistów, poprzez promocję aktywnego trybu życia oraz poszerzanie wiedzy i dostępu do ICT.

Członek LGW przeprowadził długą debatę na temat stymulowania dobrowolnego uczestnictwa w życiu społecznym. W Parku Miejskim im. św. Jerzego zainstalowano sprzęt do ćwiczeń na świeżym powietrzu w celu promowania aktywności fizycznej i aktywnego trybu życia. Nieodpłatnie skorzystały z niego głównie osoby w podeszłym wieku. Obiekty sportowe współfinansowano ze środków Miejskiego Roczno Programu Miasta Dobricz – realizującego działania publiczne na obszarze miasta przy udziale społeczności lokalnych – oraz z budżetu projektu Aktywny Wiek w ramach programu i planu działania LGW.

Od samego początku projektu miasto Dobricz informowało społeczeństwo o postępach projektu poprzez ogłoszenia w prasie i pocztę elektroniczną wysyłaną do szerokiej grupy międzysektorowych interesariuszy – miejskich decydentów i praktyków.

Poprzez ciągłe konsultacje, członkowie Lokalnej Grupy Wsparcia (pracujący w obrębie instytucji zajmujących się szkoleniem zawodowym i szkoleniem przedsiębiorców, np. Centrum Biznesowe Dobricz - pozarządowa organizacja użyteczności publicznej, Biuro Pracy Dobricz – agencja zatrudnienia, MLSP, Avangard Personal Consulting, Gmina Dobricz itp.) informowali grupy docelowe o istniejących środkach służących pomocy osobom w wieku 45 lat i powyżej w utrzymaniu miejsca pracy, rekrutacji, założenia własnego przedsiębiorstwa. Gmina Dobricz organizowała cotygodniowe spotkania z biurem Burmistrza przy udziale przedstawicieli mediów regionalnych i krajowych, podczas których ogłaszała wszelkie istotne wydarzenia związane z projektem.

Analiza problemu

Zmiany demograficzne stanowią dziś jedno z głównych wyzwań społecznych. Centralnym punktem tego problemu jest szybki wzrost liczby osób starszych połączony ze zmniejszaniem się ogólnej liczby ludności. Towarzyszy temu znaczący wzrost liczby osób samotnych, których jakość życia gwałtownie się pogorszyła w wyniku wykluczenia społecznego. Bezrobocie wśród osób starszych w wieku produkcyjnym oraz niskie dochody emerytów przyczyniły się z kolei do znacznego wzrostu ubóstwa wśród tej populacji docelowej. Brak przyjętego

podejścia międzypokoleniowego uniemożliwia skuteczną wymianę wiedzy, umiejętności, tradycji i wartości pomiędzy osobami młodszymi a starszymi. Jednocześnie osoby starsze są coraz bardziej świadome swojego wkładu w społeczeństwo. Większość z nich cierpi jednak z powodu „barier kulturowych i materialnych” spowodowanych niskim wykształceniem, brakiem środków, problemami zdrowotnymi itp. Przyczynia się to do zwiększenia ich społecznego i gospodarczego wykluczenia.

REALIZACJA projektu przy określonych celach i działaniach przyczyni się do:

- włączenia w inicjatywę Komisji Europejskiej „Dążenie do dostępnego społeczeństwa cyfrowego”;
- osiągnięcia celów i wdrożenia polityki określonej w Krajowym Planie Działania na rzecz Dostępnego Społeczeństwa 2008-2010;
- realizacji spójnego długoterminowego celu UE dotyczącego zrównoważonego rozwoju – Traktat UE, Strategia Zrównoważonego Rozwoju UE oraz wytyczne strategiczne dotyczące Spójności 2007.

Działania prowadzone są w stosunku do: Priorytetu 3 – zwiększenie atrakcyjności gminy i poprawa jakości życia w gminie. Cel 1: osiągnięcie niskiego bezrobocia i wysokiego poziomu jednolitości społecznej oraz Cel 2: rozwój pomocy społecznej dla osób pokrzywdzonych, Plan Rozwoju Gminy, Strategia Rozwoju Usług Socjalnych w Gminie Dobricz 2013; Krajowa Strategia na Rzecz Równości Szans dla Niepełnosprawnych, Krajowy Plan Zwalczania Ubóstwa i Wykluczenia Społecznego.

Osoby starsze i niepełnosprawne zostają w tyle, jeśli chodzi o dostęp do usług ICT i Internetu. Główne bariery to niedostępne i nieprzyjazne użytkownikowi systemy, strach przed nowymi technologiami i brak pewności siebie, kwestie bezpieczeństwa oraz zwiększone wydatki dla osób potrzebujących ułatwionego dostępu, jak również ograniczone możliwości szkolenia i stałego wsparcia oraz, czasami, niezainteresowania wskutek braku wiedzy na temat znaczenia i korzyści płynących z tych technologii. Dostęp do społeczeństwa informacyjnego jest fundamentalnym prawem, z którego powinni korzystać wszyscy, w tym osoby starsze i niepełnosprawne. Niezbędne jest umożliwienie im prowadzenia samodzielnego życia i pełnego uczestniczenia w życiu społecznym na równych prawach. ICT stanowią realną szansę na zwalczanie izolacji i wykluczenia społecznego. Mogą odegrać istotną rolę w codziennym życiu osób starszych i niepełnosprawnych, które wykorzystują te

technologie w stopniu większym niż inni. ICT stanowią również swoistą przepustkę do wykształcenia, pracy i rozrywki. ICT mogą umożliwić starszym i niepełnosprawnym użytkownikom uczestnictwo we wszystkich aspektach życia społecznego. Technologie te mogą stać się również katalizatorem przemian społecznych. Z jednej strony, ludzie żyją coraz dłużej, a osoby starsze pragną zachować możliwość samodzielnego życia we własnym domu. Z drugiej strony, zmienia się życie osób niepełnosprawnych: coraz więcej dzieci niepełnosprawnych żyje dłużej i coraz więcej niepełnosprawnych osób opuszcza instytucje opieki, aby prowadzić samodzielne życie.

Wszystkie te osoby chcą poszerzyć swoje możliwości życiowe i odnaleźć dostępne produkty i usługi spełniające ich potrzeby. ICT będą nie tylko odpowiedzią na zwiększające się potrzeby osób starszych i niepełnosprawnych, ale również metodą instytucji publicznych na zmniejszenie kosztów oraz realną szansą marketingową dla przedsiębiorstw. Nowe technologie mogą przynieść znaczące korzyści osobom starszym i niepełnosprawnym. Świat Internetu zapewni im dostęp do wielu użytecznych informacji, możliwości szkolenia, nabywania nowych umiejętności i poszerzania perspektyw zawodowych.

W uznaniu prawa osób starszych do godnego starzenia się i godnego życia oraz w świetle wdrożenia polityki socjalnej, Gmina Dobricz przeznaczyła na ten cel siedem obiektów gminnych. W ramach rozwoju działań na rzecz społecznej integracji osób starszych i niepełnosprawnych, w obiektach tych utworzono 9 klubów emeryta oraz 1 klub niepełnosprawnych. Opiekunami klubów jest 5 pracowników gminnych służb socjalnych bezpośrednio podlegających Wydziałowi Zdrowia i Polityki Socjalnej Gminy Dobricz. Wspierają oni działalność planowanych klubów, a w szczególności działania kulturalne i organizację życia społecznego. Wraz z prezesem, osoby te są pośrednikami pomiędzy osobami starszymi i niepełnosprawnymi a społeczeństwem i zajmują się obsługą obiektów, finansowanych w znacznym stopniu z budżetu gminy. Opiekunowie klubów mają możliwość rozszerzenia swoich działań po przejściu zaawansowanego szkolenia e-mentorskiego, wykorzystania wszelkich narzędzi (wspomaganie zawodowe, doradztwo, wsparcie, e-dostępność) oraz usług internetowych do stworzenia warunków celowego uczenia się, nowych form przeciwdziałania społecznemu wykluczeniu oraz rozwoju dla wszystkich klubów obejmujących ponad 800 osób starszych i niepełnosprawnych.

Cel, działania i środki

Nadrzędny cel Lokalnego Planu Działania miasta Dobricz można zdefiniować następująco: poprawa jakości życia osób starszych i niepełnosprawnych, wspieranie dostępności społecznej i cyfrowej oraz aktywne obywatelstwo.

Cele szczegółowe są następujące:

- wdrożenie innowacyjnego podejścia do dostępności społecznej i cyfrowej, zapewnienie pozytywnych zmian w życiu osób starszych;
- dążenie do bardziej aktywnego udziału osób starszych i niepełnosprawnych w życiu publicznym;
- aktywne promowanie solidarności i współpracy międzypokoleniowej.

Działania, jakie należy podjąć, aby zrealizować powyższe cele, są następujące:

- organizacja, monitorowanie i zarządzanie projektem,
- sprzęt komputerowy;
- szkolenie ICT;
- świadczenie usług "e-dostępności";
- rekrutacja i szkolenie moderatorów grupy;
- rekrutacja i szkolenie wolontariuszy;
- szkolenie obywatelskie dla osób starszych;
- sporządzenie i opublikowanie podstawowej instrukcji obsługi komputera i Internetu dla osób starszych;
- międzypokoleniowe spotkania grupowe;
- zorganizowanie obozu pokoleniowego;
- publikacje i informacje dotyczące działań w ramach projektu.

Środki, jakie będą zaangażowane w projekt, są następujące:

Zasoby ludzkie

zespół projektu – kierownik projektu, koordynator, księgowy, koordynator szkoleń, 10 e-mentorów, 2 konsultantów, 10 moderatorów szkoleń, 3 ekspertów ICT, opiekun.

Pozostałe

5 e-punktów w 5 budynkach, 3 kluby emeryta, ośrodek opieki dziennej dla niepełnosprawnych osób starszych oraz Dom Seniora.

Partnerami projektu będą:

- Gminna Rada Związku Emerytów, rozwijająca swoją działalność w 9 klubach emeryta w 7 miejscach;
- Stowarzyszenie Niepełnosprawnych "Nadzieja";
- Gminna Rada Młodzieżowa;
- Bułgarski Młodzieżowy Czerwony Krzyż, oddział gminny.

Organizacje te, ze względu na charakter prowadzonej działalności, będą interesariuszami. Razem będą skupiać około 800 osób z grup docelowych. Ich najważniejszym celem jest rozwój ukierunkowany na zachęcanie do uczestnictwa w życiu obywatelskim osób starszych i niepełnosprawnych poprzez e-dostępność, sieć solidarności, współpracę międzypokoleniową oraz szkolenia obywatelskie.

Partner – Stowarzyszenie użyteczności publicznej na rzecz osób niepełnosprawnych „Bulgaria Vita”, która wspiera i chroni interesy i prawa osób niepełnosprawnych, współpracuje na zasadzie partnerstwa z wszystkimi instytucjami publicznymi oraz wdraża proces integracji osób niepełnosprawnych. Wdraża i rozwija projekty obywatelskie – indywidualnie i w ramach partnerstwa – dotyczące kwestii społeczno-ekonomicznych, usług rehabilitacyjnych, edukacyjnych i kulturalnych wspierających osoby niepełnosprawne. Stowarzyszenie liczy 32 członków – lekarzy, osoby publiczne, nauczycieli, dziennikarzy, członka rady gminy i innych.

Wskaźniki monitorowania i oceny

Każdy z celów operacyjnych zostanie osiągnięty poprzez konkretne działania, którym towarzyszyć będą dwa zestawy wskaźników wyników i skutków służące ocenie planowanych działań i ich efektów:

Cel 1: Poprawa jakości życia osób starszych i niepełnosprawnych poprzez poszerzenie możliwości inkluzji społecznej i cyfrowej oraz promocję uczestnictwa tych osób w życiu publicznym.

Zakres działania	Wskaźniki wyników	Wskaźniki skutków
<p>Organizacja, monitorowanie i zarządzanie projektem; Sprzęt komputerowy; Szkolenie ICT; Świadczenie usługi "E-inkluzji"; Rekrutacja i szkolenie moderatorów grupy; Rekrutacja i szkolenie wolontariuszy; Szkolenie obywatelskie dla osób starszych; Sporządzenie i opublikowanie instrukcji podstawowych czynności obsługi komputera i Internetu dla osób starszych; Międzypokoleniowe spotkania grupowe; Zorganizowanie obozu pokoleniowego; Publikacje i informacje dotyczące działań w zakresie projektu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Liczba osób przeszkolonych w zakresie podstawowych umiejętności cyfrowych; - Liczba użytkowników usługi e-inkluzji; - Liczba wyposażonych e-punktów do świadczenia usług inkluzji społecznej i cyfrowej; - Liczba przeszkolonych moderatorów; - Liczba spotkań grupowych w zakresie aktywnego obywatelstwa; - Liczba uczestników spotkań grupowych; - Liczba osób świadczących usługi e-inkluzji; - Liczba wolontariuszy; - Liczba sieci solidarności międzypokoleniowej; - Liczba stałych wolontariuszy zaangażowanych w tworzenie sieci; - Liczba osób starszych pragnących uczestniczyć w procesie po zakończeniu projektu - Liczba kwestionariuszy, informacji zwrotnych; - Liczba wydanych instrukcji obsługi; - Liczba utworzonych partnerstw. 	<ul style="list-style-type: none"> - Poziom poprawy i specjalizacji wiedzy nabytej podczas kursów; - Odczuwana jakość wykładów; - Jakość materiałów szkoleniowych wręczonych uczestnikom; - Jakość metodologii nauczania; - Poziom zaufania dla konieczności kształcenia ustawicznego oraz jego roli w poprawie statusu społecznego; - Spójność pomiędzy zapewnionym szkoleniem a oczekiwaniami na poziomie indywidualnym; - Poziom poprawy wiedzy nabytej podczas kursów; - Poziom zmniejszenia przepaści pokoleniowej wynikający z uczestnictwa w nowoczesnym społeczeństwie informacyjnym; - Poziom zadowolenia ze szkolenia; - Adekwatność warunków utworzonych w celu zmiany jakości życia poprzez nabycie wiedzy na temat technologii informatycznych oraz możliwości korzystania z usług internetowych; - Poziom wzrostu pewności siebie w zakresie radzenia sobie ze współczesnymi wyzwaniami oraz poszerzenie tematów do rozmów z dziećmi i wnukami; poprawa jakości życia poprzez znalezienie alternatywnych rozwiązań w celu poprawy życia i zmniejszenia stresu, rozszerzenie kontaktów społecznych, dostęp do usług publicznych - nabycie podstawowych umiejętności obsługi Internetu i usług internetowych, możliwości zwiększenia dochodów; - Zwiększenie aktywnego obywatelstwa i kompetencji w omawianiu aktualnych tematów, uczestnictwo w tworzeniu i wdrażaniu polityki lokalnej; - Adekwatność umiejętności nabytych w celu lobbowania i rozwiązywania istotnych kwestii dotyczących grupy docelowej;

AKTYWNY WIEK Grupa tematyczna WIEK A INKLUZJA	
PROGRAMY FINANSOWANIA	Środki programów finansowania
Program Grundtvig Priorytet 6 – Kształcenie osób starszych	16 września 2011 r.
LLP Program Leonardo da Vinci	Do ustalenia
Program Operacyjny Rozwoju Zasobów Ludzkich 2007 – 2013 współfinansowany przez Europejski Fundusz Socjalny UE oraz budżet Bułgarii Priorytet 5: „Promocja inkluzji społecznej i gospodarki socjalnej”, obszar interwencji	Do ustalenia
PROGRAM WSPIERANIA POLITYKI ICT Temat 3: ICT w świetle zdrowia, godnego starzenia i inkluzji	Do ustalenia

Harmonogram

Harmonogram		
	Zakres działania	Czas trwania
1	Organizacja, monitorowanie i zarządzanie projektem 10 000 €	420 dni
2	Komputery i pozostałe wyposażenie 7 000 €	90 dni
3	Szkolenie ICT dla lektorów, mentorów, moderatorów, koszty ogólne, materiały	150 dni
4	Świadczenie usług „e-inkluzji”	300 dni
5	Rekrutacja i szkolenie moderatorów grupy	60 dni
6	Rekrutacja i szkolenie wolontariuszy	60 dni
7	Szkolenie obywatelskie dla osób starszych	90 dni
8	Sporządzenie i opublikowanie podstawowej instrukcji obsługi komputera i Internetu dla osób starszych	300 dni
9	Międzypokoleniowe spotkania grupowe	300 dni
10	Zorganizowanie obozu pokoleniowego	20 dni
11	Publikacje i informacje dotyczące działań w ramach projektu	420 dni

Budżet

	Wydatki	Suma
1	Organizacja, monitorowanie i zarządzanie projektem	€10.000
2	Komputery i pozostałe wyposażenie	€7.000
3	Szkolenie ICT dla lektorów, mentorów, moderatorów, koszty ogólne, materiały Świadczenie usług „e-inkluzji” Rekrutacja i szkolenie moderatorów grupy Rekrutacja i szkolenie wolontariuszy Szkolenie obywatelskie dla osób starszych	€100.000
4	Sporządzenie i opublikowanie podstawowej instrukcji obsługi komputera i Internetu dla osób starszych	€3.000
5	Międzypokoleniowe spotkania grupowe	€3.000
6	Zorganizowanie obozu pokoleniowego	€6.000
7	Publikacje i informacje dotyczące działań w ramach projektu	€3.000
	RAZEM	€132.000



EDYNBURG

WIEK A GOSPODARKA

Tło

Niski poziom zatrudnienia osób starszych w Europie oznacza marnowanie ich możliwości życiowych i potencjału społecznego. Dla gospodarki w ujęciu całościowym, wzrost uczestnictwa i zatrudnienia osób starszych jest kluczowy dla wykorzystania pełnego potencjału rynku pracy celem zapewnienia zrównoważonego rozwoju gospodarczego, wpływów z podatków oraz systemów ochrony socjalnej, w tym adekwatnych emerytur, w obliczu oczekiwanego zmniejszenia populacji w wieku produkcyjnym.

Promocja aktywnego starzenia się znalazła swoje odzwierciedlenie w dwóch celach uzupełniających, określonych przez samą UE:

- w 2001 r., Rada Europejska w Sztokholmie ustaliła, że do roku 2010 zatrudnienie powinna mieć połowa populacji w wieku 55-64 lat;
- w roku 2002, Rada Europejska w Barcelonie stwierdziła, że “należałoby starać się uzyskać stopniowe podwyższenie o około 5 lat średniego wieku, w którym ludzie przestają pracować w Unii

Europejskiej” - osiągnięto postęp w realizacji celów ustalonych w Barcelonie i Sztokholmie, jednak to nie wystarcza.

Wraz ze starzeniem się i kurczeniem populacji w wieku produkcyjnym, starszych pracowników należy uznać za kluczowy element podaży siły roboczej oraz kluczowy czynnik zrównoważonego rozwoju Unii Europejskiej. Wcześniejsze odejście na emeryturę skutkuje w większości przypadków trwałą i przedwczesną utratą kapitału ludzkiego. Dlatego też polityka odgrywa niezwykle istotną rolę w zapewnieniu podaży i zabezpieczeniu zatrudnienia, szczególnie w okresach wysokiej ogólnej stopy bezrobocia.

Państwa członkowskie muszą opracować i wdrożyć kompleksowe strategie aktywnego starzenia dotyczące kluczowych czynników zapewniających zatrudnienie osobom starszym; zapewnić motywacje finansowe zachęcające do pozostania dłużej na rynku pracy, zapewnić dostęp do szkoleń, takich

jak strategii kształcenia ustawicznego, utrzymać odpowiednią jakość zarobków i warunków pracy w celu utrzymania miejsc pracy, zaoferować elastyczne układy pracy (np. samozatrudnienie, praca w niepełnym wymiarze godzin, przerwy w pracy zawodowej, promowanie przedsiębiorczości).

Partnerzy socjalni odgrywają szczególnie istotną rolę we wdrażaniu strategii aktywnego starzenia:

- znaczne podniesienie wieku emerytalnego w celu odciążenia kosztów emerytur oraz zwiększenie ogólnego zatrudnienia;
- poprawa kondycji fizycznej starszych pracowników i osób w podeszłym wieku;
- utrzymanie dochodów emerytów na poziomie zbliżonym do dochodów osób pracujących;
- zaangażowanie emerytów w działalność społeczną.

Aktywne starzenie się w celu wzmocnienia uczestniczenia w życiu społecznym oraz gospodarki UE

Strategia aktywnego starzenia jest istotnym elementem strategii lizbońskiej obejmującej modernizację systemu ochrony socjalnej w UE. Wykorzystanie doświadczenia i wiedzy praktycznej osób starszych może wpłynąć na postawę wobec pracowników w podeszłym wieku w miejscach pracy. W ten sposób, strategia ta może przyczynić się do rozwoju zatrudnienia i zwiększenia produktywności, tak bardzo koniecznych w obliczu zmian demograficznych, oraz utrzymania zadowalającego poziomu rozwoju gospodarczego, który wzmocni z kolei podstawę finansową systemu opieki społecznej. Najlepszym sposobem na wzmocnienie jedności społecznej jest zwiększenie zatrudnienia i utrzymanie wysokiego poziomu wykształcenia i aktywizacji społecznej. Wysoki wskaźnik zatrudnienia i wydłużony okres aktywności zawodowej, jak również redukcja długoterminowego bezrobocia są skutecznym sposobem na walkę z wykluczeniem społecznym, która jest jednym z głównych celów strategii lizbońskiej.

Środki motywacji mające na celu podniesienie wieku emerytalnego i reformę systemu emerytur w Europie pozytywnie wpłyną na system opieki socjalnej państw członkowskich UE, które borykają się z brakiem pracowników, utrzymaniem podaży siły roboczej i zabezpieczeniem możliwości zatrudnienia. Skuteczny wiek emerytalny zależy jednak od sytuacji na rynku pracy oraz polityki zatrudnienia w firmach. Programy na rzecz aktywnego starzenia się należy uruchomić jeszcze przed reformami, gdyż:

- istnieje potrzeba większej świadomości na temat strategii aktywnego starzenia się, zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników;
- konieczne jest wprowadzenie stosownego prawa w zakresie dyskryminacji pracowników ze względu na wiek;
- strategii dotyczące aktywnego starzenia się mogą być bardziej atrakcyjne dla starszych pracowników niż zachęty finansowe.

Dobre warunki dla bezpieczeństwa i zdrowia w pracy są głównym warunkiem zapobiegania odchodzeniu starszych pracowników z rynku pracy. Zazwyczaj przyczyną odejścia z pracy przez osoby starsze jest długotrwała choroba lub niepełnosprawność. Wskazuje to na kluczową rolę kwestii dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa dla dobrego samopoczucia pracowników w podeszłym wieku i ich możliwości pozostania na rynku pracy: promowanie warunków sprzyjających utrzymaniu stanowisk pracy, tj. zwrócenie szczególnej uwagi na kwestie dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa oraz elastyczne, innowacyjne formy organizacji pracy, w tym zapewnienie przerw w karierze zawodowej dla starszych pracowników. To część działań, jakie państwa członkowskie muszą rozważyć, aby wdrożyć skuteczną politykę aktywnego starzenia się. Istotnie, utrzymanie zdolności do pracy stanowi aktywny wkład i uczestnictwo różnych podmiotów w społeczności pracy i miejscu pracy oraz zwrócenie uwagi na kwestie zdrowia i bezpieczeństwa w pracy.

Kształcenie ustawiczne i szkolenia dla starszych pracowników również odgrywają istotną rolę w poprawie jakości pracy: udowodniono, że ubóstwo i wykluczenie społeczne jest spowodowane głównie niskim poziomem wykształcenia, bezrobociem oraz izolacją na obszarach wiejskich. Nowe formy analfabetyzmu cyfrowego w życiu zawodowym i prywatnym jeszcze bardziej pogłębiają to wykluczenie. Polityka aktywnego starzenia musi postawić sobie za priorytet promocję dostępu do szkoleń dla wszystkich, bez względu na wiek, oraz rozwój strategii kształcenia ustawicznego, w szczególności w zakresie szkolenia stanowiskowego dla pracowników w podeszłym wieku.

Aby podnieść poziom zatrudnienia wśród osób starszych należy wprowadzić elastyczność w pracy. Elastyczne formy organizacji pracy są kolejnym warunkiem usprawnienia skutecznej polityki aktywnego starzenia na rynku pracy. Po pierwsze, przejście na emeryturę powinno być procesem, w którym pracownicy decydują się na stopniowe ograniczanie liczby godzin pracy, a nie jednorazowym

wydarzeniem. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin jest opcją, którą również warto rozważyć.

Starsi pracownicy powinni mieć możliwość zajmowania stanowisk, które najlepiej odpowiadają ich możliwościom intelektualnym i fizycznym, powinni mieć również możliwość wyboru zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin lub ograniczenia godzin pracy. Alternatywnie można również rozważyć samozatrudnienie. Polityka krajowa powinna wspierać możliwości samozatrudnienia osób starszych.

Podsumowując, efektywna strategia aktywnego starzenia musi obejmować:

- podwyższenie wieku emerytalnego;
- poprawę kondycji fizycznej starszych pracowników;
- utrzymanie dochodów emerytów na poziomie zbliżonym do dochodów osób pracujących;
- poprawę prawa antydyskryminacyjnego dotyczącego pracujących starszych osób.

Tło w Szkocji, w Edynburgu.

Maleje liczba młodych pracowników przy jednoczesnym wzroście starszych zatrudnionych osób. W ujęciu całościowym nie widać jednak znaczącej zmiany.

Przykładowo, odsetek osób w wieku 15 – 29 lat:

1927 – 1.369.915 (28% populacji)

1952 – 1.258.378 (25% populacji)

1977 – 1.186.595 (23% populacji)

2002 – 938.223 (18% populacji)

2027 – 770.661 (15% populacji)

1977 – 2002 : -21%; 2002 – 27: -18%; 1977 – 2027: -35%.

Zaobserwaliśmy znaczny spadek, jednak było to w okresie wzrostu odsetka osób w wieku produkcyjnym (1977 - 2002 suma osób w wieku 15 - 64 lat wzrosła o 2%; 2002 - 2027 obniża się o 12.5%). Nawet jeśli odsetek osób w wieku produkcyjnym się nie zmienia, „starzejący się” rynek pracy będzie obejmował mniejszą liczbę osób faktycznie pracujących (i pracujących w pełnym wymiarze godzin).

Po wprowadzeniu ustawowego wieku emerytalnego (UWE), stopa zatrudnienia wzrosła w ciągu ostatnich lat (prawdopodobnie w związku z ciasnym rynkiem pracy). Stopa zatrudnienia osób w wieku wyższym niż UWE w Szkocji (kwiecień-czerwiec):

1992 – 7.5 (Wielka Brytania 8.1)

2000 – 6.5 (8.1)

2008 – 9.7 (11.8)

Starzenie się społeczeństwa wpływa na popyt na usługi, produkty z zakresu zdrowia, usług, emerytur, oszczędności, dystrybucji majątku oraz na popyt na siłę roboczą; ma jednak również wpływ na podaż. Populacja osób w wieku produkcyjnym nie zmniejsza się w znaczący sposób, jednak ciągle się starzeje, więc jeśli współczynnik aktywności zawodowej pozostanie niezmienny, liczba pracowników spadnie. Oznacza to prawdopodobnie, że możliwości zwiększenia stopy zatrudnienia w Edynburgu są ograniczone. Pomimo iż odnotowaliśmy nasilenie się migracji wewnętrznej powiązanej ze zmniejszeniem migracji (krajowej) międzyregionalnej, kraje grupy A8 znacznie się starzeją, zakres zwiększonej migracji w krajach A8 jest więc ograniczony.

Charakterystyka starszych pracowników na brytyjskim rynku pracy: 8,6 miliona ludzi w wieku od 50 lat do Ustawowego Wiek Emerytalnego (UWE), spośród których 68% jest zatrudnionych – to 19% całkowitej ludności w wieku produkcyjnym. Starsi pracownicy (od 50 lat do UWE) częściej pracują w niepełnym wymiarze godzin (25%). Starsi pracownicy częściej są samozatrudnieni (16%) w porównaniu z osobami w wieku 25-49 lat (11%). Średnia długość aktualnego zatrudnienia jest wyższa w przypadku starszych pracowników: 12,8 lat w porównaniu z 7 latami dla osób w wieku 25 do 49 lat.

Polityka na szczeblu lokalnym

Większość zobowiązań w ramach Wieku Możliwości (*Opportunity Age*) zostało zrealizowanych. Obejmują one:

- wprowadzenie prawa dotyczącego dyskryminacji ze względu na wiek, 2006;
- komisja ds. Równości i Praw Człowieka 2007; aktualna Ustawa Równościowa (należności i dobra publiczne, obiekty i usługi);
- zatrudnienie i zasiłki: reforma zasiłków z tytułu niezdolności do pracy (*Incapacity Benefits*) – wprowadzenie zasiłku dla osób niepełnosprawnych niezdolnych do pracy (*Employment and Support Allowance*), październik 2008 r.; wprowadzenie programu *Train to Gain*; szereg środków służących poprawie dodatków motywacyjnych, w tym zmiany zasad emerytalnych (np. dotyczących pracy i pobierania emerytury, odroczenia emerytury);
- zaangażowanie na rzecz standardów „Dom na całe życie” (*Lifetime Home*); część strategii z 2008 r: „Domy na całe życie, sąsiedztwo na całe życie”;

- transport – wdrożono planowanie na rzecz dostępności, darmowe przejazdy autobusami dla osób powyżej 60 roku życia wprowadzono na szczeblu lokalnym w roku 2006, a krajowym w 2008;
- działania na rzecz rekreacji – obejmują darmowe baseny dla osób powyżej 60 r. ż. W ponad 80% lokalnych regionów od kwietnia 2009 r.;
- wolontariat w programie „Trzeci wiek” zakończony w 2007 r.;
- opieka - „Nasze zdrowie, nasza opieka, nasz głos” White Paper – 2006. program transformacji opieki socjalnej „Człowiek na pierwszym miejscu” – 500 mln £ na lata 2008/9- 10/11;
- budżet indywidualny, pilotażowy raport ewaluacyjny opublikowany w październiku 2008 r. Budżety spersonalizowane zostaną rozszerzone na cały kraj;
- nowe podejście do walki z ubóstwem wśród emerytów: ustanowiono Usługę ds. Emerytur, którą następnie rozwinięto, tworząc Usługi ds. Niepełnosprawności i Opiekunów, kwiecień 2008;
- zakończono pilotażowe próby połączenia usług z zakresu pracy i prewencji (Link Age Plus i POPPS);
- silniejsze ramy zarządzania: Komitet Gabinetowy, Umowa ws. Świadczenia usług publicznych 17 po raz pierwszy określiła dobro ludzi starszych jako priorytet rządowy.

Niektóre możliwe działania w zakresie polityki obejmują zwiększenie siły roboczej poprzez:

- intensyfikację życia zawodowego (podniesienie wieku emerytalnego, emerytury pomostowe, zwiększenie liczby godzin pracy);
- politykę zatrudnienia służącą zachowaniu zatrudnienia osób starszych (np. podejście pracodawców do kwestii szkolenia);
- prawo zakazujące dyskryminacji ze względu na wiek;
- migracje (w szczególności międzynarodowe);
- zwiększenie współczynnika aktywności zawodowej;
- zwiększenie produktywności;
- spadek zarządzania, np. redukcję standardów zdrowotnych, socjalnych, emerytalnych i finansowych dla przyszłych emerytów (i innych osób).

Lokalny Plan Działania: proces i zarządzanie

Zespół Action Learning zebrał się w dniu 26 maja 2009 r., aby omówić kwestie związane z wiekiem i gospodarką. Przed spotkaniem uczestnikom rozdano ulotki informacyjne zawierające opis sytuacji oraz sposób pracy Zespołu Action Learning.

Obszary wybrane pod dalszą dyskusję były następujące:

- promowanie elastycznych układów pracy dla osób starszych w sektorach publicznych, komercyjnych i społecznych;
- założenie spółdzielni i firm społecznych zatrudniających osoby starsze;
- zapewnienie w Edynburgu strategii zatrudnienia uwzględniającej opinie, potrzeby i życzenia osób starszych;
- kwestie świadczeń przedemerytalnych dla pracowników i pracodawców;
- plan przekwalifikowywania;
- oferty dla osób starszych dzięki strategii JU4J (porozumienie na rzecz zatrudnienia „Wspólnie na rzecz pracy” - „Joined up for Jobs”).

Analiza problemu

Starzenie się populacji zbyt często jest postrzegane negatywnie, z naciskiem na obciążanie systemu usług opieki zdrowotnej i socjalnej, przy ignorowaniu wartości, jakie osoby starsze mogą wnieść do społeczeństwa. Konieczna jest zmiana aktualnego postrzegania starzenia się i promowanie długotrwałych, pozytywnych perspektyw, według których wszystkie pokolenia mogą mieć wpływ na dobrobyt Edynburga. Zgodnie z analizą scenariusza opisanego powyżej, Zespół Action Learning wybrał 2 kluczowe kwestie, którymi należy się zająć:

1. Promowanie elastycznych praktyk w pracy dla osób starszych w sektorze publicznym, prywatnym i „trzecim”;
2. Ustanowienie mechanizmu umożliwiającego uwzględnienie opinii osób starszych w strategiach dotyczących możliwości zatrudnienia.

Mocne strony	Słabe strony
<p>Liczba ludności w Edynburgu wzrasta, co stwarza nowe możliwości zatrudnienia; działalność gospodarcza ulega zmianie; nowym formom działalności towarzyszą zmiany w myśleniu; opinie na temat starszych pracowników ulegają zmianie (50-latkowie to nowi 40-latkowie); starsi pracownicy posiadają lepszą etykę pracy; 38% pracowników w wieku 65 lat oferuje dalszą pracę; osoby z Edynburgu w wieku powyżej 50 lat są najlepiej wykwalifikowanymi osobami w kraju, ponad 1/3 z nich posiada wykształcenie na poziomie NVQ równym co najmniej 4; w roku 1900, średnia długość życia w Szkocji wynosiła 40 lat; w 2004, wynosiła ponad 74 lata dla mężczyzn i ponad 79 lat dla kobiet.</p>	<p>Pracodawcy chcą młodych (tanich?) pracowników demografia pracowników ulega zmianie; wiele osób po 50 r. ż. boryka się z problemami zdrowotnymi i barierami związanymi z wiekiem; zmiana na gospodarke wiedzy – konieczność ciągłego rozwoju kwalifikacji; niewielu pracodawców uwzględnia wpływ starszych pracowników w swojej polityce zarządzania zasobami ludzkimi; problemy z ubóstwem emerytów; polityka zatrudnienia w Wielkiej Brytanii zorientowana jest na osoby w wieku 25-49 lat; starsi pracownicy napotykać przeszkody w znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia oraz borykają się z dyskryminacją; do roku 2031, liczba osób w wieku 50+ lat ma wzrosnąć o 28%, zaś liczba osób w wieku 75+ lat ma wzrosnąć o 75%.</p>
Szanse	Zagrożenia
<p>Populacja emigrantów wyjeżdża do swoich krajów; możliwości kształcenia ustawicznego; prawo dotyczące wieku (2006) jest korzystne; otwarte możliwości zarządzania talentem i inicjatyw promujących aktywne starzenie się; ¾ dyrektorów HR wyższego szczebla twierdzi, że przyciąganie i zatrudnianie utalentowanych osób jest ich priorytetem; decydenci polityczni dostrzegają znaczenie osób starszych; pracodawcy zmagają się z coraz większą konkurencją przy zatrudnianiu osób z właściwymi kwalifikacjami i umiejętnościami; Edynburg wdrożył krajową strategię dotyczącą starzenia się (All Our Futures) oraz plan miasta związany z osobami w podeszłym wieku – A City for All Ages.</p>	<p>Duży napływ pracowników emigracyjnych z nowych państw członkowskich UE; wzrost zarejestrowanej liczby bezrobotnych; technologia ma wpływ na dostępną pracę i wymagane umiejętności; rząd Wielkiej Brytanii zaproponował likwidację Zasiłku z tytułu niezdolności do pracy oraz Zasiłku dochodowego.</p>

Cele i działania

Zidentyfikowano następujące cele:

Cel 1: Promowanie elastycznych praktyk pracy dla osób starszych w sektorze publicznym, prywatnym i „trzecim”.

Cele operacyjne są następujące:

- lepsze praktyki pracy, w tym równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym;
- możliwości dłuższej pracy poprzez elastyczność pracy;
- zwiększenie liczby osób starszych zachowujących zatrudnienie lub ponownie zatrudnionych;
- szansa dla przedsiębiorstw na wspieranie starszych pracowników w przejściu na emeryturę

przy maksymalnych korzyściach dzięki planowaniu przejmowania stanowisk;

- poprawa umiejętności negocjacyjnych i adaptacyjnych starszych pracowników.

Organizacja celów oraz sposób działania:

- w oparciu o wcześniejsze programy, takie jak Kampania dobrego wieku (*Age Positive Campaign*) i programy EQUAL;
- przeprowadzanie studiów przypadków najlepszych praktyk;
- opracowanie podręcznika i sposobu korzystania z tego podręcznika (będzie on również zawierał porady dotyczące emerytury oraz przygotowania do przejścia na emeryturę);

- rozwój kampanii promocyjnej dla przedsiębiorstw poprzez przedstawienie „Sprawy dla biznesu” („Business Case”);
- imprezy dla przedsiębiorstw (zwłaszcza z sektora MŚP).

Cel 2: Ustanowienie mechanizmu umożliwiającego uwzględnienie opinii osób starszych w strategiach dotyczących możliwości zatrudnienia.

Zidentyfikowano następujące cele operacyjne:

- zrozumienie opinii osób starszych na temat zatrudnienia;
- strategie zatrudnienia powinny odzwierciedlać opinie osób starszych, a nie opierać się wyłącznie na potrzebach i/lub postrzeganiu;
- kiedy starsze osoby wiedzą, że mogą się wypowiedzieć, czują się potrzebne i wysłuchane.

Organizacja celów i sposób działania:

- sprawdzenie, jakie posiadamy informacje od różnych instytucji reprezentatywnych, które możemy wykorzystać jako podstawę działań;
- założenie forów (z wykorzystaniem istniejących grup) w celu zgromadzenia informacji;
- zestawienie informacji w formie papierowej dla decydentów politycznych.

Szacuje się, że głównymi wynikami działań będą:

- arkusze informacyjne;
- studia przypadków;
- imprezy na rzecz podniesienia świadomości – dla osób fizycznych i przedsiębiorstw;
- raporty dotyczące dobrych praktyk.

Do oceny jakościowej i ilościowej wykorzystany zostanie szereg metod ewaluacyjnych. Będą to:

- systemy ratingowe;
- wywiady;
- badania rynku;
- badania wyrywkowe.

Pełna lista działań przedstawiona jest poniżej.

Cel 1: Promowanie elastycznych praktyk pracy dla osób starszych w sektorze publicznym, prywatnym i „trzecim”					
Działanie	Kiedy będzie zrealizowane?			Czego potrzebujemy, żeby się powiodło?	Kto będzie odpowiedzialny za powodzenie działań?
	Krótko-terminowo	Średnio-terminowo	Długo-terminowo		
Równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym					
Równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym - badanie	Do 31/3/10			Źródła internetowe, takie jak The Work Foundation (http://www.theworkfoundation.com), CIPD (http://www.cipd.co.uk), Work Life Balance (http://www.worklifebalance.com), oraz strony związkowe, np. Unison (http://www.unison.org.uk/worklifebalance/index.asp) itp. Treść tych stron będzie wspierać lokalny rozwój: <ul style="list-style-type: none"> - definicji - sporządzenia studium korzyści (dla przedsiębiorstw i społeczeństwa) - wiadomości kluczowych – wykorzystywanych do zwiększenia świadomości - pomysłów dot. dobrych praktyk - czynników organizacyjnych - kwestii dot. równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym - roli kluczowych aktorów - aspektów prawnych 	Izba Handlowa w Edynburgu będzie przewodzić tym działaniom

Równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym – informowanie osób indywidualnych		Do 30/6/10		<p>Aby poinformować osoby indywidualne o równowadze pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, będziemy musieli wykorzystać różnorodne środki przekazu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Internet – wykorzystana będzie strona internetowa. Będzie to prawdopodobnie istniejąca strona zawierająca odnośniki do innych stron dot. najlepszych praktyk; - broszury – wykorzystanie istniejących broszur do rozpowszechniania informacji (początkowo poprzez zwiększanie świadomości), jednocześnie podając daty i miejsca dostępnych szkoleń (poprzez naszą organizację lub inne agencje); - sporządzenie ulotki dotyczącej głównych aspektów równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym zawierającej krótki opis studiów przypadków; - sporządzenie arkuszy informacyjnych zawierających wiadomości kluczowe, dobre praktyki, czynniki i aspekty równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym; - opracowanie programów szkoleniowych. 	
Równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym – informowanie przedsiębiorstw		Do 30/6/10		<p>Aby poinformować przedsiębiorstwa o równowadze pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, będziemy musieli wykorzystać różnorodne środki przekazu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Internet – wykorzystana będzie strona internetowa. Będzie to prawdopodobnie istniejąca strona zawierająca odnośniki do innych stron dot. najlepszych praktyk; - broszury – wykorzystanie istniejących broszur do rozpowszechniania informacji (początkowo poprzez zwiększanie świadomości), oraz podanie dat i miejsc dostępnych szkoleń (poprzez naszą organizację lub inne agencje); - sporządzenie ulotki dotyczącej głównych aspektów równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym zawierającej krótki opis studiów przypadków; - sporządzenie arkuszy informacyjnych zawierających wiadomości kluczowe, dobre praktyki, czynniki i aspekty równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym oraz rolę aktorów kluczowych. 	
Równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym – sporządzenie arkuszy informacyjnych		Do 30/6/10		<p>Na podstawie wcześniejszych badań, w formie elektronicznej i papierowej sporządzone zostaną arkusze informacyjne obejmujące główne aspekty równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, zawierające:</p> <ul style="list-style-type: none"> - definicje i fakty kluczowe; - uzasadnienie – dla przedsiębiorstw i osób fizycznych; - przykłady dobrych praktyk; - pozytywne studia przypadków; - odnośniki do informacji szczegółowych; - dane kontaktowe. 	
Równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym – sporządzenie studiów przypadków			Do 30/9/10	Zostaną sporządzone studia przypadków służące zobrazowaniu równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym	

Zarządzanie wiekiem - badanie	Do 31/3/10		<p>Źródła internetowe, np strona World Health (http://www.worldhealth.net/list/news/longevity_and_age_management), European Age Management Network, Euro found – trójstronna agencja UE przeprowadzająca ekspertyzy dotyczące warunków życia i pracy, stosunków handlowych i zmiany zarządzania w Europie (http://www.eurofound.europa.eu) itp. Treść tych stron będzie wspierać lokalny rozwój:</p> <ul style="list-style-type: none"> - definicji; - sporządzenia studium korzyści (dla przedsiębiorstw i społeczeństwa); - wiadomości kluczowych – wykorzystywanych do zwiększenia świadomości; - pomysłów dot. dobrych praktyk; - czynników organizacyjnych; - kwestii dot. zarządzania wiekiem; - roli kluczowych aktorów; - aspektów prawnych. <p>Aby poinformować osoby indywidualne o zarządzaniu wiekiem, będziemy musieli wykorzystać różnorodne środki przekazu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Internet – wykorzystana będzie strona internetowa. Będzie to prawdopodobnie istniejąca strona zawierająca odnośniki do innych stron dot. najlepszych praktyk; - broszury – wykorzystanie istniejących broszur do rozpowszechniania informacji (początkowo poprzez zwiększanie świadomości), oraz podanie dat i miejsc dostępnych szkoleń (poprzez naszą organizację lub inne agencje); - sporządzenie ulotki dotyczącej głównych aspektów zarządzania wiekiem zawierającej krótki opis studiów przypadków; - sporządzenie arkuszy informacyjnych zawierających wiadomości kluczowe, dobre praktyki, czynniki i aspekty zarządzania wiekiem; - opracowanie programów szkoleniowych. 	Izba Handlowa w Edynburgu będzie przeprowadzić tym działaniom
Zarządzanie wiekiem – informowanie osób indywidualnych		Do 30/6/10	<p>Aby poinformować osoby indywidualne o zarządzaniu wiekiem, będziemy musieli wykorzystać różnorodne środki przekazu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Internet – wykorzystana będzie strona internetowa. Będzie to prawdopodobnie istniejąca strona zawierająca odnośniki do innych stron dot. najlepszych praktyk - broszury – wykorzystanie istniejących broszur do rozpowszechniania informacji (początkowo poprzez zwiększanie świadomości), oraz podanie dat i miejsc dostępnych szkoleń (poprzez naszą organizację lub inne agencje); - sporządzenie ulotki dotyczącej głównych aspektów zarządzania wiekiem zawierającej krótki opis studiów przypadków; - sporządzenie arkuszy informacyjnych zawierających wiadomości kluczowe, dobre praktyki, czynniki i aspekty zarządzania wiekiem; - opracowanie programów szkoleniowych. 	

Zarządzanie wiekiem – informowanie przedsiębiorstw		Do 30/6/10		Aby poinformować przedsiębiorców o zarządzaniu wiekiem, będziemy musieli wykorzystać różnorodne środki przekazu: <ul style="list-style-type: none"> - Internet – wykorzystana będzie strona internetowa. Będzie to prawdopodobnie istniejąca strona zawierająca odnośniki do innych stron dot. najlepszych praktyk; - broszury – wykorzystanie istniejących broszur do rozpowszechniania informacji (początkowo poprzez zwiększanie świadomości), oraz podanie dat i miejsc dostępnych szkoleń (poprzez naszą organizację lub inne agencje); - sporządzenie ulotki dotyczącej głównych aspektów zarządzania wiekiem zawierającej krótki opis studiów przypadków; - sporządzenie arkuszy informacyjnych zawierających wiadomości kluczowe, dobre praktyki, czynniki i aspekty zarządzania wiekiem oraz opis roli kluczowych aktorów. 	
Zarządzanie wiekiem – sporządzenie arkuszy informacyjnych		Do 30/6/10		Na podstawie wcześniejszych badań, w formie elektronicznej i papierowej sporządzone zostaną arkusze informacyjne obejmujące główne aspekty zarządzania wiekiem, zawierające: <ul style="list-style-type: none"> - definicje i fakty kluczowe; - uzasadnienie – dla przedsiębiorstw i osób fizycznych; - przykłady dobrych praktyk; - pozytywne studia przypadków; - odnośniki do informacji szczegółowych; - dane kontaktowe. 	
Zarządzanie wiekiem – sporządzenie studiów przypadków			Do 30/9/10	Zostaną sporządzone studia przypadków służące zobrazowaniu zarządzania wiekiem.	
Planowanie emerytury					
Planowanie emerytury - Badania	Do 31/3/10			Internetowe źródła badawcze, np. Laterlife (http://www.laterlife.com/planning-retirement-in-laterlife.htm), DirectGov (http://www.direct.gov.uk/en/Pensionsandretirementplanning/index.htm), Age Concern (http://www.ageconcern.org.uk/AgeConcern/info_guide_5.asp), FSA (http://www.fsa.gov.uk/pubs/other/fincap/retirement.pdf) itp. Treść tych stron będzie wspierać lokalny rozwój: <ul style="list-style-type: none"> - definicji; - sporządzenia studium korzyści (dla przedsiębiorstw i społeczeństwa);- wiadomości kluczowych – wykorzystywanych do zwiększenia świadomości; - pomysłów dot. dobrych praktyk; - czynników organizacyjnych; - kwestii dot. planowania emerytury; - roli kluczowych aktorów; - aspektów prawnych. 	Izba Handlowa w Edynburgu będzie przewodzić tym działaniom

Planowanie emerytury – informacje dla osób indywidualnych		Do 30/6/10		<p>Aby poinformować osoby indywidualne o planowaniu emerytury, będziemy musieli wykorzystać różnorodne środki przekazu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Internet – wykorzystana będzie strona internetowa. Będzie to prawdopodobnie istniejąca strona zawierająca odnośniki do innych stron dot. najlepszych praktyk; - broszury – wykorzystanie istniejących broszur do rozpowszechniania informacji (początkowo poprzez zwiększanie świadomości), oraz podanie dat i miejsc dostępnych szkoleń (poprzez naszą organizację lub inne agencje); - sporządzenie ulotki dotyczącej głównych aspektów planowania emerytury, zawierającej krótki opis studiów przypadków; - sporządzenie arkuszy informacyjnych zawierających wiadomości kluczowe, dobre praktyki, czynniki i aspekty planowania emerytury; - opracowanie programów szkoleniowych. 	
Planowanie emerytury – informacje dla przedsiębiorstw		Do 30/6/10		<p>Aby poinformować przedsiębiorstwa o planowaniu emerytury, będziemy musieli wykorzystać różnorodne środki przekazu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Internet – wykorzystana będzie strona internetowa. Będzie to prawdopodobnie istniejąca strona zawierająca odnośniki do innych stron dot. najlepszych praktyk; - broszury – wykorzystanie istniejących broszur do rozpowszechniania informacji (początkowo poprzez zwiększanie świadomości), oraz podanie dat i miejsc dostępnych szkoleń (poprzez naszą organizację lub inne agencje); - sporządzenie ulotki dotyczącej głównych aspektów planowania emerytury, zawierającej krótki opis studiów przypadków; - sporządzenie arkuszy informacyjnych zawierających wiadomości kluczowe, dobre praktyki, czynniki i aspekty planowania emerytury oraz opis roli aktorów kluczowych. 	
Planowanie emerytury – sporządzenie arkuszy informacyjnych		Do 30/6/10		<p>Na podstawie wcześniejszych badań, w formie elektronicznej i papierowej sporządzone zostaną arkusze informacyjne obejmujące główne aspekty planowania emerytury, zawierające:</p> <ul style="list-style-type: none"> - definicje i fakty kluczowe; - uzasadnienie – dla przedsiębiorstw i osób fizycznych; - przykłady dobrych praktyk; - pozytywne studia przypadków; - odnośniki do informacji szczegółowych; - dane kontaktowe. 	
Planowanie emerytury – opracowanie studiów przypadków			Do 30/9/10	Zostaną sporządzone studia przypadków służące zobrazowaniu planowania emerytury	

Oferty rekrutacji dla pracodawców

Oferty rekrutacji - Badania	Do 31/3/10		Internetowe źródła badawcze, np. ACAS (http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=801), Business Link (http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/layer?topicId=1082249786), Wise Owls (http://www.wiseowls.co.uk/age_and_employment/index.php?page_id=123), 50+ Europe (http://www.50pluseurope.co.uk/new/english), People Management (http://www2.peoplemanagement.co.uk/pm/supplements/age) itp. Treść tych stron będzie wspierać lokalny rozwój: <ul style="list-style-type: none"> - definicji; - sporządzenia studium korzyści (dla przedsiębiorstw i społeczeństwa); - wiadomości kluczowych – wykorzystywanych do zwiększenia świadomości; - pomysłów dot. dobrych praktyk; - czynników organizacyjnych, aspektów równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, roli kluczowych aktorów. 	Izba Handlowa w Edynburgu będzie przewodzić tym działaniom
Oferty rekrutacji – informowanie osób indywidualnych	Do 30/6/10		Aby poinformować osoby indywidualne o możliwościach rekrutacji, będziemy musieli wykorzystać różnorodne środki przekazu: <ul style="list-style-type: none"> - Internet – wykorzystana będzie strona internetowa. Będzie to prawdopodobnie istniejąca strona zawierająca odnośniki do innych stron dot. najlepszych praktyk; - broszury – wykorzystanie istniejących broszur do rozpowszechniania informacji (początkowo poprzez zwiększanie świadomości), oraz podanie dat i miejsc dostępnych szkoleń (poprzez naszą organizację lub inne agencje); - sporządzenie ulotki dotyczącej głównych aspektów pracy dla osób starszych, zawierającej krótki opis studiów przypadków; - sporządzenie arkuszy informacyjnych zawierających wiadomości kluczowe, dobre praktyki, czynniki i aspekty pracy dla starszych osób; - opracowanie programów szkoleniowych. 	
Oferty rekrutacji – informowanie przedsiębiorstw	Do 30/6/10		Aby poinformować przedsiębiorstwa o możliwościach związanych z zatrudnieniem osób starszych, będziemy musieli wykorzystać różnorodne środki przekazu: <ul style="list-style-type: none"> - Internet – wykorzystana będzie strona internetowa. Będzie to prawdopodobnie istniejąca strona zawierająca odnośniki do innych stron dot. najlepszych praktyk; - broszury – wykorzystanie istniejących broszur do rozpowszechniania informacji (początkowo poprzez zwiększanie świadomości), oraz podanie dat i miejsc dostępnych szkoleń (poprzez naszą organizację lub inne agencje); - sporządzenie ulotki dotyczącej głównych aspektów rekrutacji osób starszych, zawierającej krótki opis studiów przypadków; - sporządzenie arkuszy informacyjnych zawierających wiadomości kluczowe, dobre praktyki, czynniki i aspekty rekrutacji starszych osób oraz rolę aktorów kluczowych. 	

Oferty rekrutacji – sporządzenie arkuszy informacyjnych		Do 30/6/10		Na podstawie wcześniejszych badań, w formie elektronicznej i papierowej sporządzone zostaną arkusze informacyjne obejmujące główne aspekty pracy i możliwości rekrutacji dla starszych osób, zawierające: <ul style="list-style-type: none"> - definicje i fakty kluczowe; - uzasadnienie – dla przedsiębiorstw i osób fizycznych; - przykłady dobrych praktyk; - pozytywne studia przypadków; - odnośniki do informacji szczegółowych; - dane kontaktowe. 	
Oferty rekrutacji – opracowanie studiów przypadków			Do 30/9/10	Zostaną sporządzone studia przypadków służące zobrazowaniu dobrej polityki rekrutacji oraz korzystnych możliwości zatrudnienia	

Cel 2: Ustanowienie mechanizmu umożliwiającego uwzględnienie opinii osób starszych w strategiach dotyczących możliwości zatrudnienia

Działanie	Kiedy będzie zrealizowane?			Czego potrzebujemy, żeby się powiodło	Kto będzie odpowiedzialny za powodzenie działań?
	Krótko-terminowo	Średnioterminowo	Długoterminowo		
Sprawdzenie istniejących informacji od różnych organów reprezentacyjnych, które to informacje można wykorzystać do pozyskania i przekazania decydom politycznym opinii osób starszych na temat możliwości zatrudnienia	Do 31/3/10			Sporządzenie listy agencji reprezentujących osoby starsze i posiadających w swojej grupie osoby starsze	Izba Handlowa w Edynburgu będzie przewodzić tym działaniom
				Stworzenie ankiety – internetowej i papierowej – dzięki której można określić, w jaki sposób osoby starsze chcą się komunikować	
Założenie forów (wykorzystując istniejące grupy) w celu zebrania informacji		Do 30/6/10		Założenie forów reprezentujących różne grupy osób starszych	
				Znalezienie sposobu, aby starsi ludzie mogli wygłaszać swoje opinie indywidualnie, a nie tylko poprzez grupy reprezentacyjne	
				Opracowanie mechanizmu – 2-kierunkowego – dla osób starszych służącego komunikacji	
				Ustanowienie ram czasowych dla obszarów dyskusji	
Zestawienie informacji w formie papierowej dla decydom politycznych				Opracowanie systemu do rozpowszechniania informacji	

Środki i pozyskiwanie funduszy

ZAL złożone z członków Rady Miasta Edynburg oraz Izby Handlowej w Edynburgu – pod przewodnictwem Rogera Horama. Bez budżetu oznacza to głównie wykorzystanie czasu wolnego Izby Handlowej w Edynburgu i akademii (jeśli są dostępne), do momentu znalezienia źródeł dodatkowego

finansowania. Zaangażujemy również akademie (Queen Margaret University i Napier University). Instytucje zarządzające były zaangażowane w działalność LGW oraz określenie głównego zakresu działania.

Grupa tematyczna Aktywny Wiek	Cele	Programy finansowania	Procedury finansowania	Harmonogram
Wiek a gospodarka	Promowanie elastycznych praktyk w pracy dla osób starszych w sektorze publicznym, prywatnym i „trzecim”.	A City for All Ages	Rada Miasta Edynburg	Do ustalenia
		Social Experimentation Application	VP2009/005	Od 10 stycznia
		Interreg IVB – Cities in Balance	Poprzez Izbę Handlową w Edynburgu	Wprowadzono w życie
	Ustanowienie mechanizmu umożliwiającego uwzględnienie opinii osób starszych w strategiach dotyczących możliwości zatrudnienia	Szkocki rząd?	Źródła finansowania będą poszukiwane	

Harmonogram

Planowane jest ukończenie tej części prac do końca września 2009 r. (tj. w ciągu 15 miesięcy od rozpoczęcia)

Działania	Czas trwania
Badania	40 dni
Poinformowanie osób indywidualnych	15 dni
Poinformowanie przedsiębiorstw	15 dni
Sporządzenie arkuszy informacyjnych	10 dni
Opracowanie studiów przypadków	10 dni
Założenie forów	50 dni
Opracowanie systemów służących szerzeniu informacji	75 dni

Budżet

Dzięki prowadzeniu większości prac na miejscu, budżet jest niski.

Wydatki	Suma
Badania	€12.000
Poinformowanie osób indywidualnych	€4.500
Poinformowanie przedsiębiorstw	€4.500
Sporządzenie arkuszy informacyjnych	€3.000
Opracowanie studiów przypadków	€3.000
Założenie forów	€15.000
Opracowanie systemów służących szerzeniu informacji	€22.500
Suma	€64.500



MARIBOR

WIEK A GOSPODARKA

Tło

Maribor, z populacją liczącą ponad 130.000 osób, jest drugim co do wielkości miastem w Słowenii. Położony jest jedynie 18 km od granicy z Austrią i od wieków stanowił ważne połączenie pomiędzy Północą a Południem, jak również pomiędzy Europą Wschodnią i Zachodnią.

Region Podravje jest piątym co do wielkości regionem w Słowenii obejmującym 2170 km kw.

W czerwcu 2007r. liczył 320.863 mieszkańców, co stanowi 15,8% ludności Słowenii i jest drugim co do wielkości zaludnienia regionem w kraju.

Ludność Słowenii jest stara (odsetek populacji w wieku 65+ jest stosunkowo wysoki, zaś odsetek osób młodych dość niski), a wpływ starzenia się populacji wyraźnie spowalnia wzrost liczby ludności. Według ostatniego spisu ludności przeprowadzonego w 2002 r. liczba osób młodych (0-14 lat) niewiele przekraczała liczbę osób w wieku 65+. Odsetek osób trzeciego pokolenia (tj. osób starszych i najstarszych)

przekraczający odsetek młodego pokolenia jest najbardziej widoczny w regionach statystycznych Podravje, Zasavje i Goriška.

Odsetek osób starszych w regionie Podravje jest powyżej średniej krajowej. W lipcu 2010 r., odsetek osób w wieku 50 lat i powyżej wzrósł do 38,0% z 34,3% w roku 2003, zaś średnia krajowa w Słowenii wynosiła 37,2% w 2007r. i 33,1% w 2003r.

Liczba osób w wieku 65 lat i więcej oraz ich odsetek w ogólnej liczbie ludności regionu Podravje w ostatnich latach stale wzrasta. Wskutek tego rośnie również średni wiek oraz wskaźnik starzenia się ludności. Wszystkie te wskaźniki dla regionu Podravje są wyższe niż średnia krajowa w Słowenii. W 2007r. w regionie Podravje 16,5% ludności należało do grupy wiekowej 65+, średnia wynosiła 41,8 lat, zaś wskaźnik starzenia się – 127,7%.

Według aktualnych prognoz, do 2050r. odsetek osób w grupie wiekowej 65+ w Słowenii osiągnie 31,1%, a ich liczba się podwoi. Kolejnym alarmującym wskaźnikiem jest wskaźnik obciążenia demograficznego osobami starszymi przedstawiający stosunek osób starszych do liczby osób aktywnych zawodowo. W 2004 r., współczynnik ten wynosił 21,4 i wzrósł do 24,9 w 2010 r. Prognozuje się, że będzie jeszcze ponad dwa razy większy do roku 2050 (55,6).

Proces starzenia się zawsze będzie miał znaczący wpływ na rosnącą liczbę starszych i emerytowanych pracowników, jak również na zmniejszenie liczby aktywnych zawodowo obywateli. Z roku na rok, coraz mniej osób będzie dokładać się do państwowych systemów socjalnych, emerytalnych i zdrowotnych, co zwiększy odsetek ludzi niesamodzielnych wymagających pomocy socjalnej i zdrowotnej.

Proporcja "aktywnych zawodowo osób starszych" wzrasta, jednak zatrudnienie w grupie wiekowej 55-64 jest wciąż zbyt niskie. Stopa zatrudnienia osób starszych w Słowenii wyraźnie rośnie, nadal jednak znajduje się poniżej średniej w UE. W grupie wiekowej 55-64 zarejestrowanej w 2009r. (źródło: EUROSTAT) jedynie 35,3% osób jest zatrudnionych (32,8% w 2008 r. i 33,5% w 2007 r.) wskutek wcześniejszego przejścia na emeryturę w latach 90-tych ubiegłego wieku.

W roku 2006, średnim wiekiem emerytalnym w UE był wiek 61,2 lat (EUROSTAT), zaś Słowenia pozostawała w tyle ze średnim wiekiem emerytalnym wynoszącym 59,8 lat. Musimy również pamiętać o celu strategii lizbońskiej zakładającym podniesienie wieku emerytalnego do 65 lat do 2010r.

Podniesienie stopy zatrudnienia osób starszych w Słowenii jest również jednym z priorytetów rynku pracy, zaś dane dotyczące zatrudnienia przedstawiają powolny, ale konsekwentny wzrost stopy zatrudnienia osób w podeszłym wieku.

W ostatnich latach, stopa zatrudnienia starszych kobiet wzrastała bardzo powoli, w 2009r. wynosiła 24,8% (2008 – 21,1%; 2007 -22,2%), podczas gdy zatrudnienie starszych mężczyzn wynosiło 46,4% w 2009 (2008 – 44,7%; 2007- 45,3%).

Porównując zarejestrowaną liczbę bezrobotnych pod koniec kwietnia 2009 r. z rokiem poprzednim, można zauważyć wzrost bezrobocia wynoszącego 32,7% w Słowenii, 27,4% na obszarze Regionu Maribor oraz 21,3% na obszarze Gminy Maribor. Większość bezrobotnych w Słowenii i Gminie Maribor to mężczyźni (50,7 %; 50,6 %), a na obszarze Regionu

Maribor kobiety – 50,5%. W strukturze wieku, najwyższy odsetek stanowią osoby w wieku 50-60 lat (28,2% w Słowenii i 26,5% na obszarze Regionu Maribor).

Przyczyna niskiej stopy zatrudnienia w Słowenii leży w polityce zatrudnienia i organizacji systemu emerytalnego, które przed rokiem 1990 promowały bierność zawodową osób starszych. Dziś, aktorzy publiczni w Słowenii są bardziej świadomi faktu, że integracja osób starszych z rynkiem pracy będzie stanowić ważny czynnik wzrostu gospodarczego w przyszłości. W rezultacie ustanowiono strategię i polityki mające na celu zachęcanie osób starszych do pozostania w zatrudnieniu (tj. aktywna strategia zatrudnienia) oraz zmieniono obowiązujące prawo (Ustawa o emeryturach i rentach, Ustawa o zatrudnieniu i ubezpieczeniu od skutków bezrobocia).

Polityka na szczeblu lokalnym

Głównym aktorem publicznym w dziedzinie inicjatyw na rzecz zatrudnienia osób starszych jest Ministerstwo Pracy, Rodziny i Spraw Społecznych odpowiedzialne za opracowanie i wdrożenie ustaw i innych praw w obszarze zatrudnienia, stosunków pracy, kwestii BHP, ubezpieczeń emerytalno-rentowych, ubezpieczenia od skutków bezrobocia, zatrudnienia i statusu osób niepełnosprawnych oraz dostępu społecznego.

Ponadto Słowenia jest świadoma swojego niekorzystnego składu demograficznego i niskiego odsetka zatrudnionych osób starszych. Z tego powodu zaczęła w 2006r. wdrażać krajową Strategię na rzecz Aktywnego Starzenia, tj. plan działań na rzecz aktywnego starzenia się w zatrudnieniu. Najważniejsze cele strategii na rzecz aktywnego starzenia są zbliżone do celu lizbońskiego UE zakładającego średnią stopę zatrudnienia na poziomie 50%. Środki, dzięki którym możliwe jest osiągnięcie tego celu, zostały określone w strategii w następujący sposób:

- zidentyfikowanie istniejących barier dla zatrudnienia osób starszych;
- zidentyfikowanie korzyści płynących z zatrudniania osób starszych;
- określenie środków, jakie należy podjąć na rzecz zatrudnienia osób starszych;
- (wdrożenie stosownego ustawodawstwa dotyczącego emerytur);
- środki zorientowane na inwestycje w szkolenia, kształcenie ustawiczne oraz umiejętności, służące zapewnieniu osobom starszym wyższej

produktywności, lepszych możliwości zatrudnienia i konkurencyjności na rynku pracy;

- środki służące poprawie warunków pracy, zdrowia oraz przystosowania w pracy;
- środki służące zmianie podejścia pracodawców i opinii publicznej do osób starszych (promowanie zatrudnienia seniorów).

W dniu 23 września 2010r., Rząd Republiki Słowenii przyjął środki służące promowaniu Aktywnego Starzenia Się. Dokument ten zawiera informacje o środkach dotyczących aktywnego starzenia się i stanowi aktualizację Strategii na rzecz Aktywnego Starzenia Się do 2010r. (solidarność, współistnienie oraz jakościowe starzenie się populacji) przyjętej przez Rząd Słowenii w 2006r.

Głównym celem tych środków jest zwiększenie średniego udziału osób starszych w wieku 55-64 lat w zatrudnieniu do 43,5%, zgodnie z Programem Operacyjnym dot. Rozwoju Zasobów Ludzkich 2007-2013 przy jednoczesnym zwiększeniu stopy zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata do docelowych 75%.

Dokument składa się z trzech części obejmujących następujące środki:

- środki dla bezrobotnych w wieku powyżej 45 lat – wśród kluczowych programów służących szybszemu zagospodarowaniu bezrobotnych osób starszych możemy wyróżnić prace publiczne, dofinansowanie zatrudnienia, programy pomocowe dla poszukujących pracy, zinstytucjonalizowane szkolenia i wprowadzenie do pracy u pracodawców, dofinansowanie samozatrudnienia i oczekiwane zatrudnienie osób starszych w ramach innych programów na rzecz polityki aktywnego starzenia się; dodatkowe środki przewidują sprawniejszą, szybszą i bardziej skuteczną obsługę bezrobotnych osób starszych w Urzędzie Pracy w Słowenii;
- środki dla zatrudnionych osób w podeszłym wieku obejmują środki służące szkoleniu i kształceniu oraz środki dla poprawy warunków pracy, zdrowia w pracy, oraz szkolenia i konkurencyjności osób starszych na rynku pracy; wśród innych istotnych środków promowania i zwiększania świadomości istnieje również promocja kultury zapobiegania oraz zdrowia w pracy;
- środki służące zmianie podejścia pracodawców i opinii publicznej są środkami horyzontalnymi promującymi aktywne starzenie się i obejmującymi strategię komunikacji i plan działania Urzędu Pracy w Słowenii, zorientowanymi na kampanię promocji zatrudnienia osób starszych, zmierzającą do

zwiększania świadomości pracodawców w zakresie zatrudniania osób w podeszłym wieku, zwiększanie kompetencji osób zatrudnionych w Urzędzie Pracy w Słowenii, udzielanie porad poszukującym pracy osobom starszym, kampanie informacyjne dla małych i średnich przedsiębiorstw, zwiększenie świadomości opinii publicznej dotyczącej osób starszych w społeczeństwie oraz środki służące poprawie wizerunku osób starszych.

Niektóre spośród dodatkowych środków dotyczą dodatkowej pracy, drobnych prac i nacisku na modernizację ustawodawstwa w zakresie emerytur jako ważnego elementu aktywnego starzenia się.

Środki i programy objęte wyżej opisanym dokumentem zostaną wdrożone w Słowenii w nadchodzących latach (2011 i później). Niemal wszystkie środki opisane w tym dokumencie są już w początkowej fazie rozwoju.

Aktualnie większość bezpośrednich działań wdrażanych w Słowenii w celu promowania zatrudnienia osób starszych prowadzonych jest w zakresie środków zwiększających możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych, stymulowania pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy i zatrudniania grup pokrzywdzonych oraz w zakresie szkolenia i kształcenia zawodowego. Wspieranie powrotu na rynek pracy obejmuje głównie zachęty finansowe dla pracodawców (dofinansowanie zatrudnienia i zwrot nakładów, które nie są stymulujące). Przeprowadzono również działania w zakresie doradztwa i wdrożono środki, takie jak program prac publicznych oraz zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin.

Uczestnictwo w działalności rozrywkowej, społecznej, kulturalnej i duchowej w obrębie społeczności i rodzin pozwala osobom starszym na korzystanie ze swoich kompetencji, cieszenie się poważaniem i szacunkiem oraz podtrzymanie lub nawiązanie przyjaznych, troskliwych stosunków.

Osoby starsze w Słowenii są aktywne na wielu płaszczyznach: od pomocy udzielanej rodzinom z dziećmi, uczestnictwa w lokalnych społecznościach, zaangażowania w życie publiczne, prowadzenia gospodarstwa domowego, hobby, amatorskich prac, organizacji emerytów, partii politycznych oraz grup samopomocy aż po Uniwersytet Trzeciego Wieku.

Konkretne środki w ramach słoweńskiej Strategii na Rzecz Aktywnego Starzenia Się (rocznych planów działania) ciągle są w fazie rozwoju. W ciągu

ostatnich lat opracowaliśmy szereg finansowanych programów z zakresu aktywnego rynku pracy dla bezrobotnych w dziedzinie planowania kariery i poszukiwania pracy, jednak żaden z nich nie dotyczył osób w wieku powyżej 50 lat, mimo iż osoby te mają specjalne potrzeby w omawianych aspektach.

Umiejętności, jakie posiadają osoby starsze mogą być podstawą dla ich dalszego rozwoju; poprzez akceptację swoich doświadczeń i wiedzy, osoby te mogą aktywnie uczestniczyć w poprawie jakości życia całego społeczeństwa. Dlatego też powinny mieć one możliwość świadczenia pracy tak długo, jak tego chcą lub mogą, powinny też posiadać dostęp do programów edukacyjnych i szkoleniowych, gdyż zachęcanie osób starszych do współpracy stanowi kluczowy element aktywnego starzenia się.

Aby poprawić sytuację osób starszych na regionalnym rynku pracy, konieczne jest zwiększenie świadomości, informowanie pracodawców, oraz publiczne podkreślanie znaczenia i wartości dodanej społeczeństwa w podeszłym wieku. Kształcenie ustawiczne odgrywa tu istotną rolę, która często jest pomijana. Włączenie społeczeństwa w kształcenie ustawiczne jest konieczne dla zachowania konkurencyjności i produktywności każdego człowieka na rynku pracy w całym cyklu życia.

Jeżeli chcemy aktywować osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia i motywować je do aktywnego zatrudnienia, kształcenia ustawicznego i aktywnego starzenia się, musimy dostosować zagadnienia programu do ich potrzeb oraz potrzeb słoweńskiego rynku pracy i sytuacji demograficznej kraju. Słowenia nie posiada mechanizmów do promowania i wdrażania bezstresowego, stopniowego przechodzenia na emeryturę.

Stopa zatrudnienia osób starszych w Słowenii jest stosunkowo niska w porównaniu z innymi krajami UE. Spowodowane jest to aktualną polityką zatrudnienia i organizacją systemu emerytalnego. Istniejące środki zwiększające możliwości zatrudnienia dla osób w podeszłym wieku obejmują głównie zachęty finansowe dla pracodawców, ale również zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin i program prac publicznych. Nie ma jednak środków opracowanych specjalnie dla osób starszych, które byłyby oparte o charakterystykę tej grupy.

Podczas dyskusji z grupami obywateli było jasne, że nie istnieje tradycja zatrudniania osób na emeryturze, mimo iż część tych osób pracowała w niepełnym wymiarze godzin - głównie z powodu ich przywiązania

do zawodu oraz w ramach miękkiego przechodzenia na emeryturę. Zatrudnienie to napotyka również na przeszkody legislacyjne.

Lokalny Plan Działania: proces i zarządzanie

LGW Maribor, która zajmowała się grupą tematyczną "Wiek a gospodarka", była złożona z:

- Gminy Maribor (2 członków);
- Urzędu Pracy w Słowenii, Biura regionalnego w Mariborze (2 członków);
- Słoweńskiego Stowarzyszenia na rzecz Gerontologii Społecznej (2 członków);
- EIM, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (3 członków);
- Ośrodka Pomocy Krajowej w Mariborze – usługi domowej opieki socjalnej (1 członek);
- Domu Seniora Tezno Maribor (1 członek);
- Organizacji Polutke (1 członek).

LGW Maribor prowadziła działania przez cały okres trwania projektu we wszystkich trzech obszarach:

- wiek a gospodarka;
- wiek a opieka;
- wiek a wykluczenie społeczne.

Próbowaliśmy rzucić nowe światło na omawiane problemy i zweryfikować istniejące przypadki najlepszych praktyk we wszystkich wymienionych obszarach na szczeblu naszego lokalnego środowiska.

Zwiększenie stopy zatrudnienia osób starszych w Słowenii jest jednym z priorytetów Polityki Aktywnego Starzenia Się. Istniejące środki opracowane w celu poprawy możliwości zatrudnienia dla bezrobotnych starszych osób obejmują głównie różnorodne zachęty finansowe dla pracodawców i zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin w zakresie prac publicznych. Nie ma jednak środków opracowanych specjalnie dla osób po 50 roku życia, które to środki uwzględniałyby charakterystykę tej grupy i jej potrzeby w danym obszarze.

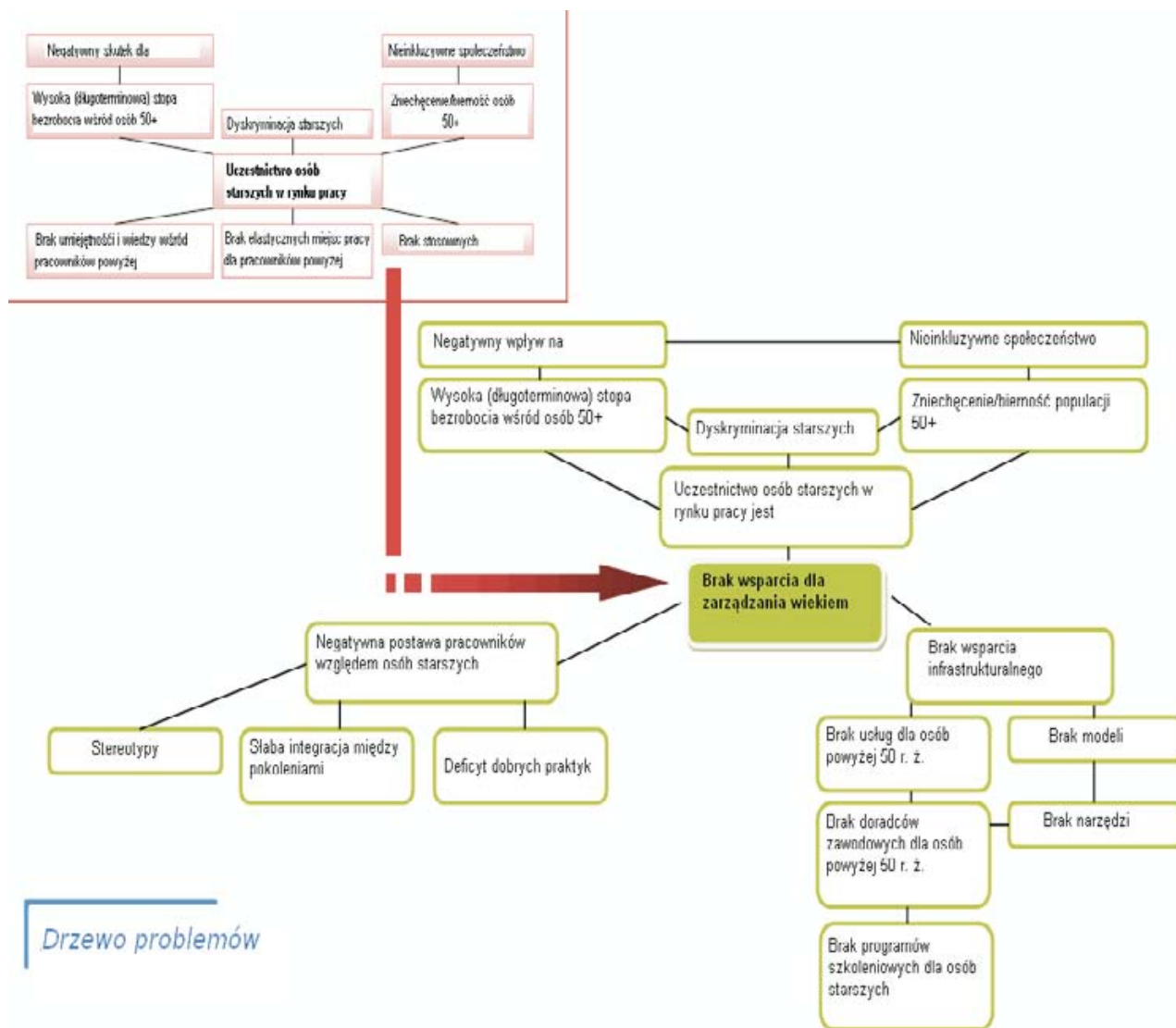
Stymulowanie dłuższego uczestnictwa osób starszych w rynku pracy staje się powszechne. Dla osób starszych, praca jest istotnym bodźcem społecznym. Aktywne zawodowo osoby starsze są zdrowsze i żyją dłużej.

Z zamiarem opracowania i przetestowania “szytych na miarę” metod przedłużania aktywności zawodowej grupy docelowej, przygotowaliśmy eksperymentalny projekt społeczny, który zostanie wdrożony jako pilotażowy program szkoleniowy “Aktywni po 50”

w regionie Podravje (Maribor) dla niewielkiej grupy starszych osób. Rezultaty tego nowatorskiego programu zostaną porównane z wynikami osiągniętymi dzięki zastosowaniu istniejących środków.

Analiza problemu

Mocne strony	Słabe strony
<p>Podniesienie świadomości dot. kształcenia ustawicznego umożliwiającego osobom starszym ciągły rozwój kompetencji.</p> <p>Zwiększenie świadomości dot. wyzwań, jakie stawia starzenie się populacji i pracowników.</p> <p>Dofinansowanie ponownych szkoleń i kształcenia osób starszych.</p> <p>Dofinansowanie zatrudnienia bezrobotnych osób starszych.</p> <p>Zwiększenie świadomości dot. ustawicznego rozwoju osobowości (świadomości swojej roli w różnych okresach życia, świadomości własnego potencjału i atutów, poprawienie pozytywnego obrazu samego siebie, uświadomienie sobie znaczenia zdrowia – fizycznego, psychicznego i społecznego).</p>	<p>Pracodawcy preferują młodszych pracowników, gdyż łatwiej się dostosowują i nabywają nową wiedzę.</p> <p>Starsi pracownicy zarabiają zazwyczaj więcej niż młodszy i mają więcej świadczeń (np. liczba dni urlopu).</p> <p>Różnice w sposobie myślenia różnych pokoleń mogą spowodować problemy we wspólnej pracy.</p> <p>Starsi pracownicy borykają się z uprzedzeniami ze strony pracodawców i młodszych pracowników.</p> <p>Brak kompetencji w dziedzinie ICT wśród starszych pracowników.</p> <p>Starsi pracownicy nie są przyzwyczajeni do stylu gospodarki opartej na wiedzy (kształcenie ustawiczne, częstsza zmiana pracy, szybsze tempo).</p> <p>Brak zachęt dla spółek stymulujących późniejsze odejście na emeryturę.</p> <p>Starsi pracownicy zazwyczaj mają więcej problemów zdrowotnych.</p>
Szanse	Zagrożenia
<p>Przygotowanie słoweńskiej strategii na rzecz aktywnego starzenia się.</p> <p>Brak młodych pracowników na rynku pracy w przyszłości wskutek trendów demograficznych.</p> <p>Rozwój innowacyjnych form i powiązań na szczeblu lokalnym służących wdrożeniu programów na rzecz zwalczania dyskryminacji i promowania dostępu społecznego osób starszych.</p> <p>Wyeliminowanie środków zachęcających do wcześniejszego przejścia na emeryturę.</p> <p>Opracowanie polityki stymulującej późniejsze przechodzenie na emeryturę.</p> <p>Opracowanie nowej polityki i motywacji do zmierzenia się z wyzwaniami dotyczącymi starzenia się populacji i pracowników.</p>	<p>Istniejące systemy socjalne ze swoimi działaniami i strukturą nie będą mogły zaspokoić rosnących potrzeb starzejącego się społeczeństwa.</p> <p>Zwiększenie obciążenia finansowego pracowników wskutek zwiększonych wydatków na emeryturę, opiekę zdrowotną i socjalną może doprowadzić do napięć pomiędzy pokoleniami i społecznego wykluczenia starszych pracowników.</p> <p>Rynek pracy będzie szerzej otwarty na pracowników zza granicy – większa (tańsza) konkurencja.</p> <p>Rozwój technologiczny będzie jeszcze szybszy, wskutek czego starsi pracownicy będą mieć problem z utrzymaniem swoich kompetencji.</p>



Ryc. 12: Kluczowe problemy – Maribor – grupa tematyczna Wiek a gospodarka

Aby zająć się zidentyfikowanymi problemami, należy osiągnąć następujące główne cele:

- zorganizowanie warsztatów, na których osoby odchodzące na emeryturę w ciągu najbliższych 1-2 lat otrzymają informację dotyczące znaczenia emerytury na poziomie społecznym, osobistym i gospodarczym oraz zostanie im udzielona pomoc w zakresie planowania działań na emeryturze; wśród planowanych działań są działania związane z pracą, które umożliwią osobom starszym pozostanie aktywnymi po przejściu na emeryturę i zmniejszą różnice w statusie ekonomicznym;
- przedstawienie konieczności dodatkowego szkolenia dla bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat w celu aktywowania ich potencjału (psychicznego, motywacyjnego, komunikacyjnego, innowacyjnego, umiejętności rozwiązywania problemów, przystosowania się do nowych

sytuacji, organizacji pracy i planowania) w celu zidentyfikowania i uświadomienia im, w jaki sposób mogą wykorzystać swoje kompetencje społeczne i ogólne; umożliwienie tym osobom znalezienia zatrudnienia oraz aktywnej integracji z rynkiem pracy, jak również dostępu społecznego;

- aktywna edukacja i szkolenie dla osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat oraz osób zatrudnionych znajdujących się rok lub dwa przed wiekiem emerytalnym w połączeniu z systemem wolontariatu społecznego i gospodarczego;
- wykorzystanie informacji o programach i wynikach projektów pilotażowych w zakresie aktywnego starzenia się, aby zmienić stosowną politykę na szczeblu regionalnym oraz bezpośrednio wpłynąć na zmianę ustanowionych wzorców zatrudnienia w sektorach: rządowym, non-profit i komercyjnym.

Maribor skupił się głównie na obszarze "Wiek a gospodarka", w szczególności na innowacyjnych,

bardziej "miękkich" formach kształcenia ustawicznego z naciskiem na kompleksowy rozwój osobowości. Poprzez projekt pilotażowy Doświadczenie Społeczne próbowaliśmy udowodnić, że poza istniejącymi mechanizmami szkoleń dla poszukujących pracy, w każdej dziedzinie należy wdrożyć regularne programy ustawicznego rozwoju osobowości (zdrowie fizyczne i psychiczne) oraz promować aktywność we wszystkich aspektach życia (społecznym, zdrowotnym, kulturalnym, ekonomicznym).

Cele i działania

Z zamiarem opracowania i przetestowania "szytych na miarę" metod przedłużania aktywności zawodowej grupy docelowej, przygotowaliśmy projekt doświadczeń społecznych, który zostanie wdrożony jako pilotażowy program szkoleniowy "Aktywni po 50" w regionie Podravje (Maribor) dla niewielkiej grupy starszych osób.

Zamiarem pilotażowego programu szkoleniowego było aktywowanie potencjału (psychicznego, motywacyjnego, komunikacyjnego, innowacyjnego, umiejętności rozwiązywania problemów, przystosowania się do nowych sytuacji, organizacji pracy i planowania) grupy docelowej (50+) w celu zidentyfikowania i uświadomienia im, w jaki sposób mogą wykorzystać swoje kompetencje społeczne i ogólne; umożliwienie tym osobom znalezienia zatrudnienia oraz aktywnej integracji z rynkiem pracy, jak również zaproponowanie im pomocy i wsparcia w sferze dostępu społecznego.

Chcemy, aby uczestnicy programu szkoleniowego osiągnęli następujące cele:

- uświadomienie sobie sensu życia i znaczenia człowieka w różnych okresach życia;
- uświadomienie sobie własnego potencjału i zalet;
- umiejętność rozpoznawania własnych potrzeb, motywów i osobistych wartości;
- budowanie pozytywnego wizerunku samego siebie i dobrych stosunków z otoczeniem;
- uświadomienie sobie znaczenia zdrowia oraz poznanie sposobów na zachowanie zdrowia fizycznego, psychicznego i społecznego;
- rozpoznanie metod i technik skutecznego uczenia się;
- umiejętność radzenia sobie ze stratą, zarządzaniem stresem i uzależnieniami;
- zrozumienie znaczenia aktywnego życia i zacieśniania więzi społecznych;
- poprawa umiejętności komunikowania się;
- wypracowanie indywidualnego stylu komunikowania się w społeczeństwie informacyjnym;

- poznanie metod rozwiązywania konfliktów międzyludzkich;
- uświadomienie sobie znaczenia dialogu międzypokoleniowego w świecie pracy;
- umiejętność obsługi komputera;
- umiejętność samodzielnego wyszukiwania informacji, dostęp społeczny w zakresie pracy i nie tylko;
- nabycie umiejętności promowania korzyści płynących z zatrudniania osób starszych;
- zidentyfikowanie swoich szczegółowych kompetencji zawodowych (możliwości, umiejętności, wiedzy specjalistycznej, zachowania i kreatywności) w celu aktywnego zatrudnienia i integracji z rynkiem pracy;
- wzmocnienie pozycji w grupie i środowisku;
- korzystanie z osobistego folderu promującego;
- realizowanie celów związanych z pracą i dostępem społecznym;
- realizowanie życiowych celów oraz świadome wzmocnienie potencjału zawodowego i osobistego;
- umiejętność aktywnej integracji z rynkiem pracy;
- przyjęcie odpowiedzialności za polepszanie własnych możliwości zatrudnienia;
- poszerzanie kompetencji z zamiarem znalezienia zatrudnienia i przedłużenia aktywności zawodowej na rynku pracy;
- wiedza na temat poszukiwania wsparcia na szczeblu lokalnym.

Metody szkolenia:

- metody wspólnego uczenia się: prezentacje, grupowe rozwiązywanie problemów, studia przypadków, "burze mózgów", refleksje;
- metody uczenia się w grupie: praca w mniejszych grupach, dyskusje, odgrywanie ról, symulacje, projekty/zadania, grupy wzajemnej pomocy;
- doradztwo indywidualne;
- wizyty w instytucjach i imprezy plenerowe.

	Grupa pilotażowa – doświadczenie społeczne	Grupa kontrolna – klub pracy
Cele	poprawa umiejętności koniecznych do bardziej aktywnego uczestnictwa w aktywnym starzeniu się oraz integracji z rynkiem pracy, pomoc i wsparcie dla ogólnej integracji społecznej społeczeństwa	pomoc w jak najszybszym znalezieniu odpowiedniej pracy dla członków
Czas trwania	6 miesięcy (240 godz.)	3 miesiące (240 godz.)
Metoda pracy	Faza orientacji: podczas pierwszego miesiąca, warsztaty 3 razy w tygodniu Faza modułowa: w ciągu kolejnych 5 miesięcy, spotkania grupowe dwa razy w tygodniu praca indywidualna w domu lub w terenie	4-godzinne spotkania każdego dnia roboczego Pierwsze 12 dni – warsztaty, reszta czasu – praca indywidualna u wykonawcy
Treść	Tematy związane z zatrudnieniem, utrzymaniem aktywnego uczestnictwa w pracy, aktywne starzenie się oraz integracja ze społeczeństwem	Nacisk na aktywne poszukiwanie pracy
Liczba uczestników	15 (9 kobiet, 6 mężczyzn)	14 (8 kobiet, 6 mężczyzn)
Średni wiek	57	52
Poziom wykształcenia	Podstawowe – 2 Zawodowe – 7 Średnie – 5 Wyższe niepełne - 1	Podstawowe - 4 Zawodowe – 2 Średnie – 6 Wyższe niepełne – 1 Wyższe – 1

Wskaźniki monitorowania i oceny

Monitorowanie postępów było oparte na metodzie jakościowej (Spiderweb) wdrożonej na początku programu, polegającej na analizie istniejących kompetencji w związku z omawianymi zagadnieniami oraz po zakończeniu programu poprzez powtarzane badania tych kompetencji. Narzędzia wykorzystane w tej metodzie obejmowały ankiety i wywiady.

Uczestnicy

Każda osoba sporządziła wywiad do gazety i opatrzyła go atrakcyjnymi zdjęciami, które kojarzyły im się z danym zagadnieniem. Gazeta została następnie wykorzystana jako środek oceny jakościowej:

- przyjazności;
- możliwości wymiany poglądów;
- zacieśnienia więzi społecznych;
- wzajemnego wsparcia w nawiązywaniu kontaktów z potencjalnymi pracodawcami;
- relaksującego, aktywnego sposobu pracy;
- możliwości równego uczestnictwa;
- merytorycznych materiałów szkoleniowych;
- nowych, przydatnych, ciekawych treści.

Mentorzy

Po każdym spotkaniu, mentorzy przygotowywali krótkie sprawozdanie z poczynionych obserwacji, które można podsumować następująco:

- grupa 15 osób jest odpowiednia dla aktywnego uczestnictwa w pracy grupowej przy wzajemnej pomocy;
- dzięki powyższej metodzie – grupie wzajemnej pomocy – mogliśmy zapewnić zaangażowanie każdego z uczestników, wzajemne wysłuchanie opinii, poszanowanie zdania członków grupy, akceptację różnic, bogatą i otwartą wymianę doświadczeń pomiędzy członkami grupy, co wzmocniło poczucie bezpieczeństwa i pewności siebie;
- pod koniec programu zaobserwowaliśmy znaczące zmiany u uczestników programu, przejawiające się w sposobie myślenia o samych sobie, własnych problemach i przeszkodach;
- członkowie grupy podnieśli swoje umiejętności potrzebne na rynku pracy oraz zintensyfikowali poszukiwanie pracy (pisanie podań o pracę i ofert pracy, lepsze umiejętności prowadzenia rozmów o pracę, włączenie do bazy danych urzędów zatrudnienia, tworzenie sieci itp.).

Z codziennych indywidualnych czynności wyraźnie wynika, że uczestnicy zaczęli stosować nowoczesne podejście do poszukiwania pracy (formularze aplikacyjne, CV, usprawniona komunikacja z pracodawcami, osobiste foldery prezentacyjne), co udowadnia, że są oni bardziej pewni siebie w kontaktach z pracodawcami oraz ich podejście jest bardziej entuzjastyczne.

Program nie został jeszcze poddany pełnej ocenie, a jego zakończenie planowane jest na koniec 2011r. Przewidujemy, że dodatkowe eksperymentalne projekty pilotażowe w ciągu następnych dwóch lat pozwolą na rozszerzenie najlepszych praktyk w dziedzinie programów zatrudnienia nie tylko w Mariborze, ale i w całym kraju.

Środki i pozyskiwanie funduszy

Pomimo polityki na szczeblu regionalnym i lokalnym oraz innych mechanizmów, ciągle brak jest środków stworzonych specjalnie dla bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat, uwzględniających charakterystykę tej grupy i potrzebę jej aktywnej integracji z rynkiem pracy.

Wyniki tego nowatorskiego programu zostaną porównane z wynikami Klubu Pracy finansowanego w ramach Polityki Aktywnego Zatrudnienia, nie przeznaczonego jednak specjalnie dla starszych bezrobotnych. W przypadku korzystnej oceny programu „Aktywni po 50”, zostanie on zaproponowany jako jeden z programów Polityki Aktywnego Zatrudnienia, co zapewni jego regularne wdrażanie i finansowanie.

Harmonogram

W okresie od maja do października 2010 r. poczyniono następujące kroki:

- przygotowanie pilotażu (treść, tematy, metody);
- sporządzenie i dystrybucja broszur promocyjnych;
- sporządzenie materiałów dla uczestników – folderu z arkuszami kalkulacyjnymi zawierającymi:

informacje dotyczące osiągnięć i wyzwań; wybór uczestników – prezentacja programu w Urzędzie Pracy w Słowenii, Wydział Regionalny we wrześniu 2010 r.

W okresie od października 2010 r. do lutego 2011 r. wdrożono Program:

- faza orientacji rozpoczęła się w październiku 2010 r. i trwała 12 dni, 4 godziny dziennie (w sumie 48 godzin);
- faza modułowa trwała 5 miesięcy (w sumie 106 godzin, z tego 80 godzin pracy zespołowej w siedzibie organizatora działalności, 2 razy w tygodniu oraz 26 godzin działalności indywidualnej w domu i w terenie).

I faza modułowa: listopad 2010 r.

Tematem na tym etapie było: „Zatrudnienie“.

II faza modułowa: grudzień 2010 r.

Tematem na tym etapie była: „Komunikacja“.

III faza modułowa: styczeń 2011 r.

Tematem na tym etapie było: „Zdrowie“.

IV faza modułowa: luty 2011 r.

Tematem na tym etapie było: „Aktywne starzenie się“.

V faza modułowa: marzec 2011 r.

Tematem na tym etapie było: „Kształcenie ustawiczne“.

- indywidualna praca z uczestnikami (raz w tygodniu, ok. 4 godzin przez 5 miesięcy, w sumie 74 godziny);
- zakończenie i podsumowanie programu trwało 12 godzin.

Budżet

Proponowany budżet na wdrożenie LPD w Mariborze:

	2012	2013	SUMA
Gmina Maribor	10.000	30.000	40.000
Urząd Pracy w Słowenii	50.000	70.000	120.000
EIM, Ośrodek Rozwoju Zasobów Ludzkich (fundusze UE)	70.000	80.000	150.000
Stowarzyszenie Gerontologii Społecznej	5.000	10.000	15.000
SUMA	125.000	190.000	315.000



PRAGA

WIEK A GOSPODARKA

Tło

Praga, stolica Czech, jest jednym z najbardziej rozwiniętych gospodarczo regionów Unii Europejskiej. Miasto to generuje niemal 1/4 produktu krajowego brutto w Czechach, głównie w sektorze usług. Oczywiście jest, że znaczenie i pozycja Pragi może mieć wpływ na konkurencyjność i rozwój gospodarczy Czech. Pragę zamieszkuje około 1,7 miliona osób.

Praga posiada najstarszą strukturę wiekową w Czechach, a ludność miasta w ciągu ostatnich lat znacznie się starzeje, głównie w wyniku niskiej liczby dzieci. Porównując Pragę z innymi regionami, na dłuższą metę występuje tu niski współczynnik urodzeń (Praga: 1,19, Czechy: 1,23). Przewiduje się, że również w przyszłości współczynnik dzietności pozostanie stały. Odsetek osób starszych (w wieku 65 lat i więcej) w Pradze jest najwyższy w porównaniu z innymi regionami kraju.

Miasto notuje najlepsze wyniki gospodarcze w regionie oraz największą wydajność pracy. Stopa bezrobocia w Pradze jest znacznie niższa niż

średnia w Czechach i UE, nawet jeśli w ostatnich latach zaobserwowano znaczący wzrost bezrobocia – szczególnie bezrobocia długoterminowego. W tym samym okresie czasu zarejestrowano również zmniejszenie bezrobocia krótkotrwałego. W roku 2000 bezrobocie było równe 4,2%, zaś w 2008r. stopa bezrobocia wynosiła zaledwie 1,2%.

Struktura wiekowa poszukujących pracy nie zmieniła się znacząco w ostatnich latach. Większość poszukujących pracy jest w wieku 50-54 lata. Największy wzrost zaobserwowano wśród poszukujących pracy w wieku powyżej 55 lat. W 1997 bezrobocie w grupie 55-60 lat wynosiło zaledwie 1,9%, jednak w roku 2007, odsetek ten osiągnął już 3,9%. W Czechach nie są popularne elastyczne układy pracy. W Pradze występuje problem niskiego odsetka pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin (3% w porównaniu z 16,6% w UE-15).

Aktywność zawodowa osób starszych, w tym aktywność zawodowa po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego, zależy od wielu czynników. Ogólnie rzecz biorąc jest ona wyższa w miejscach, gdzie bezrobocie jest niskie, a popyt na pracę wysoki. Ankieta przeprowadzona wśród praskich emerytów wykazała, że ponad dwie trzecie osób na emeryturze przestało pracować po osiągnięciu wieku emerytalnego. Osoby aktywne zawodowo pracowały głównie z następujących powodów: utrzymanie standardu życia (27%), zarabianie pieniędzy (23%) lub kontakt z ludźmi (21%).

Jeśli chodzi o pytanie dotyczące źródła dochodów osób na emeryturze, najczęściej była to emerytura państwowa (97%). Około 22% przyznało, że czerpią dochody także z zatrudnienia lub działalności gospodarczej. Większość z nich zgodziła się, że emerytura państwowa są niewystarczające. Problem ten zaczyna być istotny również w świetle obecnego kryzysu gospodarczego, który powoduje wzrost bezrobocia.

Polityka edukacyjna odgrywa istotną rolę w rozwiązywaniu problemów starzenia się populacji, np. zapewnieniu wymaganych kwalifikacji i elastyczności pracowników, jak również poprawie sytuacji zdrowotnej i finansowej społeczeństwa. Według wyżej omawianej ankiety, im wyższe wykształcenie, tym większe szanse na zatrudnienie.

Polityka na szczeblu lokalnym

Polityka w Pradze jest głównie zorientowana na rozwiązanie powyższych problemów poprzez:

- zwiększanie możliwości zatrudnienia starszych pracowników;
- ulepszanie zdolności adaptacyjnych osób starszych.

Polityka edukacyjna odgrywa tu kluczową rolę. Jej celem jest zapewnienie wymaganych kwalifikacji i elastyczności pracowników, jak również poprawa warunków finansowych i stanu zdrowia społeczeństwa. Wymaga to opracowania programu edukacyjnego zapewniającego wszystkim osobom starszym równy dostęp do wiedzy i umiejętności.

Praga wspiera edukację szkolną dorosłych poprzez projekty współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego, planuje również uruchomić ośrodki kształcenia ustawicznego promujące podaż i popyt na kształcenie ustawiczne. Co więcej, Praga współpracuje z urzędami pracy oferującymi specjalne programy ponownego szkolenia

i doradztwa zawodowego dla osób starszych objętych programem. Urzędy te oferują osobom bezrobotnym w wieku powyżej 50 lat rozwiązania w zakresie pracy.

W związku z tym zagadnieniem, Praga chce zwiększyć podaż i dostępność możliwości kształcenia ustawicznego dla pracodawców i pracowników. Instytucja zarządzająca jest zainteresowana:

- a) motywowaniem pracodawców do inwestowania w wiedzę i umiejętności starszych pracowników;
- b) stworzeniem warunków do stopniowego odchodzenia na emeryturę osób starszych;
- c) pomaganiem emerytom w powrocie na rynek pracy.

Ponadto Praga zamierza:

- zwrócić szczególną uwagę na zapewnienie osobom starszym programów szkoleniowych w zakresie ICT, aby zmniejszyć wykluczenie cyfrowe i promować jakość usług socjalnych;
- wspierać rozwój uniwersytetów trzeciego wieku i innych działań na rzecz kształcenia osób starszych, promować dostępność i świadomość informacji dotyczących szans kształcenia dla osób starszych.

Lokalny Plan Działania: proces i zarządzanie

Miasto powołało Zespół Action Learning zajmujący się zagadnieniem „Wiek a gospodarka”.

ZAL zidentyfikował cele i działania konieczne do osiągnięcia oczekiwanych wyników. Punktem startowym było badanie przeprowadzone przez Pragę dotyczące warunków życia osób starszych. Analiza danych dotyczących warunków zatrudnienia tej grupy osób umożliwiła ZAL i LGW zidentyfikowanie głównych celów i działań LPD.

Analiza problemów

Zgodnie z analizą opartą o „Statystyczne i socjologiczne badanie sytuacji i warunków życia osób starszych w mieście stołecznym Pradze”¹ zidentyfikowano dwa główne problemy:

- brak wystarczającej motywacji dla osób starszych do znalezienia pracy wskutek braku informacji;
- wysoki odsetek poszukujących pracy wśród osób w wieku 50-64 lat; wskutek wielu czynników liczba ta ciągle wzrasta.

¹CITY OF PRAGUE: Statistical and sociological study about situation and life conditions of elderly people in the capital city of Prague, <http://www.rscr.cz/prispevky/Studie.pdf>

Z jednej strony, wylania się wyraźny brak umiejętności, wiedzy i kwalifikacji. Kwalifikacje osób starszych w wieku 50 lat i więcej są często przestarzałe i nie spełniają faktycznych wymagań pracodawców. I nawet, gdy kwalifikacje bezrobotnych są nieaktualne, osoby te nie są zainteresowane szkoleniami. Z drugiej strony, występuje problem z kulturą przedsiębiorczości i dyskryminacją ze względu na wiek, gdyż pracodawcy niezbyt chętnie zatrudniają osoby starsze, skłaniając się ku zatrudnianiu młodszych kandydatów. Tak naprawdę pracodawcy nie są świadomi korzyści, jakie może im przynieść zatrudnienie osób starszych.

Problemy te mają różne skutki. Bierność zawodowa osób starszych ma wyraźny wpływ na rodziny, jeśli chodzi o ich warunki społeczno-ekonomiczne, skutkując zmniejszeniem dostępnego budżetu. Osoby

te często mają też problemy z uzyskaniem pożyczki czy kredytu. Z drugiej strony sytuacja ta powoduje też problemy na szczeblu krajowym, negatywnie wpływając na zrównoważenie wydatków rządowych na emerytury i opiekę zdrowotną.

Bierność i brak motywacji do znalezienia pracy również może przyczynić się do społecznego wykluczenia. Bardzo często osoby starsze twierdzą, że pracują po to, aby być wśród ludzi i nie siedzieć samotnie w domu. Innym skutkiem może być wpływ na zdrowie. Osoby bezrobotne przez długi okres czasu mogą cierpieć z powodu stresu i depresji. Musimy również wziąć pod uwagę fakt, że osoby po 50 roku życia niechętnie uczą się nowych rzeczy, w szczególności kobiety często odchodzą na wcześniejszą emeryturę lub przyjmują rentę.



Ryc. 13 – Kluczowe problemy – Praga, wiek a gospodarka

Cele, działania i środki

Jak wynika z analizy problemu, populacja docelowa Lokalnego Planu Działania to osoby bezrobotne lub zagrożone bezrobociem w wieku 50 lat i więcej. LPD dotyczy również osób starszych otrzymujących emeryturę państwową, ale zainteresowanych pracą lub potrzebujących pracy. Główne cele i cele operacyjne, jakie należy osiągnąć, są następujące:

1. Opracowanie szkoleń dla bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem osób starszych w celu poprawy ich możliwości zatrudnienia:

- kursy kształcenia ustawicznego dedykowane dla osób starszych;
- kursy przekwalifikowujące i reorientacyjne dla bezrobotnych osób starszych;
- kursy dla zatrudnionych osób starszych zagrożonych bezrobociem.

2. Uświadomienie osobom starszym ich szans na rynku pracy:

- ustanowienie ośrodka informacyjnego dla osób starszych;
- opracowanie materiałów informacyjnych;
- organizacja paneli dyskusyjnych.

3. Motywowanie pracodawców do zatrudniania osób w wieku 50+:

- monitorowanie doświadczeń pracodawców ze starszymi pracownikami;
- informowanie pracodawców o korzyściach płynących z kapitalizacji wiedzy i kompetencji starszych pracowników.

Wskaźniki monitorowania i oceny

Każdy z celów operacyjnych został określony poprzez szereg działań wraz z dwoma zestawami wskaźników do oceny wyników i skutków LPD.

Cel 1: Opracowanie szkoleń		
Cele operacyjne		
A – Kursy kształcenia ustawicznego dedykowane dla osób starszych		
B – Kursy przekwalifikowujące i reorientacyjne dla bezrobotnych		
C – Kursy dla pracujących zagrożonych bezrobociem		
Zakres działania	Wskaźniki wyników	Wskaźniki skutków
A1 – Zorganizowanie kursów kształcenia ustawicznego dedykowanych dla osób starszych. Kursy będą organizowane we współpracy ze szkołami, w szczególności uniwersytetami.	<ul style="list-style-type: none"> - liczba kursów (programów szkoleniowych) - liczba materiałów szkoleniowych - jakość materiałów szkoleniowych wręczonych uczestnikom - liczba uczestników kursów wg wieku, statusu zatrudnienia, płci i wykształcenia 	<ul style="list-style-type: none"> - liczba uczestników kursów, którzy znaleźli pracę w ciągu roku - liczba biernych osób, które po uczestnictwie w kursie zaczęły poszukiwanie pracy - poziom zadowolenia uczestników - poziom poprawy wiedzy
B1 – Zorganizowanie kursów przekwalifikowujących i reorientacyjnych dla bezrobotnych osób starszych (w wieku 50 lat i powyżej). Kursy te powinny dotyczyć umiejętności, takich jak ICT lub języki. Program powinien również obejmować kursy psychologiczne motywujące do znalezienia pracy i pomagające poradzić sobie z długoterminowym bezrobociem.	<ul style="list-style-type: none"> - liczba uczestników kursów wg wieku, statusu zatrudnienia, płci i wykształcenia - liczba zorganizowanych kursów przekwalifikowujących i reorientacyjnych - liczba i jakość materiałów szkoleniowych - liczba nauczycieli uczestniczących w kursach 	<ul style="list-style-type: none"> - liczba bezrobotnych uczestników kursów, którzy znaleźli pracę po roku - poziom zadowolenia uczestników - poziom poprawy wiedzy uczestników

<p>C1 – Organizacja kursów dla pracujących zagrożonych wypadnięciem z rynku pracy. Celem tych kursów powinno być zwiększenie wiedzy i umiejętności osób starszych (w wieku 50+) oraz poprawa ich pozycji w razie utraty pracy, jak również pomoc osobom w utrzymaniu miejsca pracy. Kursy te powinny skupiać się na ICT, umiejętnościach językowych itp.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - liczba zorganizowanych kursów - liczba zatrudnionych uczestników kursów wg wieku, statusu zatrudnienia, płci i wykształcenia - liczba i jakość opracowanych materiałów szkoleniowych - jakość wykładowców 	<ul style="list-style-type: none"> - poziom zadowolenia uczestników - liczba uczestników, którzy zachowali pracę - poziom poprawy wiedzy i umiejętności użytkowników
--	--	---

Cel 2: Uświadomienie osobom starszym ich możliwości

Cele operacyjne

A – Stworzenie ośrodka informacyjnego dla osób starszych

B – Opracowanie materiałów informacyjnych

C – Zorganizowanie paneli dyskusyjnych

Zakres działania	Wskaźniki wyników	Wskaźniki skutków
<p>A1- Utworzenie ośrodka informacyjnego dla osób starszych, w którym mogłyby one otrzymać informacje na temat możliwości zatrudnienia, materiały promujące aktywny tryb życia oraz informacje związane ze szkoleniami.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - liczba osób odwiedzających ośrodek dziennie - liczba, jakość i przydatność otrzymywanych informacji - poziom dostępności ośrodka - liczba i jakość usług 	<ul style="list-style-type: none"> - poziom zadowolenia z usługi - liczba osób starszych, które wzięły udział w szkoleniach dzięki otrzymanym informacjom - poziom poprawy warunków osób starszych
<p>B1 – Sporządzenie materiałów informacyjnych dla osób starszych dotyczących ich możliwości zatrudnienia, np. elastycznych układów pracy, godzin pracy oraz zmiany roli. Utworzenie strony internetowej, na której osoby starsze znajdą potrzebne informacje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - jakość wydanych materiałów - liczba osób proszących o materiały - przydatność tych materiałów - jakość stron internetowych - liczba osób odwiedzających strony internetowe 	<ul style="list-style-type: none"> - poziom zadowolenia użytkowników - liczba biernych osób, które zaczęły poszukiwanie pracy
<p>C1 – Zorganizowanie paneli dyskusyjnych na aktualne tematy związane ze zmianami demograficznymi i zatrudnieniem. Celem tych dyskusji jest również poinformowanie starszych pracowników o tych kwestiach.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - liczba uczestników dyskusji - liczba zorganizowanych paneli dyskusyjnych - jakość zorganizowanych dyskusji - jakość instytucji i ekspertów uczestniczących w panelach dyskusyjnych 	<ul style="list-style-type: none"> - poziom zadowolenia uczestników - poziom poprawy warunków osób starszych - liczba osób biernych, które zaczęły poszukiwania pracy

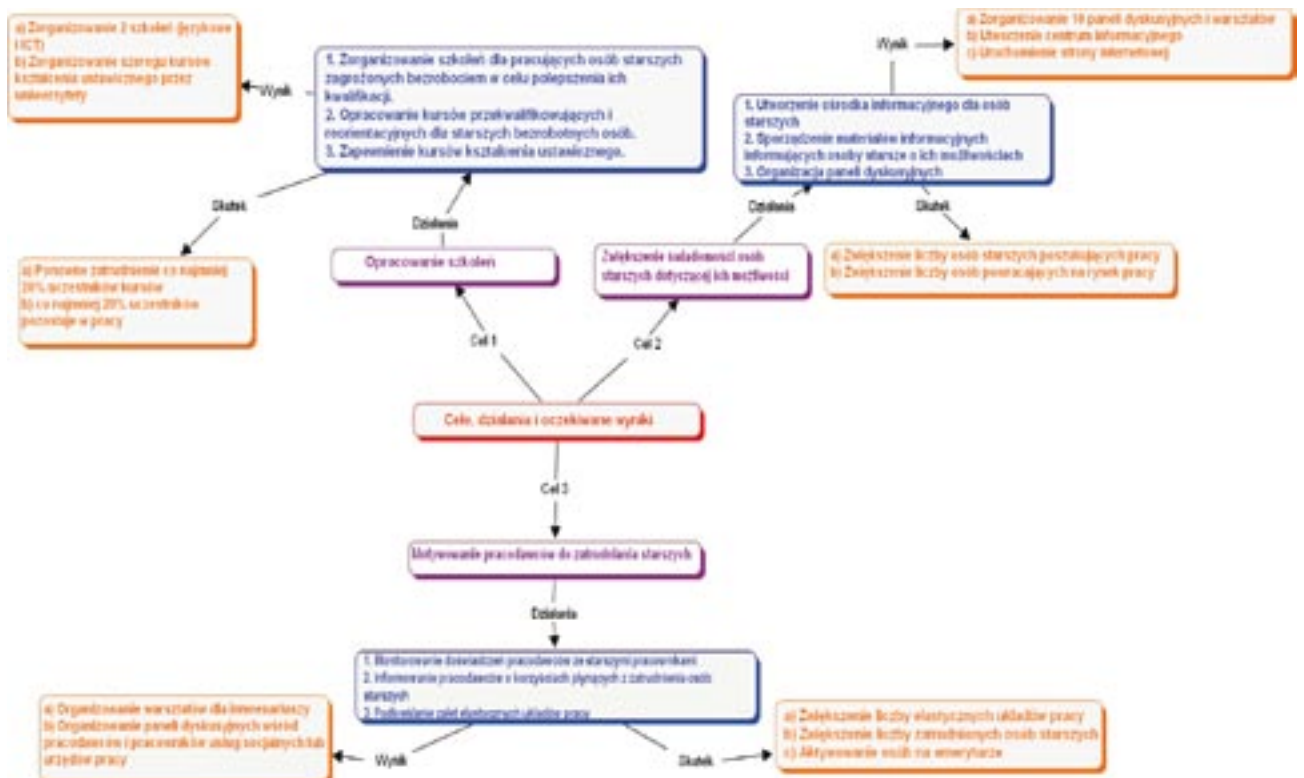
Cel 3: Motywowanie pracodawców do zatrudniania osób starszych (w wieku 50+)

Cele operacyjne

A – Monitorowanie doświadczeń pracodawców z osobami starszymi

B – Informowanie pracodawców o korzyściach, jakie mogą wnieść do firmy osoby starsze

Zakres działania	Wskaźniki wyników	Wskaźniki skutków
A1 – Monitorowanie doświadczeń pracodawców z osobami starszymi oraz z elastycznymi układami pracy.	<ul style="list-style-type: none"> - liczba monitorowanych pracodawców - jakość otrzymanych informacji - liczba pracodawców poinformowanych o wynikach monitorowania 	<ul style="list-style-type: none"> - poziom zadowolenia użytkowników - liczba osób zatrudnionych przez pracodawców, którzy otrzymali te informacje - informacje zwrotne dotyczące szkoleń
B1 – Zwiększenie świadomości w zakresie korzyści płynących ze zróżnicowania wieku w pracy, jak również w zakresie dyskryminacji i jej zwalczania. Rozmowy z pracodawcami na temat możliwości zatrudnienia osób w wieku 50+.	<ul style="list-style-type: none"> - liczba warsztatów i paneli dyskusyjnych - liczba uczestników warsztatów i paneli dyskusyjnych 	<ul style="list-style-type: none"> - liczba pracodawców, którzy zatrudnili osoby starsze w wyniku warsztatów - liczba osób zatrudnionych w elastycznych układach pracy - liczba osób starszych, które pozostały w zatrudnieniu po otrzymaniu tych informacji



Ryc. 14 – Cele, działania i oczekiwane wyniki – Praga, wiek a gospodarka

Środki i pozyskiwanie funduszy

Poniższa tabela przedstawia priorytety Lokalnego Planu Działania oraz dostępne programy finansowania działań opisanych w planie.

AKTYWNY WIEK Grupa tematyczne WIEK A GOSPODARKA	
Cel 1: Przygotowanie szkoleń	
Programy finansowania	Procedury i harmonogram finansowania
Brak dostępnych programów	
Cel 2: Uświadomienie osobom starszym ich możliwości	
Programy finansowania	Procedury i harmonogram finansowania
Program Grundtvig Projekt Wielostronny OPPK – Program Operacyjny Praga – Konkurencyjność	Zaproszenie do składania wniosków Do ustalenia Zaproszenie do składania wniosków Do ustalenia
Cel 3: Motywowanie pracodawców do zatrudniania starszych ludzi (w wieku 50+)	
Programy finansowania	Procedury i harmonogram finansowania
Program Grundtvig Projekt Wielostronny	Zaproszenie do składania wniosków Do ustalenia

Harmonogram

Przewiduje się, że działania w ramach Lokalnego Planu Działania potrwać 20 miesięcy.

	Działania	Czas trwania (miesiące)
1	Kursy kształcenia ustawicznego	12
2	Kursy przekwalifikowujące i reorientacyjne	18
3	Centrum informacyjne	2
4	Materiały informacyjne	2
5	Zorganizowanie paneli dyskusyjnych	6
6	Monitorowanie	3
7	Komunikacja	20

Budżet

	Wydatki	EUR
1	Kursy kształcenia ustawicznego	€ 75.000,00
2	Kursy przekwalifikowujące i reorientacyjne	€ 170.000,00
3	Centrum informacyjne	€ 60.000,00
4	Materiały informacyjne	€ 5.000,00
5	Zorganizowanie paneli dyskusyjnych	€ 5.000,00
6	Monitorowanie	€ 3.000,00
8	Komunikacja	€ 2.000,00
7	Pozostałe koszty operacyjne	€ 0,00
	Suma	€ 320.000,00



SEWILLA

WIEK A GOSPODARKA

Tło

W nowoczesnym społeczeństwie następują zmiany w strukturach społecznych i rodzinnych. Początek “wieku podeszłego” następuje później i trwa dłużej. Liczba osób w wieku powyżej 50 lat ciągle rośnie, zarówno pod względem liczebności, jak i odsetka całego społeczeństwa. W tej sytuacji społeczeństwo musi zmierzyć się z szeregiem nowych problemów i potrzeb społecznych, w szczególności tych dotyczących rodzin.

Po pierwsze, problemy i potrzeby społeczne:

- opieka nad “seniorami”;
- zapewnienie optymalnej jakości życia dla tej grupy;
- dostępność usług rekreacyjnych odpowiednich do sytuacji i ograniczeń tych osób;
- pielęgnowanie stylu życia;
- promowanie możliwości i umiejętności osób starszych, motywowanie do osiągania osobistych celów.

Po drugie, problemy i potrzeby rodzin:

W tym przypadku, problemy są rezultatem uświadomienia sobie przez rodziny faktu, że nie mogą dłużej zajmować się osobami starszymi z różnych powodów, przykładowo:

- codzienne obowiązki członków rodziny - wszyscy członkowie rodziny pracują;
- brak czasu i miejsca w domu – mniejsze i bardziej kosztowne domy oraz problemy ze znalezieniem pomocy domowej;
- specjalistyczna, długoterminowa opieka, jakiej wymaga wiele osób.

Wszystkie te kwestie mają wpływ na rozwój osób starszych oraz ich identyfikację jako niezbędnych członków społeczeństwa. Istnieją dwie grupy seniorów omówione poniżej.

“Młodszy seniorzy”, w wieku pomiędzy 50 a 65 lat, nie uważają się za seniorów, gdyż często mają młode, dorosłe dzieci mieszkające w domu, nie mają wnuków i nadal prowadzą aktywne życie zawodowe i społeczne. Nie wykazują problemów zdrowotnych. Realizują współczesną wizję „nowoczesnego życia” w zakresie takich kwestii jak samodzielność i wypełnianie swojego czasu.

“Starszy seniorzy” w wieku pomiędzy 66 a 70/75 lat: osoby te są bliżej wieku podeszłego, często „odrzucają” jednak wszystko, co może na taki wiek wskazywać, w szczególności jeśli towarzyszą temu słowa takie jak „zamknięcie, opieka, obserwacja”. Z drugiej strony osoby te często są bardziej przywiązane do „tradycyjnej” kultury i niewiele z nich prowadzi aktywny styl życia lub udziela się społecznie.

Badanie warunków życia seniorów wyróżniło sześć różnych stylów życia seniorów w regionie Andaluzji.

“Styl izolacji/oderwania”: niektóre czynności wykonywane są rzadziej, w szczególności te dotyczące relacji personalnych, np. wyjście na spacer, zakupy, wyjście do kościoła, czytanie lub słuchanie radia.

“Styl zewnętrzny żeński”: charakteryzuje się wykonywaniem dwóch czynności (zakupy i chodzenie do kościoła) oraz brakiem dwóch pozostałych czynności (spotkania z przyjaciółmi, wyjścia do klubów, spotkania kulturalne itp.).

“Styl spontaniczny społeczny”: charakteryzujący się głównie wysoką częstotliwością kontaktów z przyjaciółmi z tej samej grupy wiekowej, brak wychodzenia na zakupy, do kościoła, brak czytania książek czy robótek ręcznych.

“Styl rodzinny”: charakteryzuje się głównie częstymi spotkaniami z członkami rodziny mieszkającymi w innym miejscu, chodzeniem do kościoła, na zakupy, szydełkowaniem itp., bez odwiedzania klubów czy barów.

“Styl seniorski”: oparty o zasadę samospelnienia, charakteryzujący się częstszymi wyjściami do klubów, na wystawy, działalnością w charakterze wolontariatu, tańcem i w mniejszym stopniu czynnościami hobbystycznymi (rzemiosło, majsterkowanie, ogrodnictwo itp.).

“Styl zorganizowany społeczny”: charakteryzuje się częstymi spotkaniami z przyjaciółmi w podobnym wieku, ale w mniej spontaniczny, bardziej zinstytucjonalizowany sposób. Spotkania odbywają się w odpowiednich do tego miejscach – w barach, klubach i towarzystwach rekreacyjnych. Grupa ta chodzi również na spacer, czyta i słucha radia częściej niż inne. Ten styl życia jest typowy dla seniorów w Hiszpanii.

Styl życia przyjęty przez daną osobę zależy od jej podejścia do starzenia się. Ci, którzy podchodzą do życia bardziej entuzjastycznie, łatwo dostosowują się do upływającego czasu i cieszą się takimi czynnościami, jak spotkania ze znajomymi czy wychodzenie z domu, są też bardziej otwarci na nowe doświadczenia podczas zakupów czy korzystania z produktów i usług. Seniorzy o bardziej negatywnym podejściu prowadzą życie naznaczone obawą przed chorobami, samotnością i nie podejmują nowych czynności lub podejmują je bardzo rzadko.

Promując pozytywne podejście do życia bardzo ważne jest, aby seniorzy czuli się potrzebni i mieli możliwość wykonywania czynności, dzięki którym będą czuć się przydatni w społeczeństwie, rodzinie itp. Oznacza to, że aktywność jest wskaźnikiem ogólnej jakości życia seniorów, gdyż oznacza zachowanie dobrego zdrowia, nawiązanie relacji społecznych, niezależność i autonomię. Aktywna partycypacja w życiu społeczności, środowiska lub rodziny ma bezpośredni wpływ na jakość życia.

Polityka na szczeblu lokalnym

W świetle wyżej omawianych aspektów, polityka przyjęta przez Sewillę pozwoliła na wdrożenie wielu różnych inicjatyw na różnych szczeblach administracji publicznej i prywatnych stowarzyszeń umożliwiających młodym przedsiębiorcom kapitalizację wiedzy osób starszych. Jedną z tych inicjatyw jest polityka dotycząca Aktywnego Wieku, Starzenia Się, Płci i Zatrudnienia. Administracja publiczna wdraża od roku 2007 Program Seniorów. Jest to andaluzyjski program aktywnego nauczania seniorów skierowany do młodych przedsiębiorców, wdrożony przez Regionalne Ministerstwo Innowacji, Nauki i Biznesu. W programie tym, emerytowani dyrektorzy, kierownicy i eksperci z różnych dziedzin biznesu i ekonomii stają się nauczycielami dla młodych przedsiębiorców i ludzi biznesu, aby pomóc im osiągnąć sukces w pracy. Projekt został opracowany przez Andalucía Emprrende i realizuje dwa cele. Po pierwsze, promowanie współpracy pomiędzy starszymi przedsiębiorcami (na emeryturze lub wcześniejszej emeryturze) a młodymi andaluzyjskimi przedsiębiorcami. Celem tych pierwszych jest przekazanie całej swojej wiedzy i umiejętności młodym firmom w Andaluzji. Po drugie, przekazanie doświadczeń zawodowych andaluzyjskim przedsiębiorstwom podczas sesji doradczych obejmujących trzy główne obszary: strategię, projektowanie i networking.

Wartości promowane w tego typu programie są następujące:

- identyfikacja, wybór i spotkanie seniorów ze świata biznesu z andaluzyjskimi przedsiębiorcami;
- stworzenie szans dla młodszych firm w Andaluzji, wzmocnienie ich w obszarach krytycznych, nad którymi nie mają pełnej kontroli;
- rozwój i promowanie przyszłych przedsiębiorstw w Andaluzji.

Według danych dotyczących Programu Seniorów opublikowanych na stronie internetowej www.a-emprende.net: *“od rozpoczęcia programów nauczania we wrześniu 2007 r. zgłosiło się do nas około 370 spółek i 180 ekspertów. Dziś, 269 spółek otrzymało lub otrzymuje porady strategiczne od stu seniorów, którzy pomagają im osiągnąć sukces. 99% uczestników jest zadowolonych z inicjatywy”*. Wśród stowarzyszeń prywatnych znaczącą rolę w dostępie społecznym seniorów odgrywa SECOT – Stowarzyszenie Hiszpańskich Seniorów na rzecz Współpracy Technicznej. Stowarzyszenie to zajmuje się opracowywaniem konkretnych programów doradczych dla następujących grup:

- przedsiębiorców pragnących założyć własną działalność;
- MŚP z programami szkoleniowymi, doradczymi i edukacyjnymi;
- organizacje pozarządowe i non-profit pragnące usprawnić praktyki zarządzania;
- ośrodki szkoleń biznesowych organizujące warsztaty i konferencje;
- osoby zagrożone wykluczeniem lub problemami społecznymi.

W oparciu o powyższe informacje uznaje się, że wdrożenie programów nauczania tego typu przez seniorów w Sewilli jest pierwszą strategią waloryzacji tej grupy.

Lokalny Plan Działania: proces i zarządzanie

Członkowie Lokalnych Grup Wsparcia odbyli siedem spotkań w następujących dniach:

- 27 lutego 2009r.
- 9 czerwca 2009r.
- 7 lipca 2009r.
- 19 stycznia 2010r.
- 18 lutego 2010r.
- 18 maja 2010r.
- 17 czerwca 2010r.

Podczas tych dwóch lat Sewilla pracowała nad utworzeniem odpowiedniej Lokalnej Grupy Wsparcia obejmującej szereg różnych interesariuszy, którzy mogli wnieść do programu nową wiedzę i doświadczenie w celu opracowania lokalnej strategii dla osób starszych w jednej z wybranych grup tematycznych. Do kompletu grupy poszukiwany jest jeszcze przedstawiciel Uniwersytetu w Sewilli. LGW składa się z przedstawicieli administracji publicznej, spółek publicznych, stowarzyszeń seniorów i ekspertów w dziedzinie starzenia się. Przeprowadzone spotkania umożliwiły wymianę informacji na temat projektu AKTYWNY WIEK oraz nabycie wiedzy podczas międzynarodowych spotkań w ramach projektu, takich jak: dwa spotkania grupy sterującej (SGS) oraz pierwsze Warsztaty Wymiany Wiedzy i Dobrych Praktyk (*Thematic Evaluation Workshop – TEW*) w Wolverhampton. Członkowie ZAL skupili się na następującym zagadnieniu: opracowanie strategii lokalnej dla osób w wieku powyżej 50 lat. Po przeprowadzeniu spotkań LGW, członkowie wspólnie zdecydowali, że Lokalny Plan Działania powinien odzwierciedlać innowacyjne stosunki pomiędzy osobami w wieku powyżej 50 lat a administracją lokalną.

Główne tematy rozmów dotyczyły:

- identyfikacji seniorów, którzy mogą udzielić przedsiębiorcom dobrych porad;
- sposobu kontroli wyników i rozwinięcia udzielonych porad;
- przewodnika dla przyszłych działań Seniorów;
- zdefiniowania konkretnej grupy docelowej;
- opracowania systemu, w którym różne grupy mogą pracować nad tym samym zagadnieniem wieku a gospodarki i wymieniać się informacjami. Grupy te są następujące: podmioty publiczne udzielające pomocy przedsiębiorcom; MŚP z programami szkoleniowymi, doradczymi i edukacyjnymi; organizacje pozarządowe i non-profit pragnące usprawnić praktyki zarządzania; ośrodki szkoleń biznesowych organizujące warsztaty i konferencje oraz inne podmioty zainteresowane tematem.

Współpraca wszystkich podmiotów nad wdrożeniem tego typu programu doradczego w Sewilli jest pierwszą strategią służącą waloryzacji podjętych działań.

Analiza problemu

Dane dotyczące struktury biznesowej Sewilli wskazują na potencjał sektora usługowego oraz jego możliwości rozwoju w porównaniu z innymi sektorami.

W 2008 r. w prowincji Sewilla powstało 4118 spółek handlowych. Niemal połowa z nich została założona w mieście, co podkreśla przyjazność prowincji dla nowo założonych spółek, nowych projektów i inicjatyw.

Analizując dynamikę społeczności i przedsiębiorczości można zauważyć, że większą wagę przywiązuje się do osób młodych. Bycie młodym jest wartością dodaną, gdyż kojarzone jest często z podejmowaniem inicjatyw, przygotowań i wysiłków, w przeciwieństwie do wieku podeszłego. W środowisku biznesowym coraz częściej rezygnuje się z ekspertów i doświadczonych pracowników na rzecz osób młodych ze świeżymi pomysłami, umiejętnościami i zróżnicowanym podejściem do biznesu. *“Ludność krajów rozwiniętych starzeje się. Żyjemy coraz dłużej i coraz lepiej. Od roku 1960 średnia długość życia Europejczyków wzrosła o 8 lat. Oznacza to, że mężczyźni dożywają średnio 75,3 lat, a kobiety – 81,4. Paradoksalnie oficjalnym wiekiem emerytalnym jest wciąż wiek 65 lat. Strategie biznesowe w ciągu ostatnich kilku lat doprowadziły do przejścia na emeryturę tysiący pracowników mających niewiele ponad 50 lat”.* (Expansion, środa, 2 stycznia, 2007 r.)

Powyższy akapit z gazety Expansion podsumowuje filozofię programu Aktywny Wiek, który Sevilla Global chce wdrożyć. Seniorzy mogą wnieść do firm wartościowe doświadczenie. Jednym ze sposobów, dzięki którym jest to możliwe, jest zwrócenie się do tej grupy bezpośrednio tak, aby seniorzy mogli udzielać porad młodym przedsiębiorcom i pomagać im w budowaniu planów strategicznych na przyszłość.

Nie możemy też zapominać, że włączenie seniorów w charakterze ochotników może przynieść korzyści dla wielu firm, organizacji i całego społeczeństwa, jak również dla samych ochotników.

- korzyści społeczne – społeczeństwo stanie się świadome znaczenia seniorów i ich wizerunek społeczny poprawi się;
- korzyści dla firm i organizacji – zwiększenie kapitału ludzkiego, mowa tu o włączeniu osób o bogatym doświadczeniu i dużej motywacji, gdyż prowadzą działalność ochotniczą;
- zalety dla starszej części społeczeństwa, gdyż ich zaangażowanie w te działania wyeliminuje poczucie bierności i nieprzydatności, jakie może pojawić się w tej grupie społecznej. Poczucie przydatności i przynależności do społeczeństwa zapobiegnie ryzyku marginalizacji społecznej i demencji.

Cele i działania

Cel 1: Opracowanie programów doradczych przez seniorów skierowanych do młodych przedsiębiorców.

Najważniejszym ustalonym aspektem jest poszerzenie życia zawodowego jednostki i jej waloryzacja przy pomocy strategii umożliwiających wykorzystanie ich wiedzy i doświadczenia. W tym celu należy opracować nową strukturę organizacyjną pozwalającą na bardziej skuteczne zarządzanie wsparciem udzielonym seniorom tak, aby ich udział i zaangażowanie w kwestiach społecznych i gospodarczych miasta był zarządzany w bardziej skuteczny sposób.

Na podstawie celu głównego określono szereg celów częściowych lub podrzędnych:

- pomoc w przezwyciężeniu problemów natury psychologicznej, jakie często dotyczą emerytów i osoby odchodzące na emeryturę;
- udowodnienie tym osobom, że nadal są przydatne dla społeczeństwa i mogą dzielić się swoimi doświadczeniami życiowymi;
- opracowanie nowych wzorów pogłębiania i szerzenia wiedzy oraz doświadczenia grupy, która jest niezbędna dla społeczeństwa;
- tworzenie przyjacielskich i tolerancyjnych więzi ze względu na różne pochodzenie ochotników i różne stosunki łączące ich z odbiorcami;
- promowanie korzystania z nowoczesnych technologii wśród tej grupy, zwiększanie i intensyfikowanie ich aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym;
- zachęcanie tych osób do ciągłego poszerzania wiedzy;
- utrzymanie ich zainteresowania rozwojem społecznym i gospodarczym rejonu oraz utrzymanie ich poziomu zawodolenia i spełnienia.

Główną propozycją jest opracowanie programu doradczego adresowanego do grupy osób powyżej 50 roku życia, które są ekspertami w różnych dziedzinach z zakresu administracji i zarządzania organizacjami, jak również w aspektach dotyczących procesów biznesowych.

Uznaliśmy, że omawiany program doradczy może dotyczyć następujących grup i działań:

- pomoc i porady dla młodych przedsiębiorców (przedsiębiorstwa w trakcie zakładania lub nowo założone);

- pomoc i porady dla osób zagrożonych wykluczeniem lub problemami społecznymi.
- pomoc i porady dla małych przedsiębiorstw;
- pomoc i porady dla organizacji non-profit i pozarządowych;
- promowanie kształcenia technicznego i działalności szkoleniowej;
- współpraca w ramach programu współpracy na rzecz międzynarodowego rozwoju;
- sporządzenie raportów z badań i publikacji dotyczących pracy ochotniczej, seniorów i aktywnego starzenia się.

Działania przeprowadzone w ramach Projektu Aktywny Wiek umożliwią emerytom i innym ochotnikom w wieku powyżej 50 lat podzielenie się swoim doświadczeniem i wiedzą z zakresu zarządzania biznesem, promowania tworzenia nowych miejsc pracy, doradztwa dla MŚP, współpracy z organizacjami publicznymi i prywatnymi itp. W rezultacie seniorzy mogą poczuć się potrzebni najbardziej narażonym grupom i tym, którzy mogą skorzystać z ich współpracy. Spośród różnorodnych działań wymienionych w tej propozycji, najważniejsze jest stworzenie forum dla wymiany przemyśleń, prowadzenia dyskusji i debat na tematy interesujące seniorów poprzez aktywne uczestnictwo, seminaria, warsztaty, kongresy i programy szkoleniowe.

Należy wziąć pod uwagę, że działania te posiadają wsparcie internetowe poprzez internetową platformę doradczą. Dzięki tej platformie przedsiębiorcy proszący o pomoc (ci, którzy założyli spółkę lub mają taki zamiar, jak również adresaci tych pytań) oraz konsultanci projektu (osoby w wieku powyżej 50 lat) mogą nawiązać komunikację, która może mieć wpływ na rozwój zawodowy i osobisty obu stron. Jednocześnie, podczas zakładania spółki lub w ciągu pierwszego roku działalności spółki, usługi doradztwa biznesowego powinny obejmować następujące kwestie:

- cele projektu i działalności;
- rola komercyjna i operacyjna;
- zasoby ludzkie i organizacja;
- plan ekonomiczny i finansowy;
- zarządzanie;
- doradztwo w zakresie specjalistycznych problemów technicznych lub konkretnych problemów związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej;
- nauczanie podczas pierwszego roku działalności.

Plan działania powinien składać się z zarysu programu sporządzonego w taki sposób, aby seniorzy mogli udzielać porad młodym przedsiębiorcom na drodze współpracy z podmiotami lub stowarzyszeniami seniorskimi.

Cel 2: Opracowanie Programu ICT G50+ umożliwiającego aktywne uczestnictwo seniorów w lokalnej gospodarce.

Idea projektu ICT G50+ powstała jako odpowiedź na potrzebę integracji społecznej i promowania aktywnego podejścia i zaangażowania osób na emeryturze i odchodzących na emeryturę.

Uznaliśmy, że cele objęte tym Projektem powinny dotyczyć następujących działań:

- zapewnienie platformy dla integracji i komunikacji społecznej skierowanej do seniorów przy użyciu Internetu i nowoczesnych technologii;
- ustanowienie obszaru współpracy pomiędzy seniorami a innymi użytkownikami poprzez generowanie i promowanie interesujących treści dla różnych grup;
- uruchomienie różnych usług publicznych dla seniorów;
- wprowadzenie i reklamowanie produktów handlowych przeznaczonych dla tej grupy;
- ustanowienie ośrodka informacyjnego w celu wykorzystania wiedzy i doświadczenia seniorów;
- promowanie aktywnego użytkowania nowych technologii, zapoznawania się z nimi oraz aktywnego uczestnictwa w grupie.

Wykorzystanie nowoczesnych technologii w celu zaangażowania obywateli w wieku powyżej 50 lat w życie społeczne oraz różne aspekty biznesowe występujące w społeczeństwie stanowią najważniejszy krok w kierunku integracji społecznej tych osób. Priorytetem jest jednak zastosowanie różnorodnych narzędzi, które pomogą seniorom w nauce nowych technologii. Propozycje służące osiągnięciu tego celu są następujące:

- aplikacja, która dostarczyłaby podstawowych informacji na temat obsługi komputera, zawierająca przykładowe filmy wideo, gry do nauki obsługi myszki i klawiatury, a także dokumenty w formie pisemnej zawierające podstawowe pojęcia informatyczne przed rozpoczęciem obsługi komputera (można np. udostępnić DVD objaśniające w ogólny sposób możliwości projektu i Internetu);
- utworzenie portalu internetowego zawierającego informacje dotyczące projektu i innych zagadnień, opartego na społeczności użytkowników i szerokim zakresie usług, takich jak sieci społecznościowe promujące współpracę i wymianę informacji pomiędzy użytkownikami;
- wyznaczenie nauczycieli gotowych do współpracy i dzielenia się wiedzą z osobami zainteresowanymi uczeniem się;

- wdrożenie sieci społecznościowej dla użytkowników otrzymujących i przesyłających informacje oraz treści portalu.

Dzięki przydzieleniu jednego lub większej liczby nauczycieli dla nowego użytkownika można rozwiązać problemy utrudniające proces uczenia się. Poza pomocą nauczyciela istnieje możliwość wprowadzenia zaawansowanych kanałów komunikacji (dźwiękowych, wideo, chatu itp.) tak, aby nowi członkowie, którzy nie czują się pewnie w którymś z aspektów korzystania z nowoczesnych technologii, mogli dotrzeć do nauczycieli i zadać im pytania, rozwiązać problemy, obejrzeć filmy lub przeczytać pomocne objaśnienia. Nauczyciele z czasem wykształcą seniorów, którzy będą mogli z kolei zostać nauczycielami osób, które nie są jeszcze zaznajomione z omawianymi zagadnieniami. Będzie to skutkowało procesem sprzężenia zwrotnego w systemie integracja-komunikacja-samospełnienie. Spośród opcji i usług, jakie oferuje portal internetowy, mamy zamiar rozwijać następujące:

- centralizacja informacji przekazywanych seniorom – treścią będą zarządzali nauczyciele wyspecjalizowani w danych obszarach;
- dostęp do usług publicznych – narzędzie to pozwoli na centralizację treści przekazywanych seniorom przez Internet i szerzonych w Internecie. Przykładowo, wyszukiwanie i przeprowadzanie procedur zarządzania dotacjami dla osób niesamodzielnych, ośrodków opieki dziennej, prywatnych i publicznych domów seniora itp.;
- turystyka dla seniorów – moduł ten będzie obejmował informacje na temat możliwości turystycznych dostępnych w danym czasie. Jednocześnie użytkownicy, skatalogowani uprzednio pod względem regionów geograficznych, będą mogli przedstawić swoje opinie lub wysłać zapytania dotyczące interesujących ich ofert;
- turystyka lokalna – informacje o lokalnych wydarzeniach dla osób, które chcą lepiej poznać swoje miasto;

- rozrywka – opracowany został specjalny program obejmujący działania rekreacyjne, którymi członkowie są zainteresowani. Umożliwi on członkom wyrażanie swojego zainteresowania daną tematyką nawet, jeśli osoby te zamieszkują różne rejony geograficzne;
- utworzenie przestrzeni wirtualnych – celem jest zapewnienie członkom przestrzeni, w której mogą umieszczać interesujące ich treści; dostęp do przestrzeni wirtualnej członka będzie można uzyskać wyłącznie na drodze zaproszenia, co zmusi użytkowników, którzy chcą uzyskać zaproszenie od innych, do aktywnego uczestniczenia w społeczności; celem tych działań będzie socjalizacja członków i tworzenie poczucia przynależności do społeczności;
- portal informacji o produktach – będzie on służyć dostarczaniu informacji na temat produktów, które seniorzy mogą uznać za interesujące.

Dzięki powyższym działaniom, projekt G50+ zwróci uwagę seniorów na nowe technologie i zwiększy ich zainteresowanie użytkowaniem tych technologii poprzez odpowiednie gry edukacyjne i poznawcze, aby ułatwić proces uczenia się narzędzi oraz umożliwić dostęp do platformy kompleksowych informacji i usług (opracowywana strona internetowa), jak również do pozostałych internetowych treści i usług.

Jak wcześniej wspomniano, jedną z licznych zalet projektu jest fakt, że uczestniczące w nim osoby uzyskują poczucie przydatności, gdyż będą mogły dzielić się swoją wiedzą i doświadczeniem z innymi, uzyskując jednocześnie dostęp do interesujących ich informacji dotyczących aktualnych wydarzeń, kultury, zdrowia, kursów, dyskusji oraz porad od innych użytkowników.

Wskaźniki monitorowania i oceny

Cel 1: Opracowanie programów doradczych przez seniorów dla młodych przedsiębiorców.

Zakres działania	Grupa docelowa	Wskaźniki monitorowania i oceny działań
Sporządzenie programu umożliwiającego seniorom udzielanie porad młodym przedsiębiorcom poprzez współpracę z instytucjami i stowarzyszeniami seniorów.	Program ten jest przeznaczony dla starszych przedsiębiorców i emerytów lub innych osób w wieku 50+, które nadal pracują, ale chcą wziąć udział w projekcie.	Liczba świadczonych usług doradczych sumarycznie oraz liczba usług na doradcę; liczba nowych spółek utworzonych w wyniku programu oraz ich rozwój (liczba pracowników, obroty itp.); liczba platform online i konsultacji stworzonych do tego celu.

Cel 2: Opracowanie programu ICT G50+ umożliwiającego seniorom aktywne uczestniczenie w lokalnej gospodarce.

Zakres działania	Grupa docelowa	Wskaźniki monitorowania i oceny działań
Projekt G50+ i ICT zostanie opracowany w celu osiągnięcia jedności społecznej osób w wieku powyżej 50 lat poprzez utworzenie specjalnej strony internetowej i nośników DVD do nauki podstaw komunikacji.	Program jest przeznaczony dla wszystkich osób w wieku powyżej 50 lat, na emeryturze lub pracujących.	Ewolucja danych dotyczących użytkownika nowych technologii przez osoby starsze; liczba odwiedzin, konsultacji, odwiedzonych stron itp. na stronie internetowej stworzonej w tym celu; liczba adresów mailowych zarejestrowanych na stronie, liczba nauczycieli, współpracowników itp.





STAROGARD GDAŃSKI

WIEK A WYKLUCZENIE SPOŁECZNE

Tło

Podstawowe informacje.

Miasto Starogard: 48 000 mieszkańców
Miasto i powiat Starogard: 122 000 mieszkańców
Sąsiednie miasta (dobre połączenia kolejowe i drogowe):
Tczew (ok. 25 km na wschód): 60 000 mieszkańców;
Aglomeracja trójmiejska (ok. 60 km na północ): ponad 1 000 000 mieszkańców.

Bezrobocie

Stopa bezrobocia w Starogardzie spadła: 2008 r. – 14,5%; 2009 r. – 18,1%; koniec 2010 r.: 7,22% w mieście, 20,40% w powiecie.

Gospodarka

Stan przedsiębiorstw zatrudniających do 50 pracowników:

- niższe obroty;
- problemy z płatnościami;

- problemy z eksportem do państw basenu Morza Bałtyckiego i Rosji;
- problemy, zwiększone wymagania podczas ubiegania się o nowe kredyty;
- opóźnienie istniejących lub zawieszanie nowych inwestycji;

Liczba powstałych i zlikwidowanych przedsiębiorstw (włączając samozatrudnienie) w odpowiednich okresach w latach 2008, 2009 i 2010 nie zmieniła się: około 310 zlikwidowano, około 320 powstało. Charakterystyka rynku pracy wobec bezrobotnych osób w wieku 50+:

- trudności w przekwalifikowaniu bezrobotnych (mało elastyczny rynek);
- niewystarczająca liczba miejsc pracy;
- brak trwałej współpracy pomiędzy lokalnymi przedsiębiorstwami a instytucjami opieki społecznej;

- pracodawcy zazwyczaj nie są zainteresowani współpracą z osobami na emeryturze, mimo iż posiadają one bogate doświadczenie.

Zawody najbardziej dotknięte zwolnieniami

Następujące zawody były najbardziej dotknięte zwolnieniami (procentowo):

- kierowca ciężarówki (1,13); kierowca maszyn specjalistycznych (2,60);
- sprzedawca; przedstawiciel handlowy (3,77);

- pracownik przemysłowy (4,09) kucharz, cukiernik (1,00);
- stolarz; ślusarz; szewc, przemysł obuwniczy (4,33);
- krawiec (2,23); narzędziowiec;
- budowlaniec (1,73);
- pomoc domowa i ogrodnictwo (6,89);
- rolnik (1,00);
- sprzątacze (4,05) pracownik biurowy; księgowość i finanse (1,78)
- opiekun (1,00).

Niepełnosprawni na lokalnym rynku pracy

Niepełnosprawni	zarejestrowani		niedawno zatrudnieni		zarejestrowani razem		uprawnieni do zasiłku	
	razem	kobiety	razem	kobiety	razem	kobiety	razem	kobiety
Płeć								
Liczba	33	10	7	4	215	92	54	14

Tabela 1 Niepełnosprawni w powiecie starogardzkim (I).

NIEPEŁNOSPRAWNI		Liczba	Kobiety
		do 1	20
Okres bezrobocia (w miesiącach)	1 – 3	43	24
	3 – 6	27	14
	6 – 12	44	20
	12 – 24	30	16
	Ponad 24	18	13
	18 – 24	22	13
Wiek	25 – 34	42	22
	35 – 44	40	22
	45 – 54	55	34
	55 – 59	17	4
	60 - 64	6	
	65 - 69	6	
Wykształcenie	wyższe	4	2
	wyższe niepełne	23	13
	średnie	11	7
	zawodowe	66	44
	podstawowe	78	33
Okres zatrudnienia w sumie	do 1 roku	32	16
	1 – 5	28	13
	5 – 10	37	23
	10 – 20	29	15
	20 – 30	15	5
	30 i więcej	10	2
	brak	31	21
	RAZEM	182	95

Tabela 2 Niepełnosprawni w powiecie starogardzkim (II).

Osoby niepełnosprawne fizycznie i umysłowo mogą brać udział w rehabilitacji medycznej, społecznej i zawodowej poprzez:

- terapię w warsztatach pracy;
- ośrodki adaptacyjne;
- świetlice;
- domy dziennego pobytu;
- ośrodki szkolenia i spółdzielnie pracy inwalidów;
- zakłady pracy chronionej.

Wszystkie wyżej wymienione instytucje zapewniają opiekę dzienną. Opiekę całodobową zapewniają domy pomocy społecznej. Zarobki opiekunów, nauczycieli i terapeutów są bardzo niskie, dlatego też wielu wykwalifikowanych profesjonalistów porzuca swój zawód.

Kontekst społeczny

Zidentyfikowane problemy społeczne dotyczące ale i podnoszone przez osoby w wieku 50+:

- niewystarczające wsparcie finansowe dla bezrobotnych chcących otworzyć własną działalność;
- niewystarczająca ilość warsztatów zawodowych i wsparcia zawodowego;
- brak integracji międzypokoleniowej wśród bezrobotnych biorących udział w warsztatach zawodowych;

- niewystarczający przepływ informacji pomiędzy instytucjami i organizacjami;
- znaczny odsetek (do 65%) zawodowo wyeksploatowanych osób cierpiących na różne schorzenia;
- rodziny wielopokoleniowe zajmujące jeden lokal o skromnych warunkach bytowych;
- spadek zaufania do instytucji publicznych;
- niska samoocena i brak zainteresowania rozwojem lub nabywaniem nowych kwalifikacji;
- niezadowolający stan zdrowia i opieki zdrowotnej, jak również niska świadomość dotycząca zdrowia;
- słabszy rozwój lokalnych usług gastronomicznych, rekreacyjnych, zdrowotnych i kulturalnych.

Lokalny Plan Działania: proces i zarządzanie

Spotkania i działania zainicjowane, koordynowane i przeprowadzone przez LGW.

Spotkania LGW odbywały się w zależności od bieżących potrzeb i podjętych prac. W spotkaniach LGW brało udział średnio 4-5 osób. Spotkania odbywały się w różnych miejscach, instytucjach członków LGW, głównie jednak w Urzędzie Miasta.

Nazwisko	Imię	Nazwa organizacji
Wojciechowski	Henryk	Zastępca Prezydenta Miasta ds. Społecznych i Rozwoju
Lempkowski	Marcin	Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie
Smuda	Bernadeta	Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Starogardzie
Dorau	Dorota	Stowarzyszenie Wspierające Osoby ze Środowisk Dysfunkcyjnych „Można Inaczej”
Lamparska	Krystyna	Stowarzyszenie Wspierające Osoby ze Środowisk Dysfunkcyjnych „Można Inaczej”
Stankowiak	Janusz	Starogardzkie Centrum Kultury
Zimmermann-Sztandur	Elżbieta	Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej – Starogardzkie Centrum Rehabilitacji
Domachowska	Urszula	Urząd Miasta – Naczelnik Wydziału Spraw Społecznych
Dziewiątkowska-Dudek	Patrycja	Urząd Miasta – Wydział Spraw Społecznych – koordynator LGW
Szakiel	Ludwik	Urząd Miasta – Naczelnik Wydziału Promocji i Współpracy Zagranicznej
Iwanowski	Adam	Urząd Miasta – Wydział Promocji i Współpracy Zagranicznej

Tabela 3 Członkowie LGW

Lista spotkań LGW w porządku kalendarzowym wraz z krótkimi opisami podejmowanych tematów.

Spotkania w okresie: styczeń - czerwiec 2009 r.	
Daty	Tematy
styczeń	spotkania z przedstawicielami organizacji pozarządowych, instytucji opieki społecznej, ośrodkami kultury i rekreacji, tj.: Powiatowy Urząd Pracy; Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej; SCK w Starogardzie; Ośrodek Rehabilitacji w Starogardzie; „Można Inaczej”; Urząd Miasta.
10 marca	Członkowie LGW Starogard wzięli udział w warszawskiej konferencji i szeregu warsztatów dla LGW z polskich miast. Uczestnictwo w konferencji było pierwszym krokiem tworzenia sieci wymiany wiedzy i doświadczenia pomiędzy krajowymi a międzynarodowymi LGW zaangażowanymi w projekty URBACT. Tematy: wprowadzenie do programu URBACT II (Jean-Loup Drubigny, Kierownik Sekretariatu URBACT); szereg równoległych warsztatów (skład i organizacja LGW, jej zadania i wkład w projekt, LPD)
11 maja	Spotkanie LGW z ekspertem uniwersyteckim, profesorem socjologii Brunonem Synakiem, prezesem Rady Regionalnej. Spotkanie odbyło się w Gdańsku i było poświęcone następującym zagadnieniom: wymiana wiedzy, statystyka, warunki i tendencje rozwoju społeczności regionalnych i lokalnych; ustanowienie przyszłego wsparcia i współpracy eksperckiej.
4-5 czerwca	Koordinator LGW wziął udział w konferencji „Zawsze Aktywni” zorganizowanej przez Komisję Sportu Związku Miast Bałtyckich w Gdyni. Konferencja była poświęcona działalności fizycznej i intelektualnej osób starszych (uczestnicy z Niemiec, Danii, Norwegii i Finlandii). Główne zagadnienia: znaczenie dobrej kondycji fizycznej w wieku 50+; Uniwersytet Trzeciego Wieku w Gdyni. Przygotowanie do udziału w 1. Międzynarodowych Warsztatach Wymiany Wiedzy i Dobrych Praktyk (TEW) w Wolverhampton
17-21 czerwca	Pierwszy Zespół Action Learning LGW Starogard Starogard (wiek a gospodarka), 1. Watrzaty TEW w Wolverhampton 17-19 czerwca.

Tabela 4 Spotkania w okresie: styczeń – czerwiec 2009r.

Spotkania w okresie: czerwiec – grudzień 2009 r.	
Daty	Tematy
24 czerwca, Uniwersytet Gdański	Przedstawiciele LGW wzięli udział w spotkaniu z naukowcem z Uniwersytetu Gdańskiego zajmującym się gerontologią społeczną, Piotrem Czekanowskim. Celem spotkania było ustanowienie współpracy eksperckiej.
28 września, Urząd Miasta Starogard	Sprawozdanie z 1. TEW w Wolverhampton; poinformowanie opinii publicznej – przygotowanie regularnych artykułów prasowych (plan: II połowa listopada); zakładka internetowa Aktywny Wiek (uruchomienie: początek listopada).

27 października, MOPS	uwagi dotyczące przygotowania ankiety badawczej dla środowiska seniorów w Starogardzie; skrócony plan współpracy eksperckiej (z dr. Piotrem Czekanowskim); ustalenie formy informacji wykorzystanych do przygotowania regularnych artykułów prasowych; zaprezentowanie nowo uruchomionej strony internetowej AKTYWNY WIEK.
23 listopada, MOPS	Spotkanie z ekspertem uniwersyteckim w zakresie gerontologii, dr. Piotrem Czekanowskim: analiza i ocena przygotowywanej ankiety (wersja wstępna); tematy wykładu otwartego Piotra Czekanowskiego, który ma odbyć się w styczniu 2010 r. w ramach Uniwersytetu Trzeciego Wieku.
Współpraca	współpraca z ekspertem z dziedziny gerontologii z Uniwersytetu Gdańskiego; współpraca z Uniwersytetem Trzeciego Wieku w Starogardzie;

Tabela 5 Spotkania w okresie: czerwiec – grudzień 2009 r.

Spotkania w okresie: styczeń – czerwiec 2010 r.	
Daty	Tematy
20 stycznia	Wykład eksperta w dziedzinie gerontologii, dr. Piotra Czekanowskiego z Uniwersytetu Gdańskiego, temat: "Starzenie się a aktywność" zorganizowany we współpracy z Uniwersytetem Trzeciego Wieku w Starogardzie; Przygotowania do udziału w 2. TEW w Mariborze.
24 - 26 lutego	Przedstawiciele LGW wzięli udział w 2. TEW w Mariborze.
wiosna	W okresie wiosennym spotkania informacyjne i przeprowadzenie kwestionariusza ankietowego w klubach seniora; nawiązanie współpracy z Pracownią Psychoterapii i Rozwoju Osobowego (inicjatywa ze strony Pracowni) – w oparciu o wyniki kwestionariuszy i po ustaleniu kolejnych spotkań psychologa z klubami seniora, poprosiliśmy o przygotowanie cyklu warsztatów dla osób starszych.
Współpraca	współpraca z Pomorską Szkołą Wyższą w Starogardzie; współpraca z Pracownią Psychoterapii w Starogardzie.

Tabela 6 Spotkania w okresie: styczeń – czerwiec 2010 r.

Spotkania w okresie: czerwiec – grudzień 2010 r.	
Daty	Tematy
03.07.2010	Zorganizowanie stoiska plenerowego Aktywny Wiek podczas Dni Starogardu.
sierpień - wrzesień	Przygotowanie 3. Międzynarodowych Warsztatów Wymiany Wiedzy i Dobrych Praktyk (TEW) w Starogardzie (13-15.10.2010)
13 – 15.10	3. TEW w Starogardzie
listopad - grudzień	Przygotowanie kalendarza miejskiego promującego aktywnych seniorów – starogardzian.

Tabela 7 Spotkania w okresie: czerwiec – grudzień 2010 r.

Spotkania w okresie: styczeń – lipiec 2011 r.	
Daty	Tematy
styczeń	Spotkanie z seniorami obecnymi w kalendarzu miejskim na rok 2011
luty - marzec	Przygotowanie ankiety jako narzędzia badawczego dla środowiska seniorów w naszym mieście.
kwiecień - maj	Przygotowania do udziału w konferencji końcowej projektu – Rzym, maj.
czerwiec	Opracowanie Raportu Końcowego projektu Aktywny Wiek.
lipiec - sierpień	Przygotowanie i dystrybucja materiału filmowego promującego aktywnych seniorów w naszym mieście; Publikacja Raportu Końcowego projektu Aktywny Wiek.

Tabela 8 Spotkania w okresie: styczeń– lipiec 2011 r.

Podsumowanie

WYMIANA WIEDZY we współpracy

1. Nawiązanie współpracy eksperckiej z dr. Piotrem Czekanowskim, gerontologiem:

- opracowanie zrzębu ankiety jako narzędzia badawczego (umowa zlecenie)
- warsztaty z LGW (23 listopada 2009)
- wykład w UTW (20 stycznia 2010)

Wykład zorganizowany wspólnie z Uniwersytetem Trzeciego Wieku, na temat: „Starzenie się ludności a możliwość jej aktywizacji”. Założeniem wykładu było wyeksponowanie oraz uwrażliwienie na wagę wybranych zjawisk i problemów społecznych: starzenie się a zmiana nastawienia do choroby i śmierci; realne prognozy dla województwa

pomorskiego do 2035, które pokazują pogłębianie się kryzysu demograficznego, zmiany ról społecznych w rodzinach; przeciwstawianie się negatywnym stereotypom; konieczność i sposoby kształtowania długofalowej, elastycznej polityki pomocy społecznej, zwłaszcza na poziomie lokalnym.

2. Nawiązanie współpracy z Pracownią Psychoterapii i Rozwoju Osobistego w Starogardzie Gd.:

przeprowadzenie cyklu warsztatów dla osób starszych w starogardzkich klubach seniora (luty – marzec 2011) – umowa zlecenie z dnia 11 lutego 2011r.

LP	Temat	Termin	Miejsce: Kluby Seniora w Starogardzie Gdańskim
1	Sposoby radzenia sobie ze stresem	9.02.2011 24.02.2011	Reymonta 1 Aleje Wojska Polskiego
2	Ćwiczenia usprawniające pamięć – zajęcia prowadzone, m.in. metodą kinezylogii edukacyjnej	17.02.2011 10.02.2011	Reymonta 1 Aleje Wojska Polskiego
3	Jak radzić sobie z wnukami. Sposoby rozwiązywania problemów wychowawczych	12.01.2011 3.03.2011	Reymonta 1 Aleje Wojska Polskiego

Spotkanie warsztatowe trwało 2 jednostki lekcyjne, 90min.

- utworzenie zakładki na stronie internetowej Urzędu Miasta;
- stała kolumna w dwutygodniku „Ratusz”;
- stoisko projektu podczas Dni Starogardu (3 lipca 2010);

Stoisko przyjęło formę kiermaszu wiedzy o seniorach; prezentowane były rozmaite formy aktywności seniorów naszego miasta, z zaangażowaniem wolontariuszy, którzy na co dzień swoimi działaniami wspierają osoby starsze (Stowarzyszenie Wspomagające Osoby ze Środowisk Dysfunkcyjnych „Można Inaczej”). Na stoisku AKTYWNEGO WIEKU obecne było również Stowarzyszenia „Amazonek”, prezentując samobadanie piersi i uczulając na problematykę nowotworów piersi (Barbara Jonatowska); dalej, obecna była malarka Wanda Paszkowska, która prócz wystawienia własnych prac, również malowała; obecna była Gimnastyka Prozdrowotna KINEZA.

- zorganizowanie trzydniowych międzynarodowych warsztatów wymiany wiedzy dla wszystkich partnerów projektu (13 – 15 października 2010);

Były to trzecie Warsztaty poświęcone tematowi WIEK, UBÓSTWO I WYKLUCZENIE SPOŁECZNE. W naszym mieście podejmowaliśmy gości z Rzymu, Salonik, Dobrich w Bułgarii, Mariboru w Słowenii, Pragi, Brukseli oraz Edynburga i Wolverhampton w Wielkiej Brytanii. Decyzja partnera wiodącego, którym jest Rzym, o zorganizowaniu w Starogardzie jednego z trzech międzynarodowych spotkań w ramach projektu jest uznaniem dla naszej dotychczasowej pracy i zaangażowania w realizację projektu. Każde z miast-uczestników warsztatów przedstawiało realizowane na swoim terenie ciekawe zadanie, dzieląc się uwagami i doświadczeniem w rozwiązywaniu problemów społecznych, szczególnie w zakresie zagadnień: przemoc wobec starszych; wiek, płeć a ubóstwo; integracja i solidarność społeczna; wykluczenie społeczne; wykluczenie technologiczne.

Miejscem dwudniowych warsztatów była Pomorska Szkoła Wyższa przy ul. Kościuszki oraz Starogardzkie Centrum Kultury. Starogard prezentował trzy działania w ramach konkretnych projektów, zadań: Dom Dziennego Pobytu przy ul. Pelplińskiej (MOPS – Grzegorz Formella); Stowarzyszenie Wspomagające Osoby ze Środowisk Dysfunkcyjnych MOŻNA INACZEJ (Panie Krystyna Lamparska i Dorota Dorau); Pracownia Psychoterapii

i Rozwoju Osobistego przy ul. Chojnickiej (Danuta Barszcz). Zorganizowaliśmy wizyty wszystkich uczestników konferencji w Domu Dziennego Pobytu, w siedzibie MOŻNA INACZEJ oraz w Warsztacie Terapii Zajęciowej przy Centrum Caritas parafii NSPJ (ks. Józef Pick, pani Aneta Kocik). MOŻNA INACZEJ nawiązało dzięki temu kontakt z podobną instytucją w Wielkiej Brytanii.

Uczestnikami konferencji byli m. in.: Edmund Stachowicz, Prezydent Starogardu; Katarzyna Weremko, Zastępca Dyrektora Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej Urzędu marszałkowskiego w Gdańsku; dr Piotr Czekanowski z Uniwersytetu Gdańskiego, ekspert w dziedzinie gerontologii; Giuseppe Panebianco z Rzymu, szef projektu; Haroon Saad z Brukseli, Dyrektor Biura LUDEN (Europejskiej Sieci Rozwoju Lokalnego); prof. John McKendrick z Uniwersytetu Glasgow.

- wydanie kalendarza-informatora projektu na 2011 rok.

Podczas konferencji końcowej projektu (Rzym, maj 2011) Partnerzy docenili Starogard za:

Rzym: Dom Dziennego Pobytu (Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej) – sposób jego prowadzenia, rozwiązania terapeutyczne, ofertę.

Edynburg: projekty społeczne realizowane przez stowarzyszenia i organizacje pozarządowe a wspierane przez miasto.

Maribor: sposób funkcjonowania centrum wolontariatu (Można Inaczej) wraz z metodami opieki, ofertą centrum, sposobem prowadzenia stowarzyszenia i jego zorganizowanie.

Dobrich: Uniwersytet Trzeciego Wieku z jego potencjałem i ofertą.

Praga: sposób zorganizowania trzeciej międzynarodowej konferencji i warsztatów wymiany wiedzy w Starogardzie (sprawy organizacyjne), przygotowanie trzech wystąpień tematycznych, ciekawy sposób prezentowania problemów oraz ich rozwiązywania w sferze społecznego wykluczenia i braku poczucia bezpieczeństwa (prezentacja MOPS, Można Inaczej, Pracownia Psychoterapii, ekspert Piotr Czekanowski, dyskusja, wizyty w placówkach).

Wszyscy partnerzy projektu docenili starania Starogardu w sferze promowania aktywności wśród seniorów, promowania swoistej „mody na dojrzałość”, przybliżania problematyki seniorów szerszej społeczności, wreszcie promocję samego projektu (strona www z ciekawymi zdjęciami osób naprawdę zaangażowanych, publikacje wywiadów w piśmie bezpłatnym, publikacja kalendarza seniorów, stoisko Aktywnego Wiekui podczas dni miasta etc.)

Lokalny Plan Działania - analiza

Biorąc pod uwagę powyższe opisy, naszym bieżącym i przyszłym działaniom przyświeca jedna idea: zaangażowanie różnych instytucji miejskich we współpracę w oparciu o partnerstwo i wspólne działania **w celu lepszego wykorzystaniu możliwości i potencjału osób w wieku 50+**.

Szczegółowe problemy

- niska aktywność i uczestnictwo w życiu społecznym miasta;
- względnie niska świadomość o korzyściach płynących z dobrej kondycji fizycznej (odżywianie, ćwiczenia itp.);
- niewystarczająca aktywność na rynku pracy.

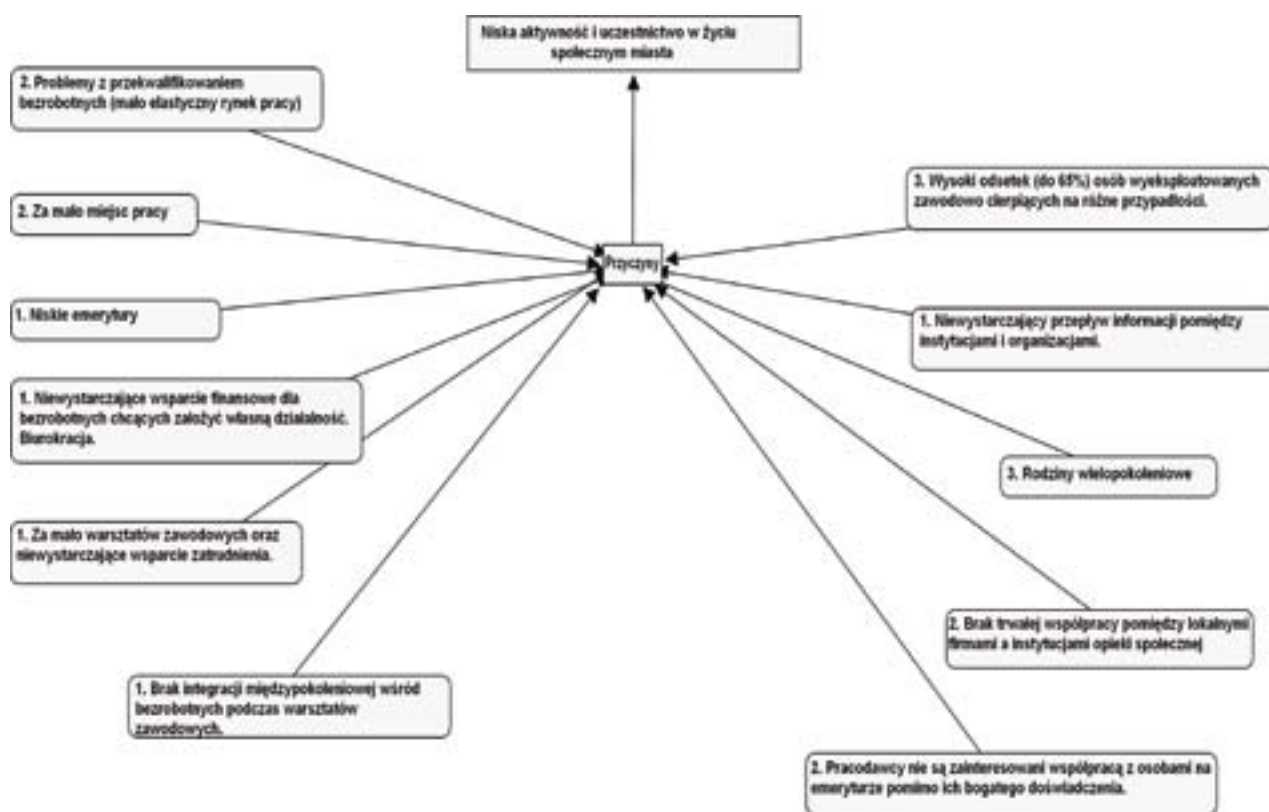
Cele szczegółowe

Cel pierwszy: podniesienie aktywności zawodowej i stopy zatrudnienia.

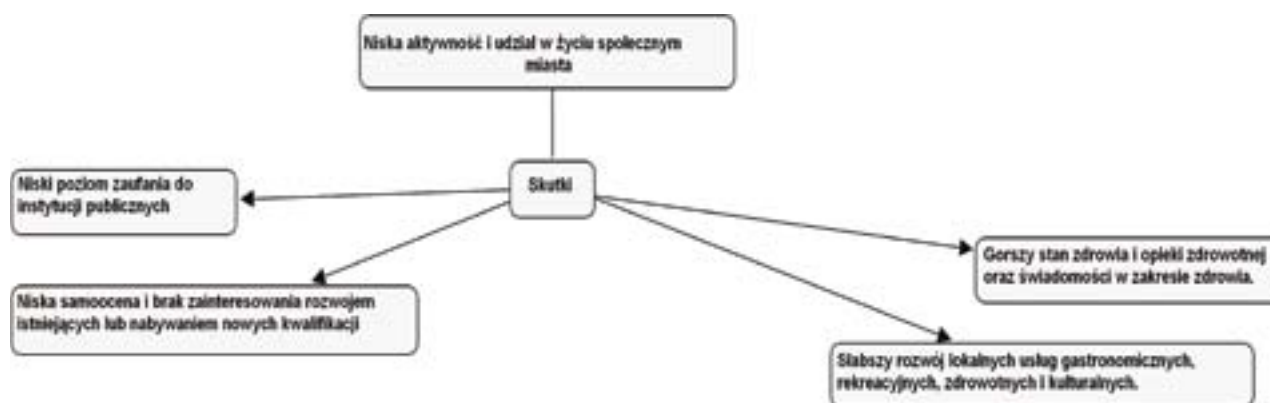
Cel drugi: projekt prac społecznych.

Cel trzeci: podniesienie zaufania do instytucji publicznych.

Cel czwarty: utworzenie dokumentacji przedstawiającej aktualne zdolności, umiejętności ogólne i oczekiwania dotyczące rynku pracy (szczegółowe badania ankietowe wraz z naukowym opracowaniem).



Ryc. 1 Przyczyny



Ryc. 2 Skutki

Cele i działania

Cel 1: Zwiększenie aktywności zawodowej i poziomu zatrudnienia.

Cele operacyjne

Poprawa umiejętności i zatrudnienia osób starszych
 Poprawa umiejętności wyszukiwania ofert pracy w Internecie
 Wymiana międzypokoleniowa

Zakres działań

A1 – A. Uruchomienie projektu “Aktywizacja bezrobotnych”:

Warsztaty i szkolenia zawodowe służące poprawie kwalifikacji.
 Wsparcie finansowe dla samozatrudnienia i nowo otwartych małych przedsiębiorstw.

Nadrzędnym celem Projektu jest zapewnienie bezrobotnym, w tym 34 osobom powyżej 50 roku życia, pełnego wsparcia i pomocy w powrocie na rynek pracy. Projekt został opracowany, gdy Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie wziął udział w przetargu zorganizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku. Wdrożenie projektu wspierały również samorządy lokalne oraz pozostali partnerzy rynkowi (ośrodki szkolenia itp.). 20 osób zostało przeszkolonych w różnych dziedzinach, 7 osób zdobyło nowe kwalifikacje podczas kursów szkolenia zawodowego, 7 osób otrzymało wsparcie finansowe na otwarcie własnego biznesu (po przejściu szkolenia biznesowego). Zaangażowane instytucje: firmy szkoleniowe, Urząd Miasta i Urząd Powiatowy, Powiatowy Urząd Pracy.

Czas trwania: 2008 – 2013, w oparciu o roczne edycje.
 Roczny budżet: 200 000 zł, finansowany w całości przez Europejski Fundusz Społeczny.
 Beneficjenci: 30 - 40 osób.

Cel 2: Projekt prac społecznych

Cele operacyjne

Aktywacja społeczna i gospodarcza bezrobotnych przez długi okres czasu.

Zakres działań

Projekt został przeprowadzony we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy. Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Starogardzie każdego roku przedstawia listę bezrobotnych, którzy mają obowiązek wziąć udział w projekcie pod rygorem utraty świadczeń socjalnych. Wszystkie zaangażowane osoby są zatrudniane na 10 godzin tygodniowo w kilku instytucjach, szkołach itp., gdzie wykonują zwykłe prace odpowiednie do ich kompetencji. Jeśli po 9 miesiącach nie znajdują pracy, niektórym proponowane jest zatrudnienie.

Projekt jest przeprowadzony we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy i odnawiany co roku (w oparciu o roczne edycje).
 Budżet: 113.000 zł
 Beneficjenci: 157 osób.

Cel 3: Uruchomienie projektu "Alpiniści"

Cele operacyjne

Projekt Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Starogardzie (MOPS) współfinansowany przez UE (Europejski Fundusz Społeczny) adresowany do bezrobotnych klientów MOPS – ma na celu zmotywowanie ich do poprawy swojej sytuacji społecznej i zawodowej.

Zakres działań

Ocena preferencji zawodowych.

Warsztaty: jak być aktywnym na rynku pracy.

Warsztaty z psychologiem: istotne aspekty komunikacji i autoprezentacji, radzenie sobie ze stresem i nowymi problemami.

Kursy: jak zaprezentować swoje możliwości (pewność siebie, poczucie wartości, śmiałość).

Kursy zawodowe.

Bezdomność: pięciu osobom zapewniono zakwaterowanie, terapię odwykową.

Projekt jest prowadzony we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy.

Czas trwania: 2008 – 2013, w oparciu o roczne edycje.

Budżet w 2011 r.: 1 024 610 zł

Beneficjenci: 100 osób.

Cel 4: Rozwój współpracy z instytucjami publicznymi.

Cele operacyjne

Usprawnienie wymiany i przepływu informacji pomiędzy instytucjami opieki społecznej, kulturalnymi, biznesowymi, urzędem pracy itp.

Poprawa jakości usług informacyjnych w tych instytucjach.

Zakres działań

Wspólne prace nad kalendarium wydarzeń miasta

Stworzenie i uruchomienie strony internetowej AKTYWNY WIEK połączonej ze stroną Starogardu:

http://www.starogard.pl/pl/dokumenty/active_age

Regularna rubryka w biuletynie "Ratusz" przedstawiająca działania związane z planami i projektami 50+:

http://www.starogard.pl/pl/dokumenty/starogardzki_ratusz

Wydanie kalendarza miasta na rok 2011 poświęconego działaniom przeprowadzonym przez osoby starsze w Starogardzie.

Cel 5: Utworzenie dokumentacji przedstawiającej aktualne zdolności, umiejętności ogólne i oczekiwania dotyczące rynku pracy.

Cele operacyjne

Nawiązanie współpracy i utworzenie wsparcia eksperckiego.

Przeprowadzenie ankiety

Uruchomienie warsztatów dla ponad 50 ochotników

Zakres działań

Przeprowadzenie krótkiej ankiety ulicznej (dotychczas: kwestionariusz), a następnie szczegółowych badań ankietowych.

Badanie ankietowe „Standardy życia i działalność mieszkańców Starogardu w wieku powyżej 50 lat”.



SALONIKI

WIEK A GOSPODARKA

Tło

Grecja jest jednym z trzech krajów o najniższym współczynniku dzietności w Europie. Główne przyczyny tego stanu są następujące:

- wyższe wykształcenie młodszych pokoleń;
- chęć "skorzystania z życia" przed założeniem rodziny;
- bezrobocie i kryzys finansowy;
- "modernizacja społeczeństwa".

Powyższe przyczyny mocno dotknęły miasto Saloniki w ciągu ostatnich dziesięcioleci, powodując stopniowe starzenie się społeczeństwa. Ludzie są coraz starsi, a współczynnik urodzeń nie gwarantuje zastępowalności pokoleń. Według ostatnich danych, ludność w wieku 40-65 lat stanowi około 35% całkowitej ludności, zaś odsetek ludzi w wieku powyżej 65 lat jest bliski 15%. Liczby te są krytyczne, jeśli chodzi o rozwój społeczny i wzrost gospodarczy. Powyższe czynniki, w połączeniu z kryzysem finansowym, który rozpoczął się w Grecji

w roku 2005 oraz wzrostem bezrobocia i gwałtownym przeniesieniem wielu spółek do tańszych krajów, doprowadziły do powstania bardzo niebezpiecznej sytuacji dla osób w wieku 55 lat i starszych. Poniżej opisane są niektóre z problemów:

- wzrost odsetka osób starszych w społeczeństwie (starszych niż 65 lat);
- gwałtowny wzrost liczny bezrobotnych, w szczególności osób w wieku 50+;
- gwałtowny wzrost bezrobocia wśród kobiet w wieku 50 lat i starszych;
- zwiększony odsetek osób starszych borykających się z problemami finansowymi;
- zwiększenie społecznego wykluczenia tej części populacji;
- brak możliwości prowadzenia aktywnego życia dla osób starszych;
- zmiany w strukturze rodzin.

Powyższe ramy są krytyczne. Z jednej strony mamy aktywne społeczeństwo w wieku 50-65 lat wypchnięte z rynku pracy wskutek globalnego kryzysu i bez większych perspektyw powrotu na rynek na tych samych warunkach; z drugiej strony nastąpił wzrost aktywnych osób starszych, które odwołują się na emeryturę, aby pomóc swoim dzieciom dotkniętym kryzysem. Ponadto warto wspomnieć o osobach starszych żyjących samotnie, które nie mogą liczyć na oficjalną sieć opieki i zaspokojenie innych potrzeb.

Okres Międzynarodowego Funduszu Walutowego - MFW

Od stycznia 2011r., samorząd lokalny w Grecji zmienił swoje oblicze. Liczba gmin zmniejszyła się o niemal 80%, zastąpiono je Regionami obejmującymi większe terytoria. W nowym systemie samorządy lokalne zyskały większą władzę, ale również większą odpowiedzialność. Większość polityk wdrożonych przez rok 2011 działa dalej, jednak w najbliższej przyszłości będą one dostosowane do nowego systemu. Zmiany te, w połączeniu z interwencją MFW, znacznie utrudniły zarządzanie polityką. Regiony ograniczają zasoby ludzkie, zatrudniając nieliczny nowy personel. Saloniki, które współpracują z Regionem na nowych zasadach, w ostatnim roku odnotowały cięcia budżetowe o 35%. Jednak nawet jeśli kryzys dotknął Saloniki dotkliwiej niż inne regiony w kraju, miasto to nie zarzuciło polityki służącej wspieraniu osób starszych. Poniżej wymieniono niektóre z inicjatyw:

- zwiększenie aktywności KAPI (ośrodków społecznych dla osób starszych);
- zwiększenie wsparcia dla organizacji i firm lokalnych w zakresie zatrudniania osób starszych, które mogłyby podzielić się swoim doświadczeniem z młodszymi kolegami z pracy;
- opracowanie nowych programów edukacyjnych;
- finansowanie organizacji w celu promowania zatrudnienia kobiet;
- zacieśnienie współpracy pomiędzy KAPI, Gminą i OAED (Krajowym Urzędem ds. Bezrobocia) w zakresie wymiany informacji;
- zorganizowanie imprez lokalnych z udziałem mediów, promujących pozytywną kulturę starzenia się.

Podczas spotkania LGW omówiono szereg zagadnień:

- czy jest możliwe ustalanie celów podczas aktualnego kryzysu finansowego? Jakże to będą cele?

- czy musimy ograniczać nasze cele wskutek kryzysu finansowego? Jeśli tak, jak bardzo? czy musimy przełożyć niektóre działania polityczne?;
- czy organizacje potrzebują zatrudnienia nowego personelu w wieku 50 lat i więcej?
- czy będą w stanie im zapłacić?
- jaką państwową pomoc muszą otrzymać organizacje i firmy, aby zatrudniły osoby starsze w wieku 50 lat i więcej?
- jakie szkolenie muszą otrzymać osoby w wieku powyżej 50 lat, aby być konkurencyjne w obliczu kryzysu?
- jakich środków potrzebujemy – ludzkich i finansowych, i od jakich instytucji?
- jak mamy zamiar zwiększyć finansowanie lub inicjatywy dla spółek, aby zatrudniały więcej osób?
- jak wykorzystamy środki unijne przeznaczone dla bezrobotnych kobiet lub osób zakładających pierwszą działalność?

Wśród osób z gminy Saloniki, Izby Handlowej, związków zawodowych, Urzędu ds. Bezrobocia, Krajowego Urzędu ds. Bezrobocia oraz przy udziale przewodniczącego KAPI odbyły się sesje „burzy mózgów”. Zidentyfikowano następujące cele:

- zacieśnienie współpracy pomiędzy wyżej wymienionymi aktorami kluczowymi;
- usprawnienie szerzenia informacji, aby sprostać możliwościom popytu i podaży;
- usprawnienie przekazywania informacji pomiędzy lokalnymi urzędami przy pomocy broszur i ulotek, rozgłośni radiowych i lokalnych stacji TV;
- usprawnienie informowania o KAPI.

Polityka na szczeblu lokalnym

Gmina Saloniki współpracuje ściśle z niektórymi kluczowymi aktorami na rzecz polepszenia szans zatrudnienia i adaptacji starszych pracowników.

Aktorzy ci są następujący:

- Izba Handlowa w Salonikach;
- związki zawodowe;
- IKA, (Krajowa i centralna organizacja ds. zdrowia i emerytur);
- Miejski Urząd ds. Bezrobocia;
- Krajowy Urząd ds. Bezrobocia;
- KAPI (ośrodek społeczny);
- wyspecjalizowane organizacje zapewniające wsparcie psychologiczne.

Zaplanowano interesujący program dla osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat składający się z:

- polityki kwot dla pracowników w gminie;
- ścisłej współpracy z Izbą Handlową oraz firmami położonymi w obrębie miasta;
- utworzenia lokalnego urzędu ds. bezrobocia.

Gmina oferuje następujące usługi przeznaczone dla osób chcących powrócić na rynek pracy:

- KAPI – ośrodki społeczne dla osób w wieku 50+, w których organizowane są działania społeczne na szczeblu centralnym;
- specjalistyczne programy wsparcia i edukacyjne dla różnych grup docelowych:
 - a) osób w wieku 50 lat i starszych;
 - b) osób z problemami natury psychologicznej;
 - c) imigrantów nie znających języka włoskiego.

Lokalny Plan Działania: proces i zarządzanie

Gmina Saloniki zorganizowała sześć spotkań LGW, które odbyły się w następujących dniach:

- 6 marca 2009 r.
- 26 maja 2009 r.
- 9 lipca 2009 r.
- 12 stycznia 2010 r.
- 2 marca 2010 r.
- 6 czerwca 2010 r.

Podczas pierwszych dwóch spotkań, Gmina zorganizowała sesję “burzy mózgów” poświęconą strategiom służącym powrotowi osób starszych na rynek pracy. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele kluczowych instytucji wymienionych w poprzednim akapicie. Trzecie spotkanie, poświęcone głównie szczegółowemu omówieniu tematu dostępu społecznego osób starszych, dotyczyło działań przeprowadzonych przez KAPI. Główną ideą była próba połączenia dwóch grup tematycznych: wiek a gospodarka oraz wiek a wykluczenie społeczne, identyfikacja strategii zorientowanych na promowanie zatrudnienia osób starszych, ale również walka z izolacją i wykluczeniem społecznym tej grupy. Zidentyfikowano następujące cele:

- zacieśnienie współpracy pomiędzy wymienionymi organami i instytucjami;
- umożliwianie przepływu informacji pomiędzy pracownikami a pracodawcami w celu lepszego sprostania możliwościom popytu i podaży;
- umożliwianie przepływu informacji pomiędzy urzędami pracy poprzez broszury, ulotki i gminne rozgłośnie radiowe;

- lepsze informowanie KAPI o usługach, działaniach i możliwościach stworzonych dla osób starszych.

Podczas ostatnich trzech spotkań LGW, wspierana aktywnie przez członków ZAL, była zajęta analizą każdego z tych problemów i została zaproszona do:

- uczestnictwa w projektowaniu i wdrażaniu Lokalnego Planu Działania;
- identyfikacji i oceny dobrych praktyk i studiów przypadków;
- uczestnictwa w wymianie doświadczeń z innymi interesariuszami;
- uczestnictwa w spotkaniach okresowych, przygotowania swojego wkładu w spotkania projektu Aktywny Wiek (spotkania Grupy Sterującej, Międzynarodowe Spotkania Wymiany Wiedzy i Dobrych Praktyk TEW itp.);
- omówienia wyników końcowych;
- badania lub pilotowania zaleceń;
- uczestniczenia w lokalnych platformach internetowych;
- działania w charakterze lokalnego lidera projektu i lobbowania na rzecz zmian;
- organizowania lokalnych imprez informacyjnych i pozyskania uwagi mediów.

Działania rozpoczęte w celu uruchomienia procesu tworzenia LPD dla Salonik były następujące:

- ścisła współpraca pomiędzy wydziałami Miasta;
- tworzenie informacji w celu aktualizowania trwających prac nad LPD przez organizacje i wydziały zaangażowane w proces tworzenia;
- analiza dostępnych środków finansowania LPD.

Ponadto, Gmina Saloniki zainicjowała ankietę i zarządzała szeregiem spotkań informacyjnych w każdym z organów i instytucji zaangażowanych w proces tworzenia LPD. Kolejnym krokiem była dystrybucja kwestionariusza pomocnego w opracowaniu innowacyjnych środków i strategii politycznych. Zaangażowane organizacje: związki zawodowe, IKA (Krajowa i centralna organizacja ds. ubezpieczeń zdrowotnych i emerytalnych), miejski Urząd ds. Bezrobocia, KAPI, wyspecjalizowane programy wsparcia psychologicznego.

Analiza problemu

Od stycznia 2011r. nastąpiła zmiana struktury samorządu oraz równowagi pomiędzy władzami administracyjnymi i politycznymi. Skutki tych zmian nie są jeszcze widoczne. W międzyczasie inne poważne problemy dotknęły osoby starsze:

- brak motywacji wśród starszych pracowników;
- brak środków finansowych;

- brak firm zainteresowanych zatrudnianiem osób starszych;
- brak dodatkowych kursów szkoleniowych;
- zwiększenie izolacji wskutek kryzysu finansowego;
- przełożenie planowanych działań politycznych wskutek aktualnych zmian.

Poniższy diagram przedstawia podsumowanie głównych problemów ujętych w LPD oraz ich przyczyn i skutków.



Ryc. 17: Kluczowe problemy – Saloniki – grupa tematyczna wiek a gospodarka

Cele i działania

Zgodnie z głównym celem – zrównoważeniem procesów społeczno-gospodarczych zorientowanym na pomoc osobom starszym w wejściu lub powrocie na rynek pracy, ZAL Saloniki ustalił następujące cele ogólne i operacyjne.

Cel 1: Zwiększenie pozytywnego podejścia do szkoleniowych programów przekwalifikowujących.

Cel ten można osiągnąć poprzez zorganizowanie programów szkoleniowych dla osób starszych.

Cel 2: Uświadomienie osobom starszym ich możliwości.

Cel ten można osiągnąć poprzez następujące działania:

- utworzenie centrum informacyjnego dla osób starszych;
- opracowanie materiałów informacyjnych;
- zorganizowanie paneli dyskusyjnych.

Cel 3: Motywowanie pracodawców do zatrudniania osób starszych (w wieku 50 lat i powyżej).

Cel ten można osiągnąć poprzez zorganizowanie otwartych warsztatów, aby powiązać podaż z popytem na pracę.

Cel 1: Opracowanie kursów szkoleniowych		
<p><i>Cele operacyjne</i> A1 Zwiększenie: liczby kursów (programów szkoleniowych); liczby materiałów szkoleniowych; jakości materiałów szkoleniowych oferowanych uczestnikom; liczby uczestników kursów według wieku, statusu zatrudnienia, płci i wykształcenia.</p>		
Zakres działań	Wskaźniki wyników	Wskaźniki skutków
A1 – Zorganizowanie programów szkoleniowych dedykowanych dla osób starszych.	<ul style="list-style-type: none"> - liczba kursów (programów szkoleniowych); - liczba materiałów szkoleniowych; - jakość materiałów szkoleniowych oferowanych uczestnikom; - liczba uczestników kursów według wieku, statusu zatrudnienia, płci i wykształcenia. 	<ul style="list-style-type: none"> - liczba uczestników, którzy znaleźli pracę w ciągu roku; - liczba biernych osób, którzy zaczęli poszukiwanie pracy po odbyciu kursów; - poziom zadowolenia użytkowników; - poziom poprawy wiedzy.
Cel 2: Uświadomienie osobom starszym ich możliwości		
<p><i>Cele operacyjne:</i> utworzenie centrum informacyjnego dla osób starszych; opracowanie materiałów informacyjnych; zorganizowanie paneli dyskusyjnych.</p>		
Zakres działań	Wskaźniki wyników	Wskaźniki skutków
A1 – Utworzenie centrum informacyjnego dla osób starszych.	<ul style="list-style-type: none"> - liczba osób, które odwiedziły KAPI i powiązane Urzędy ds. Bezrobocia; - liczba, jakość i przydatność otrzymanych informacji; - poziom dostępności KAPI. 	<ul style="list-style-type: none"> - liczba i jakość usług; - poziom zadowolenia z usługi; - liczba osób starszych, które uczestniczyły w kursach dzięki otrzymanym w centrum informacjom; - poziom poprawy warunków życia osób starszych.
B1 – Opracowanie materiałów informacyjnych.	<ul style="list-style-type: none"> - liczba i jakość wydanych materiałów; - przydatność materiałów; - jakość stron internetowych. 	<ul style="list-style-type: none"> - liczba osób, które poprosiły o materiały; - liczba osób, które odwiedziły strony internetowe.
C1 – Zorganizowanie paneli dyskusyjnych.	<ul style="list-style-type: none"> - liczba zorganizowanych paneli dyskusyjnych; - jakość zorganizowanych dyskusji; - jakość instytucji i ekspertów uczestniczących w panelach dyskusyjnych. 	<ul style="list-style-type: none"> - poziom zadowolenia użytkowników; - liczba osób uczestniczących w dyskusjach; - poziom poprawy warunków osób starszych; - liczba uprzednio biernych osób, które zaczęły poszukiwanie pracy.

Cel 3: Motywowanie pracodawców do zatrudniania osób starszych (w wieku 50 lat i powyżej).

Cele operacyjne:

stworzenie realistycznego powiązania pomiędzy przedsiębiorstwami a osobami starszymi.

Zakres działań	Wskaźniki wyników	Wskaźniki skutków
A1 – Zorganizowanie otwartych warsztatów, aby powiązać podaż z popytem na pracę.	<ul style="list-style-type: none"> - liczba otwartych warsztatów; - jakość i wiarygodność informacji. 	<ul style="list-style-type: none"> - liczba uczestników warsztatów; - pracodawcy, którzy zatrudnili osoby starsze po udziale w warsztatach; - osoby zatrudnione w elastycznym układzie pracy; - osoby starsze pozostające w zatrudnieniu.

Środki i pozyskiwanie funduszy

Wszystkie powyższe działania można sfinansować dzięki krajowym programom i projektom, np.:

- zwiększenie przedsiębiorczości bezrobotnych kobiet;
- zwiększenie przedsiębiorczości bezrobotnych w wieku powyżej 55 lat;
- rozwój samodzielnej przedsiębiorczości;
- programy edukacyjne dla bezrobotnych.

Krajowy urząd ds. bezrobocia finansuje lokalne inicjatywy, organizuje i, w niektórych przypadkach, opłaca seminaria. Gmina przeznaczyła środki finansowe dla osób bezrobotnych w wieku 55 lat i powyżej. Gminne radio i telewizja przeznaczy zasoby ludzkie na komunikację.

Budżet

1	Badania i organizacja	2011-2014	€ 25.000,00
2	Walka z deficytem umiejętności ICT (seminarium)	2011-2014	€ 15.000,00
3	Szkolenia z zakresu samodzielnej przedsiębiorczości	2011-2014	€ 15.000,00
4	Kursy kształcenia ustawicznego	2011-2014	€ 35.000,00
5	Centrum informacyjne	2011-2014	€ 20.000,00
6	Organizacja paneli dyskusyjnych	2011-2014	€ 15.000,00
7	Monitorowanie	2011-2014	€ 9.000,00
8	Komunikacja	2011-2014	€ 20.000,00
9	Seminaria informacyjne	2011-2014	€ 20.000,00



WOLVERHAMPTON

WIEK A GOSPODARKA

Tło

Liczby te pochodzą z Krajowego Urzędu Statystycznego i w momencie publikacji są najbardziej aktualnymi danymi. Miasto liczy 238 500 mieszkańców, spośród których:

- 118 000 to mężczyźni;
- 151 900 jest w wieku pomiędzy 16 a 64 lata;
- 104 400 twierdzi, że są aktywni gospodarczo, tj. zatrudnieni, samodzielnie zatrudnieni lub zdolni do pracy;
- 46 500 twierdzi, że są niezdolni do pracy z różnych przyczyn, liczba ta jednak ukrywa statystykę liczby osób w wieku powyżej 50 lat, którzy nie chcą uważać się za bezrobotnych i żyją z innych źródeł dochodów, tj. dochodów partnera, oszczędności itp.

Najważniejszą statystyką jest statystyka dotycząca uprawnionych do "Kluczowych świadczeń", tj. otrzymania renty (ESA) i zasiłków z tytułu niezdolności do pracy, samotnych rodziców lub niepełnosprawnych. Oznacza to, że 22,4% ludności w wieku produkcyjnym w Wolverhampton w porównaniu z 16,5% w West Midlands i 14,7% w Wielkiej Brytanii jest uprawnionych do otrzymywania kluczowych świadczeń. Wolverhampton wykazuje również podobne tendencje, jeśli chodzi o kwalifikacje od poziomu NVQ1 do absolwentów uniwersytetów (NVQ - Ogólnokrajowy system kompetencji zawodowych o skali ocen od 1 do 5). Co najmniej 24% społeczeństwa pochodzi z innych krajów i kręgów kulturowych. Szczególnie wśród osób starszych występują niewielkie, choć istotne problemy z językiem i komunikacją. Wolverhampton jest złożone społecznie i gospodarczo i potrzebuje innowacji.

Polityka na szczeblu lokalnym

Lokalna polityka i inicjatywy dotyczące zatrudnienia osób starszych są opisane poniżej.

Kilku głównych pracodawców z sektora sprzedaży detalicznej przyjęło pozytywne podejście do zatrudniania starszych pracowników uznając, że doświadczenie i kompetencja tych osób są bezcenne dla ich firm. Wysoką pozycję na tej liście zajęły B&Q oraz ASDA (Grupa Wallmart). W świetle opracowanych "na miarę" inicjatyw oferujących wsparcie i porady - **PRIME**, stanowiąca gałąź projektu Age Concern England, zainspirowana sukcesem Prince's Trust przy bezpośrednim udziale Księcia Walii, była wspaniałym wyjątkiem od przytłaczającej reguły braku zainteresowania. **PRIME** dotyczy jednak wyłącznie samozatrudnienia osób starszych.

Inicjatywy na rzecz Zdrowia i Rekreacji dla osób w wieku powyżej 50 lat również pojawiły się w mieście. W obiektach użyteczności publicznej można było z nich skorzystać za niższą opłatą. Towarzyszyły temu nagłośnione kampanie skierowane do osób starszych mające na celu zapobieganie chorobom i niepełnosprawności, w szczególności cukrzycy i chorobom serca.

Uruchomienie **Inicjatywy na rzecz Odblokowania Potencjału Osób Starszych**. Przy użyciu materiałów zgromadzonych w trakcie warsztatów złożono wnioski o dofinansowanie z programu Grass Roots Grant zarządzanego przez Black Country Consortium. Przyznano 8700£ na przeprowadzenie szczegółowej ankiety wśród osób starszych w różnych miejscach w obrębie Black Country, szczególnie w mieście (*Black Country* - dosł. „Czarny kraj”, mowa o dzielnicach przemysłowych w Wolverhampton i okolicy). Model ten umożliwił zaangażowanie ludzi w kwestie dotyczące zatrudnienia. Łącznie przeprowadzono wywiady z ponad 300 osobami. Proces ten dokładnie potwierdził nasze wcześniejsze obawy przed rozczarowaniem i, w niektórych przypadkach, bezradnością. Ujawnił również złość wielu starszych osób wywołaną sposobem, w jaki załatwiane są ich sprawy, poczynając od krajowej agencji pracy Job Centre Plus. Jeszcze większym problemem było poczucie, że zarządzanie bezrobotnymi w każdym wieku stało się procesem rządzącym się własnymi prawami. Pracownicy skarżyli się, że są zmuszeni osiągać cele statystyczne, nie uwzględniając jakości pracy. Poszczególne osoby nie miały wystarczająco dużo czasu na otrzymanie porad dostosowanych do ich indywidualnych wymagań.

W Wolverhampton i okolicy odnotowano 27 odrębnych inicjatyw oferujących pomoc, wsparcie i szkolenie opiekunów. Były one dostępne w różnych punktach w mieście, od ośrodków użyteczności publicznej do biur w centrum. Szkolenia dotyczyły pisania CV, wiedzy ICT i wyszukiwania pracy w regionie poprzez Internet. Praktyki zawodowe były rzadkością. Widoczna była nie tylko dyskryminacja ze względu na wiek w zakresie oferowanych możliwości – Future Jobs Fund wykluczył starszych pracowników – osoby starsze posiadały też znacznie mniejsze umiejętności w dziedzinie gospodarki opartej na ICT, w której wiele podań o pracę można było składać wyłącznie drogą elektroniczną. Ani jedna z 27 agencji nie oferowała porad, wsparcia, szkoleń ani pomocy dla starszych pracowników.

Tendencja instytucji publicznych do przeznaczania środków dla uczelni wyższych, większych prywatnych lub krajowych agencji w praktyce oznacza dysproporcję w inwestycjach w programy lokalne i społecznościowe. Uczęszczanie do szkół wyższych, na uniwersytety jest teraz normą wśród młodych osób, stanowi to jednak barierę dla osób starszych, które często nie mają kwalifikacji i nie czują się na siłach, aby rozpocząć naukę w szkole wyższej celem zdobycia kwalifikacji zawodowych. Próby wprowadzenia kształcenia i szkoleń do ośrodków użyteczności publicznej poprzez Partnerstwo Edukacji Dorosłych (*Adult Learning Partnership*) z wykorzystaniem funduszy i środków lokalnych szkół wyższych okazały się problematyczne pomimo obecności jednego z jej przedstawicieli w Lokalnej Grupie Sterującej, który samotnie promował potencjał i wymagania osób starszych w pracy. W mieście znalazło się kilka chlubnych wyjątków, jednak finansowanie istniejących i nowych inicjatyw ciągle stanowi coraz wyższą przeszkodę do pokonania, gdyż finanse publiczne znajdują się pod naciskiem na każdym szczeblu, w szczególności w obszarach, które nie zostały uznane za priorytetowe. W każdej części sektora publicznego dokonuje się cięć budżetowych i zwolnień pracowniczych. Jak na ironię, wiele osób, które utraciły pracę lub są zagrożone zwolnieniem, znajduje się dokładnie w tej kategorii, której dotyczy Plan Działania, tj. osób w wieku 50+.

Lokalny Plan Działania: proces i zarządzanie

Podczas trwania projektu, partner przeprowadził dwa spotkania Grupy Sterującej złożonej z pierwotnych wnioskodawców, tj. West Midlands Regional

Assembly, Age Concern West Midlands, Uniwersytetu Staffordshire oraz PISCESwm. Pierwsze spotkanie odbyło się 28 stycznia 2009 r. Drugie spotkanie miało miejsce 3 kwietnia 2009 – zdecydowano wówczas, że wszelkie przyszłe prace w ramach URBACT będą skupione na szczeblu lokalnym oraz że wkład pozostałych partnerów poza Uniwersytetem Staffordshire miał niewielkie znaczenie, gdyż nie byli oni w stanie, jak planowano pierwotnie, wnieść do projektu żadnych środków. LGW Wolverhampton, która posiada listę ponad 40 osób reprezentujących 25 organizacji, odbyła cztery spotkania, wszystkie w ośrodku EVCAP:

- 28 stycznia 2009 r.;
- 25 marca 2009 r.;
- 29 kwietnia 2009 r.;
- 27 maja 2009 r.;

Grupa przeprowadziła "analizę luk" oraz program nadawania priorytetów zajmując się kluczowymi obszarami wymagającymi rozwoju. Czynności te zostały ujęte w pojedynczym dokumencie stanowiącym program prac dla grupy. Po Spotkaniu Grupy Sterującej w Rzymie w dniach 26-27 lutego omówiono harmonogram działań. Wolverhampton został poproszony o zorganizowanie pierwszych Warsztatów Wymiany Wiedzy i Dobrych Praktyk TEW o tematyce „Przedsiębiorczość i Zatrudnienie” (w ramach grupy tematycznej „wiek a gospodarka”). Do tego celu w obrębie LGW powołano niewielką grupę roboczą. Głównym obszarem zainteresowania był fakt, że przedsiębiorstwa i zatrudnienie dla osób w wieku powyżej 50 lat w Wolverhampton nie przyciągają zbyt wiele środków ani zainteresowania. Ustalono, że Warsztaty TEW będą platformą startową służącą rozwojowi tego zagadnienia na obszarze Miasta. Wynikiem tego było ponowne powołanie nowej Lokalnej Grupy Wsparcia obejmującej nowe organizacje i personel, które odbywały spotkania grupowe i indywidualne co najmniej raz w tygodniu. Omawiano głównie następujące zagadnienia:

- zwiększenie świadomości dotyczącej zagadnień związanych z zatrudnieniem;
- opracowanie strategii na rzecz lepszej komunikacji / wymiany informacji w zakresie zdrowia i opieki społecznej;
- wynikiem jest propozycja stworzenia pod szyldem Wolverhampton URBACT punktu dostępu dla wszystkich szukających informacji o usługach i możliwościach dla osób starszych w mieście; propozycja ta będzie również częścią imprezy w dniu 26 listopada przy udziale partnera URBACT, miasta Edynburg.

Bezpośrednim rezultatem Warsztatów TEW

w Wolverhampton w czerwcu 2009 r. była zwiększona aktywność w opracowywaniu nowych inicjatyw dotyczących zaangażowania gospodarczego oraz zatrudniania osób starszych w Wolverhampton i okolicach. Zaowocowało to założeniem Klubu Pracy dla niezatrudnionych osób w wieku powyżej 50 lat oraz przeprowadzeniem szeregu seminariów i imprez. Aby osiągnąć ten cel pobrano 12000 euro z programu dopłat społecznościowych finansowanych z EFS. Inicjatywa ta została przedstawiona na stronie internetowej BBC oraz w 4 audycjach radiowych i jednym programie telewizyjnym podczas wiadomości porannych. Inicjatywa podkreśliła brak odpowiedniego wsparcia dla niezatrudnionych osób starszych i przyciągnęła uwagę wielu osób z całej Wielkiej Brytanii.

Analiza problemu

Na tle Black Country, miasto Wolverhampton posiada bogate dziedzictwo i historię, z której może być dumne. Jego sytuacja jest porównywalna z wieloma partnerami europejskimi, którzy również odnotowali osłabienie przemysłu i spadek produkcji w ciągu ostatnich dwóch dekad, skutkujących utracą miejsc pracy, obniżeniem zarobków i innymi problemami. Podczas trwania projektu zadawaliśmy sobie pytanie, jak stymulować wzrost gospodarczy i, przede wszystkim, zaangażowanie osób starszych przy wykorzystaniu dziedzictwa przemysłowego regionu. Zaczynają się pojawiać zręby strategii, dzięki której będzie to możliwe. Strategia ta będzie stanowić dodatkowy załącznik do niniejszego dokumentu.

Znaczenie krytyczne ma utworzenie i rozwój usług, dzięki którym ludzie mogą rozwijać swoje zainteresowania i styl życia w sposób promujący również poprawę kondycji fizycznej i dobrego samopoczucia. Wskazuje to na potrzebę zwiększenia ilości i dostępności informacji przy użyciu ICT oraz innych technologii, jak również poszerzenia sieci usług i środków w obrębie danej społeczności. Dla osób starszych, korzystanie z ICT jest jednym z największych wyzwań w środowisku, które zbyt często zakłada, że każdy ma dostęp do sieci i komputerów osobistych. Skierowanie do Internetu jest często jedyną poradą oferowaną osobom, które chcą zasięgnąć informacji na temat produktów i usług. Zidentyfikowane problemy kluczowe są następujące:

- osoby starsze zwolnione z pracy odczuwają utratę własnej wartości i pewności siebie; czują się upokorzone, musząc "wpisać się na listę" często po ponad 30 latach pracy;
- osoby te nie posiadają umiejętności ogólnych przewidzianych we współczesnym profilu

zatrudnienia; wiele z nich posiada profil inżynierski lub produkcyjny, podczas gdy głównym pracodawcą jest dziś sektor usług prowadzony przez Urząd Miasta;

- czują się pokrzywdzone i dyskryminowane pod względem umiejętności ICT; większość pracodawców wymaga dziś wysokich umiejętności technicznych, w tym wysyłania podań o pracę wyłącznie pocztą elektroniczną.

Cele i działania

Środki nie pozwoliły na kontynuowanie części prac. Po zamknięciu tej konkretnej części prac, organizacja PISCESwm przeniosła się na inną dedykowaną, poddaną ewaluacji inicjatywę obejmującą Zatrudnienie i Przedsiębiorstwa finansowaną z budżetu Doświadczeń Społecznych WE we współpracy z Pragą, Mariborem i Edynburgiem. Dokument ten pozostawia jednak solidną podstawę do stworzenia Planu Działania z kluczowymi zaleceniami dla działań, które znajdują się w załączniku. Obejmują one:

- zwiększenie zatrudnienia w charakterze ochotników oraz krótkoterminowanego dotowanego zatrudnienia dla osób starszych zgodnie z wytycznymi aktualnego FUTURE JOBS FUND;
- sprawdzanie rzeczywistości – czy niektórzy ludzie zdobędą kiedykolwiek ponowne zatrudnienie lub czy należy zmienić alternatywne strategie aktywności gospodarczej;
- mocne i słabe strony oraz zalety samozatrudnienia;
- wartość i wykorzystanie przedsiębiorstw społecznych jako strategii zatrudnienia i aktywacji zawodowej na arenie rozwoju, opieki i wsparcia społecznego;
- międzypokoleniowa wymiana umiejętności i ekspertyzy, szczególnie w zakresie ICT i rzemiosła, w tym inżynierii, produkcji;
- identyfikacja nowych talentów i umiejętności wśród starszych pracowników;
- tworzenie środowisk zapewniających czas na wzmocnienie pewności siebie i poczucia własnej wartości;
- szkolenie i orientowanie Agencji Zatrudnienia na potrzeby bezrobotnych osób starszych;
- alternatywne strategie dla składania podań opartych na ICT oraz polityki rekrutacji; nie wszystkie osoby posiadają dostęp do komputerów osobistych ani umiejętności obsługi komputera, nie wspominając o własnym adresie mailowym.
- uświadomienie sobie niechęci osób starszych do kształcenia na uczelniach wyższych oraz potrzeby promowania korzystania z punktów dostępowych;

- ponowna dystrybucja i przekazanie funduszy służących promowaniu dostępu społeczności do zatrudnienia oraz rozwoju projektów społecznościowych w celu wykorzystania umiejętności i wiedzy starszych pracowników we współpracy z młodszymi kolegami z pracy;
- większa świadomość korporacyjna i odpowiedzialność za wyzwania, przed jakimi stają osoby bezrobotne; nie jest to odpowiedzialność wyłącznie jednej instytucji lokalnej czy Job centre Plus;
- większe zaangażowanie pracodawców na szczeblu lokalnym w podejmowanie tych wyzwań i współdzielenie odpowiedzialności celem przywrócenia osób starszych do pracy;
- zachęcanie pracodawców do zaangażowania w działalność na rzecz społeczności poprzez umożliwienie pracownikom działania w ramach programów społecznościowych;
- wykorzystanie alternatywnych praktyk do zachęcania osób starszych do podjęcia ponownego zatrudnienia, odbudowania poczucia własnej wartości i, być może, odkrycia nowych talentów i zainteresowań;
- zwrócenie większej uwagi na wyeliminowanie stereotypów i promowanie przedsiębiorczości wśród osób starszych na poziomie indywidualnym i korporacyjnym przy możliwym wykorzystaniu modelu przedsiębiorstwa społecznego jako środka do osiągnięcia tego celu;
- uświadomienie sobie, że zajmując się bezrobociem wśród osób młodych, istnieje ryzyko zdemotywowania i pogorszenia umiejętności osób starszych.

Część ta będzie podlegać ciągłym konsultacjom i rozwojowi, szczególnie w kontekście opracowania polityki krajowej dotyczącej zatrudnienia i rosnącej potrzeby konkretnych inicjatyw skierowanych do bezrobotnych osób starszych.

WYDAWCA

STAROGARD GDAŃSKI
WWW.STAROGARD.PL

Urząd Miasta Starogard Gdański
Wydział Promocji i Współpracy Zagranicznej
83-200 Starogard Gdański, ul. Gdańska 6
tel. 58 530 6061
e-mail: promocja@um.starogard.pl

Tytuł oryginału
ACTIVE A.G.E.
Managing Change A.G.E.
Impact of demographic
Ageing for cities

FINAL REPORT

Tłumaczenie z angielskiego

Biuro Tłumaczeń INLINGO
Starogard Gdański

Opracowanie, fotografie, przygotowanie do druku

Wydział Promocji i Współpracy Zagranicznej
83-200 Starogard Gdański, ul. Gdańska 6
tel. 58 530 6061; e-mail: promocja@um.starogard.pl

Druk i oprawa

Drukarnia KIM Starogard Gdański

Realizacja filmu

JUST-FILM Starogard Gdański

Publikacja oraz film zostały przygotowane w ramach projektu Active A.G.E. (program UBARCT II), finansowanego przez Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego



Connecting cities
Building successes





AN URBACT II PROJECT

URBACT jest europejskim programem wymiany wiedzy i doświadczeń promującym zrównoważony rozwój miejski. Umożliwia miastom wspólne poszukiwanie rozwiązań będących odpowiedzią na pojawiające się w nich największe wyzwania. W szczególny sposób program podkreśla kluczową rolę, jaką miasta odgrywają w obliczu coraz bardziej złożonych przemian społecznych. URBACT pomaga miastom wypracować praktyczne, innowacyjne i zrównoważone metody, łączące wymiary ekonomiczny, społeczny i środowiskowy. Umożliwia im dzielenie się dobrymi praktykami i zdobytymi doświadczeniami ze wszystkimi profesjonalistami zaangażowanymi w politykę miejską w Europie. URBACT to 300 miast, 29 państw i 5.000 aktywnych uczestników.

www.urbact.eu/project



EUROPEAN
PROGRAMME
FOR
SUSTAINABLE
URBAN
DEVELOPMENT

