



„PI Aktywni seniorzy”

RAPORT Z BADAŃ KOŃCOWYCH

Fundacja Ekspert – Kujawy

ul. Dworcowa 65

88-100 Inowrocław

tel. (52) 357-62-15

email: fundacja@ekspert-kujawy.pl

www.fundacja.ekspert-kujawy.pl



SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	4
ROZDZIAŁ I. TENDENCJE DEMOGRAFICZNE W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM I ICH KONSEKWENCJE DLA OSÓB POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA.	8
1.1. Struktura demograficzna województwa łódzkiego	8
ROZDZIAŁ II. CHARAKTERYSTYKA PROJEKTU BADANIA OSÓB PO 50 ROKU ŻYCIA WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO	12
2.1. Cel badania	12
2.2. Grupa docelowa projektu badawczego	13
2.3. Metody i techniki badawcze	14
2.3.1. Analiza danych zastanych - desk research	15
2.3.2. Ankieta - wywiady kwestionariuszowe na potrzeby realizacji indywidualnych badań pogłębionych	27
2.3.3. Indywidualne badania pogłębione	28
2.3.4. Badania telefoniczne	28
2.3.5. Badania fokusowe	28
2.4. Innowacyjność projektu „Aktywni seniorzy”	31
ROZDZIAŁ III. WSKAZANIE DETERMINANT KONTYNUOWANIA PRACY I AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA WIEKU WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO	36
3.1. Stan zdrowia, sytuacja rodzinna i materialna osób w wieku 50+	36
3.2. Czynniki bierności zawodowej osób w wieku 50+	51
3.3. Opinie osób po 50 roku życia o możliwości ich dalszej aktywności zawodowej	52
3.4. Określenie czynników determinujących powrót do aktywności zawodowej osób powyżej 50 lat z terenu województwa łódzkiego, ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorczości jako czynnika powodującego zmianę sytuacji życiowej	60
3.5. Zalety i wady pracowników w wieku 50+ w opinii pracodawców	72
ROZDZIAŁ IV. WSKAZANIE POSTAW I OCZEKIWAŃ NIEPRACUJĄCYCH OSÓB PO PIĘĆDZIESIĄTYM ROKU ŻYCIA WOBEC PRACY W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM	75
4.1. Negatywne skutki braku zatrudnienia osób w wieku 50+	75
4.2. Główne zajęcia niepracujących w wieku 50 + zamieszkujących teren województwa łódzkiego	79
4.3. Preferowane cechy miejsca pracy	80



ROZDZIAŁ V. AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB W WIEKU 50+ W DZIAŁANIACH WYBRANYCH ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH FUNKCJONUJĄCYCH NA TERENIE WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO.	88
5.1. Opis profilu działalności organizacji pozarządowych, objętych badaniami fokusowymi.	88
ROZDZIAŁ VI. AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB 50+ W DZIAŁANIACH INSTYTUCJI RYNKU PRACY	101
6.1. Spostrzeżenia pracowników instytucji rynku pracy dotyczące osób w wieku 50+ pozostających bez pracy	101
6.2. Analiza i ocena instrumentów rynku pracy względem osób pozostających bez zatrudnienia w wieku 50+ w województwie łódzkim	103
6.3. Ocena szansy funkcjonowania Inkubatora Aktywizacji Zawodowej Seniorów jako narzędzia aktywizującego zawodowo osoby niepracujące w wieku 50+ w opinii pracowników Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości w z województwa łódzkiego	106
6.4. Analiza i ocena funkcjonowania instytucji rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy w opinii osób pozostających bez zatrudnienia w wieku 50+ z województwa łódzkiego	111
WNIOSKI	119
LITERATURA	123
SPIS RYSUNKÓW	124
SPIS TABEL	124
SPIS WYKRESÓW	125
SPIS ZAŁĄCZNIKÓW	129

WPROWADZENIE

Od kilkudziesięciu lat społeczeństwa wielu krajów rozwiniętych starzeją się. Oznacza to, że stale zwiększa się w nich udział osób dojrzałych – po pięćdziesiątym roku życia. Ta tendencja dotyczy także Polski w perspektywie najbliższych kilkudziesięciu lat¹.

Od 1995 r. co miesiąc przybywa na świecie milion osób, które ukończyły minimum 60. rok życia. Według szacunków Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) w 2025 r. liczba osób 60+ na świecie będzie wynosiła 1,2 mld, a w 2050 r. osiągnie 2 mld².

Szybko rośnie także udział najstarszych obywateli w strukturze ludności Unii Europejskiej. Demografowie odnotowują prawie 3-krotny w stosunku do 1960 r. przyrost liczby najstarszych spośród seniorów, tzw. sędziwych starców. Przewiduje się, że w roku 2030 co trzecia osoba w krajach europejskich będzie w wieku powyżej 60 lat, zaś co dziesiąty mieszkaniec Unii Europejskiej osiągnie wiek 80 i więcej lat. Zwiększać się będzie także udział osób powyżej 50 roku życia w całej populacji Unii i poszczególnych krajów członkowskich. Prognozy dotyczące proporcji pomiędzy osobami w wieku produkcyjnym oraz przed- i poprodukcyjnym szczególnie alarmująco przedstawiają się w przypadku Polski.

Według prognoz GUS-u w 2035 r. liczba osób w wieku poprodukcyjnym osiągnie w Polsce prawie 9,6 mln, podczas gdy w 2008 r. wynosiła 6,2 mln. Natomiast udział osób w wieku poprodukcyjnym w ogólnej liczbie ludności będzie wynosił 26,7%, co oznacza jego wzrost o ponad 10% w porównaniu do 2008 r. Liczba osób w wieku poprodukcyjnym będzie zwiększała się przeciętnie o ponad 100 tys. rocznie, a w okresie dekady 2010-2020 średniorocznie będzie przybywało prawie 200 tys. osób w wieku 60-65 lat i więcej.

Starzenie się Polaków to proces nieuchronny i nieodwracalny³. Jest on wynikiem poprawy jakości życia w różnych jego aspektach, postępów w medycynie i opiece zdrowotnej, a także wzrostu świadomości ludzi w zakresie zdrowego trybu życia. To wielka zmiana demograficzna, znaczące osiągnięcie współczesnego polskiego społeczeństwa.

¹ Z. Wiśniewski, *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*, TNOiK, Toruń 2009, s.9.

² Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2012–2013, Załącznik do uchwały nr 137, Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2012, s. 4.

³ T. Schimanek, *Społeczne uwarunkowania i konsekwencje niskiej aktywności zawodowej osób 50+ oraz rozwiązania służące jej zwiększaniu*, [w:] *Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem. Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2010, s.8.

Wymaga ona jednak także przebudowy dotychczasowego modelu produkcji i konsumpcji oraz zmian w systemach zabezpieczenia społecznego. Jeżeli dotychczasowe mechanizmy funkcjonowania gospodarki czy finansów publicznych nie zostaną dostosowane do potrzeb i możliwości starzejących się społeczeństw, to proces ten będzie pociągać za sobą negatywne konsekwencje.

Niska stopa zatrudnienia osób powyżej 50 r. ż. powoduje poważne skutki społeczne. Brak pracy wywołuje społeczną marginalizację i prowadzi do wykluczenia osób 50+, zarówno w wymiarze materialnym, jak i społecznym⁴.

Strategia Lizbońska jako jeden z kluczowych celów wskazała wzrost aktywności zawodowej osób powyżej pięćdziesiątego piątego roku życia – do uzyskania poziomu 50% wskaźnika zatrudnienia w tej grupie wiekowej. Ale tak naprawdę, tylko trzy kraje skandynawskie: Szwecja (68%), Dania (61%), Finlandia (51%) oraz Wielka Brytania (56%), Estonia (53%) i Portugalia (51%) spełniały w 2004 roku ten wymóg. Średni dla UE-25 wskaźnik zatrudnienia osób 55+ (do uzyskania wieku emerytalnego) wynosił 41%, a wiele krajów – z bardzo różnych ekonomicznych, społecznych i kulturowych powodów – ma ten wskaźnik na jeszcze niższym poziomie. Jak na przykład Polska, gdzie tylko 28% osób powyżej pięćdziesiątego piątego roku życia dalej pracuje, a przeciętny wiek wyjścia z rynku pracy wynosi 57, 58 lat (54 dla kobiet i 61 dla mężczyzn), co charakteryzuje nas jako kraj o najniższym wieku wyjścia z rynku pracy w Europie⁵.

Polska ma jeden z najniższych w Unii Europejskiej wskaźnik aktywności zawodowej osób powyżej 50. roku życia. Blisko 70% tych osób nie pracuje, podczas gdy np. w Szwecji jest to zaledwie 30%, w Danii 40%, a w Finlandii niecałe 50%. Tak wysoki – w porównaniu z Polską – odsetek pracujących osób 50+ w tych krajach wynika z tego, że od lat próbują one aktywizować osoby po 50. roku życia, widząc zagrożenia wynikające z ich niskiej aktywności zawodowej⁶.

W Polsce ten problem wydaje się dopiero docierać do świadomości społecznej, ale jego negatywne skutki zaczynają być widoczne już teraz. Niski poziom zatrudnienia osób

⁴ Sadowska-Snarska C., *Uwarunkowania utrzymania aktywności zawodowej osób pracujących po 50. roku życia*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok 2011, s. 7.

⁵ M. Boni M, *Generacja 50+: problemy, wyzwania, szanse* [w:] Tokarz J., *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, ARFP, Warszawa, 2007, s. 7.

⁶ R. Mącik, Cz. Noworol, M. Rożnowska, B. Rożnowski, *Metodologia wydłużania aktywności zawodowej osób w wieku powyżej pięćdziesięciu lat* Europerspektywa Beata Romejko, Lublin 2012, s.6.

dojrzałych w połączeniu z procesem starzenia się Polaków może spowodować, że za kilkanaście lat przeżyjemy prawdziwe „pokoleniowe tsunami”, którego konsekwencje będą odczuwalne przez następne pokolenia. Postępujący proces starzenia się Polaków będzie powodował stopniowy wzrost udziału osób 50+ w społeczeństwie. W 2030 r. co trzeci Polak będzie miał więcej niż 50 lat (obecnie co szósty). Jeżeli nie zwiększy się zatrudnienia w tej grupie wiekowej, za 20-25 lat pracująca mniejszość Polaków będzie utrzymywać niepracującą większość. To oznacza narastające, poważne problemy ze sfinansowaniem świadczeń ubezpieczeniowych i socjalnych dla niepracujących, które ponadto będą pobierane coraz dłużej w związku ze stale zwiększającą się długością życia.

Niska aktywność zawodowa generuje także niską aktywność społeczną. Konsekwencje społecznego wykluczenia osób 50+ ponosi całe społeczeństwo, nie mogąc korzystać z potencjału, wiedzy i doświadczeń tych osób, a także finansując świadczenia społeczne, z których korzystają osoby 50+.

Celem opisywanego projektu była kompleksowa analiza możliwości i uwarunkowań aktywizacji zawodowej osób powyżej pięćdziesiątego roku życia w kontekście tendencji rozwojowych zjawisk ludnościowych i zatrudnieniowych w województwie łódzkim.

Tak sformułowany cel ogólny prowadził do wyznaczenia celów szczegółowych, o charakterze zarówno poznawczym, jak i aplikacyjnym.

W części teoretyczno-poznawczej zmierzano do:

- 1) uzyskania wiedzy o kształtowaniu się zjawisk ludnościowych i zatrudnieniowych w województwie łódzkim,
- 2) określenia uwarunkowań i skłonności do podejmowania pracy przez osoby bierne zawodowo i bezrobotne w wieku „50+” oraz ich oczekiwań wobec pracodawców,
- 3) poznania oczekiwań pracujących w wieku „50+” odnośnie do środowiska pracy, ich aspiracji zawodowych, a także zróżnicowania predyspozycji do wykonywania pracy,
- 4) identyfikacji barier i szans zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku „50+”,
- 5) rozpoznania możliwości aktywizacji zawodowej osób powyżej 50 r.ż. za pomocą instrumentów polityki rynku pracy.

W badaniu sformułowano następujące cele użyteczne:

- 1) dostarczenie informacji o rozwoju zjawisk ludnościowych i zatrudnieniowych w województwie łódzkim, które stanowią będą podstawę do podejmowania działań na rzecz aktywizacji osób w wieku 50+ przez służby zatrudnienia oraz inne podmioty i instytucje rynku pracy,

- 2) przygotowanie rekomendacji dla działań publicznych służb zatrudnienia i instytucji rynku pracy zmierzających do zwiększenia poziomu aktywizacji zawodowej osób powyżej 50 r. ż.;
- 3) opracowanie rekomendacji dotyczących przystosowania środowiska pracy w organizacjach do potrzeb pracowników w wieku „50+” oraz instrumentów zapewniających rozwój i modyfikację kapitału ludzkiego tej grupy pracowniczej.

Teoretyczną podstawę realizacji założonych celów dały krytyczne studia literatury przedmiotu. Zostały one oparte na bogatej literaturze krajowej dotyczącej aktywizacji biernych zawodowo i bezrobotnych w wieku „50+”.

Empiryczną podstawą projektu było sondażowe badanie opinii osób powyżej pięćdziesiątki, do którego przygotowany został szeroko rozbudowany kwestionariusz ankiety. Badanie to przeprowadzone zostało na próbie liczącej 400 osób, obejmującej kobiety i mężczyzn w wieku 50+ zamieszkujących na terytorium województwa łódzkiego.

W doborze próby uwzględniono następujące charakterystyki: płeć, wiek, wykształcenie, źródło utrzymania i inne.

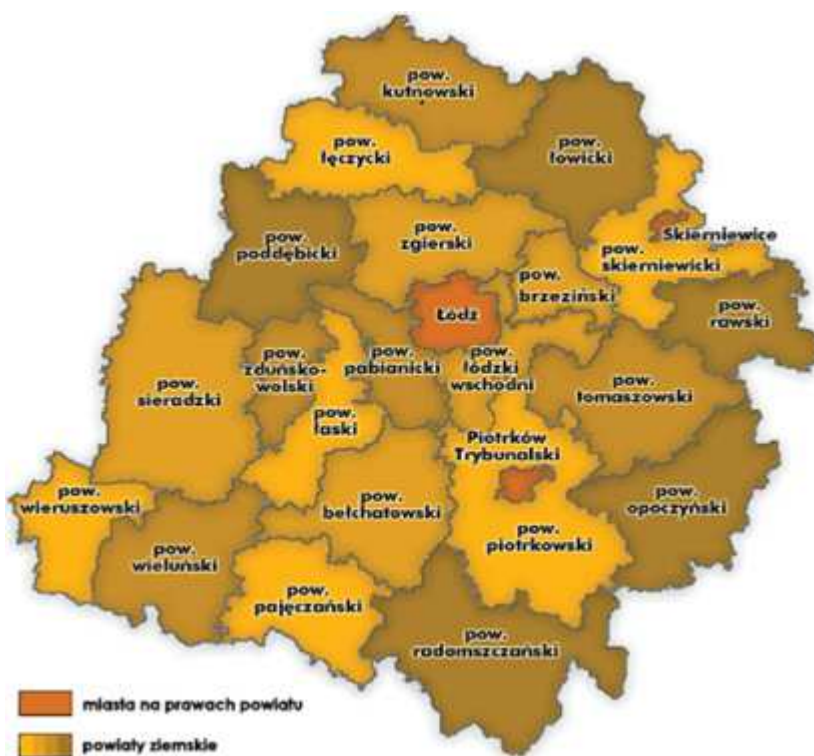
Uzyskane w badaniach empirycznych informacje zostały opracowane przy użyciu programów informatycznych oraz poddane analizom jakościowym i statystycznym.

ROZDZIAŁ I. TENDENCJE DEMOGRAFICZNE W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM I ICH KONSEKWENCJE DLA OSÓB POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA.

1.1. Struktura demograficzna województwa łódzkiego

Województwo łódzkie obejmuje 24 powiaty (w tym 3 grodzkie i 21 ziemskich) i 177 gmin (w tym 18 miejskich, 24 miejsko-wiejskie i 135 wiejskich). Całkowita powierzchnia województwa wynosi 18 219 tys. km², co stanowi 5,8% powierzchni kraju⁷.

Rysunek 1. Podział administracyjny województwa łódzkiego



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, „Regionalny Plan Działań na rzecz zatrudnienia w województwie łódzkim”, Łódź 2008, s.4.

Liczba ludności województwa łódzkiego na koniec 2010 roku wyniosła 2 534 357 osób, co plasuje województwo na 6 miejscu w kraju, po mazowieckim, śląskim, wielkopolskim, małopolskim i dolnośląskim, mieszkańcy województwa łódzkiego stanowili 6,6% ogółu ludności Polski.

⁷ Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, „Regionalny Plan Działań na rzecz zatrudnienia w województwie łódzkim”, Łódź 2008, s.4.

W ciągu ostatniej dekady jednak liczba mieszkańców województwa łódzkiego systematycznie spadała:

- od 2002r liczba ta spadła o blisko 73 tys. osób, natomiast w stosunku do roku 2009 o 7,5 tys. osób.

W ciągu 10 ostatnich lat przyrost ludności odnotowano jedynie w czterech powiatach: łódzkim wschodnim, zgierskim, bełchatowskim i piotrkowskim oraz w Skierniewicach. Największy spadek liczby mieszkańców dotyczył Łodzi, gdzie - liczba mieszkańców zmniejszyła się w stosunku do roku 2002 o 6,1%, tj. o 48 tys. osób, natomiast w stosunku do roku 2009 odnotowano spadek na poziomie 0,7% -tj. o 5,3 tys. osób.

Z prognoz Urzędu Statystycznego dla województwa łódzkiego wynika, że do 2035 roku następować będzie stałe zmniejszanie się liczby jego mieszkańców, co przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Prognoza ludności (w tysiącach) z uwzględnieniem województw

Województwa	2007	2008	2009	2010	2015	2020	2025	2030	2035
OGÓŁEM	38 115,6	38 107,4	38 100,7	38 092,0	38 016,1	37 829,9	37 438,1	36 796,0	35 993,1
Dolnośląskie	2 878,4	2 873,7	2 868,9	2 863,8	2 835,0	2 799,9	2 752,4	2 688,3	2 614,2
Kujawsko-pomorskie	2 066,1	2 065,3	2 064,5	2 063,5	2 055,4	2 040,7	2 013,5	1 971,6	1 920,5
Lubelskie	2 166,2	2 158,9	2 151,5	2 144,0	2 104,8	2 063,0	2 011,9	1 946,6	1 871,1
Lubuskie	1 008,5	1 008,9	1 009,3	1 009,7	1 010,2	1 007,6	999,2	983,6	963,6
Łódzkie	2 555,9	2 545,9	2 536,1	2 526,1	2 475,0	2 419,2	2 353,3	2 274,6	2 188,0
Małopolskie	3 279,0	3 286,3	3 293,8	3 301,4	3 338,0	3 364,7	3 373,3	3 359,5	3 328,7
Mazowieckie	5 188,5	5 208,3	5 228,9	5 250,2	5 353,6	5 429,8	5 471,0	5 480,2	5 469,5
Opolskie	1 037,1	1 032,6	1 028,1	1 023,3	999,7	978,5	956,3	928,4	897,1
Podkarpackie	2 097,3	2 096,7	2 096,2	2 095,6	2 092,0	2 085,8	2 069,5	2 037,4	1 992,7
Podlaskie	1 192,7	1 189,7	1 186,7	1 183,8	1 169,0	1 153,5	1 133,4	1 105,6	1 072,3
Pomorskie	2 210,9	2 217,7	2 224,6	4 640,4	2 285,1	2 231,4	2 292,4	2 282,8	2 262,8
Śląskie	4 654,1	4 640,4	4 626,5	4 612,0	4 534,6	4 447,1	4 338,2	4 626,5	4 612,0
Świętokrzyskie	1 275,6	1 270,4	1 265,3	1 260,0	1 232,3	1 202,6	1 167,8	1 125,2	1 076,9
Warmińsko-mazurskie	1 426,2	1 425,0	1 423,8	1 422,4	1 413,3	1 400,6	1 379,7	1 347,9	1 309,4
Wielkopolskie	3 386,9	3 395,6	3 404,5	3 413,4	3 453,5	3 475,7	3 471,7	3 441,1	3 393,9
Zachodniopomorskie	1 692,3	1 692,0	1 691,8	1 691,5	1 686,9	1 676,0	1 654,4	1 621,0	1 580,1

Źródło: GUS

Wśród czynników wpływających na zmniejszenie liczby ludności w łódzkim kluczowe znaczenie ma ujemny przyrost naturalny oraz ujemne saldo migracji. Na koniec 2010 r w województwie łódzkim przyrost naturalny był na poziomie -1757, a migracji zagranicznych -23

Według prognoz GUS na lata 2008-2035 na koniec okresu prognostycznego ujemny przyrost naturalny „wypracują” wszystkie województwa, również łódzkie.

Przewiduje się, że w 2035 r przyrost naturalny w województwie łódzkim osiągnie poziom = 16,348 tys.

Wydłużanie się życia i malejąca liczba urodzeń wpływa na postępujący proces starzenia się ludności, powoduje zmiany w strukturze ludności według wieku, ma też duży wpływ na obciążenie ludności produkcyjnej ludnością nieprodukcyjną.

W końcu 2010 r. ludność w wieku przedprodukcyjnym w województwie łódzkim liczyła 440,6 tys. osób, udział tej zbiorowości w ogólnej liczbie ludności wyniósł na koniec 2010 r. 17,4%, podczas gdy w 2002 r. wynosił 20,6%. Oznacza to spadek udziału tej grupy w populacji ogółem w ciągu ostatnich ośmiu lat o 3,2 pkt. proc.

Ludność w wieku produkcyjnym w końcu 2010 r. liczyła 1 616,2 tys. osób, co stanowiło 63,8% populacji województwa łódzkiego. W 2010 r. zanotowano wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym w województwie łódzkim, gdyż 477,6 tys. osób to osoby w wieku poprodukcyjnym.

W stosunku do roku 2009 przybyło 7,3 tys. ludności zaliczanej do tej grupy wiekowej. Odsetek osób w wieku poprodukcyjnym wyniósł 18,6%, tj. o 1,7 pkt. proc. więcej, niż w 2002 r. i o 0,2 pkt. proc. więcej niż w 2009 r.

W 2010 r. wskaźnik obciążenia demograficznego, mówiący o tym ile przypada osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym, osiągnął w województwie łódzkim wartość 30.

W przypadku wskaźnika mierzonego jako liczba osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym, wartość tego miernika w 2010 r. osiągnęła poziom 108 osób.

Prognozuje się, że wskaźnik obciążenia demograficznego dla województwa łódzkiego policzony jako udział osób w wieku poprodukcyjnym do osób w wieku produkcyjnym w kolejnych latach będzie rósł z 30 w 2010 r do 51 w roku 2035.

Prognozy zachodzących zmian demograficznych pokazują, że w województwie łódzkim do roku 2030 zmniejszeniu ulegnie liczba osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym, zwiększy się natomiast liczba osób w wieku poprodukcyjnym i w coraz większym stopniu zaznaczać się będzie proces starzenia społeczeństwa.

Tabela 2. Zmiany w liczbie i strukturze ludności województwa łódzkiego według ekonomicznych grup wieku

Lata	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Ogółem (w tys.)	2577,6	2527,8	2478,5	2424,8	2360,6	2281,8
wiek przedprodukcyjny	484,6	419,6	383,1	366,5	346	316,6
wiek produkcyjny	1648,4	1629,8	1549	1447,1	1368,4	1309,7
wiek poprodukcyjny	444,7	478,4	546,3	611,2	646,2	655,5

Źródło: GUS

W województwie łódzkim, podobnie jak w całej Polsce, obserwuje się spadek aktywności zawodowej osób powyżej 50 r. ż. Udział osób w wieku „50+” wśród ogółu bezrobotnych sięgał w 2008 r. 37% wobec średniej krajowej na poziomie 32,3%. Pod względem liczby bezrobotnych powyżej 50 r. ż. województwo łódzkie plasuje się na czwartej pozycji w kraju. W obrębie województwa sytuacja w tym zakresie jest wyraźnie zróżnicowana – najtrudniejszą odnotowano w powiatach: zgierskim, kutnowskim, tomaszowskim i pabianickim, a także w stolicy województwa⁸.

Wydłużanie się życia i wzrost w zbiorowości województwa łódzkiego liczby ludzi w wieku poprodukcyjnym ma niebagatelny wpływ na kształtowanie się lokalnej polityki społecznej i zatrudnieniowej. Informacje o strukturze demograficznej są punktem wyjścia w ich ramach dla planowania działań.

⁸ J. Wiktorowicz, I. Kołodziejczyk-Olczak, I. Wieczorek, *Fachowcy 45+, Raport z badania postaw pracodawców wobec pracowników w wieku 45+ w województwie łódzkim*, Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi, Łódź 2010, s.15.

ROZDZIAŁ II. CHARAKTERYSTYKA PROJEKTU ORAZ METODOLOGIA BADAŃ

W ciągu ostatnich lat liczba osób po 50. roku życia pozostających bez pracy systematycznie wzrasta. W dłuższej perspektywie postępujący proces starzenia się społeczeństwa może przynieść bardzo negatywne konsekwencje, zarówno w skali makro, jak i mikrospołecznej oraz gospodarczej.

Osoby w wieku „50+” znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy – w bliskiej perspektywie mają przejście na emeryturę, a ze względu na wiek mają problemy ze znalezieniem czy zmianą pracy. Według statystyk urzędów pracy osoby w wieku „50+” stanowią znaczący odsetek wśród osób bezrobotnych. Często są to osoby długotrwale bezrobotne, o niskiej aktywności zawodowej i niskiej motywacji do nabywania nowych umiejętności⁹. Pracodawcy w dalszym ciągu wolą zatrudniać osoby młode uznając, że dysponują one większym potencjałem i motywacją do pracy.

Przedwczesna dezaktywacja zawodowa jest coraz istotniejszym problemem wymagającym skutecznych interwencji na regionalnym i krajowym rynku pracy. Ważnym wyzwaniem jest więc wypracowanie odpowiednich rozwiązań mających na celu promowanie aktywnego starzenia się, zapobieganie przedwczesnemu wycofywaniu się z rynku pracy oraz zwiększanie zdolności do zatrudnienia starszych pracowników.

2.1. Cel badania

Cele badania, którego wyniki prezentowane są w niniejszym raporcie zostały podzielone na cel główny oraz cele szczegółowe badania.

Cel główny:

- wypracowanie jednego skutecznego narzędzia przyczyniającego się do wydłużenia aktywności zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia po 50 roku życia oraz upowszechnienie go wśród 24 podmiotów/ instytucji z województwa łódzkiego.

Cele szczegółowe:

- zweryfikowanie/ podniesienie wiedzy na temat aktualnych form aktywizacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia po 50 roku życia stosowanych w 30 podmiotach/instytucjach instytucjach z województwa łódzkiego;

⁹ M. Kononowicz, Michałowska J., Majewska A., *Osoby w wieku 50+ na mazowieckim rynku pracy*, Wyniki badań przeprowadzonych w latach 2009 i 2010, Sopot 2010, s.3.

- zweryfikowanie skuteczności działania trzech wersji/modeli narzędzia: Inkubatora Aktywizacji Zawodowej Seniorów w okresie 14 miesięcznej fazy testowania na 48 osobach wieku 50 + (50% kobiet);
- upowszechnienie jednego wypracowania narzędzia „Inkubatora Aktywizacji Zawodowej Seniorów” wśród 24 podmiotów/ instytucji;
- określenie czynników determinujących powrót do aktywności zawodowej osób w wieku pow. 50 lat z terenu woj. łódzkiego, ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorczości, jako czynnika powodującego zmianę sytuacji życiowej;
- zbadanie instytucji i organizacji działających z osobami w wieku „50+” oraz zajmujących się tematyką wspierania aktywizacji zawodowej i społecznej oraz rozwoju przedsiębiorczości w zakresie obecnie świadczonych usług i innych form wsparcia dla osób pozostających bez zatrudnienia na terenie województwa łódzkiego.

Wynik badania pozwolił na sformułowanie istotnych wniosków, które przy zastosowaniu triangulacji źródeł danych pozwolą na diagnozę istotną dla dalszego procesu badawczego i opracowania zakładanego w projekcie narzędzia w postaci IAZS, który będzie skutecznym narzędziem aktywizującym zawodowo osoby w wieku 50+.

2.2. Grupa docelowa projektu badawczego

Projekt skierowany był do dwóch grup docelowych:

- pierwszą stanowiły organizacje i instytucje (użytkownicy), które mogą skorzystać z nowego narzędzia wspierania aktywizacji społecznej i zawodowej osób w wieku powyżej 50 lat, w formie wypracowanego modelu IAZS. W wymiarze docelowym liczba samych organizacji działających w sferze przeciwdziałania bezrobociu i rozwoju gospodarczego na terenie województwa łódzkiego wynosi 582. W wymiarze testowania przewidujemy uczestnictwo 3 użytkowników, w zakresie wdrażania wesprzemy doradczo 24 organizacje.
- drugą grupą docelową (odbiorców) były osoby pozostające bez zatrudnienia, w wieku „50+”, zamieszkujące na terenie woj. łódzkiego. W wymiarze docelowym ich liczbę można określić, w oparciu o dane statystyczne dot. osób bezrobotnych WUP Łódź na 33787osób. W zakresie testowania form wsparcia w projekcie będzie to liczba 48osób, w tym 50% kobiet, natomiast w wymiarze upowszechniania i wyłącznie 200 odbiorców.

Podstawowym kryterium włączenia grup docelowych w realizację projektu, ze względu na zakres wsparcia Inkubatora będzie zamiar uruchomienia działalności gospodarczej przez odbiorców, gotowość organizacji do wspierania w aktywizacji zawodowej osób po 50. roku życia.

2.3. Metody i techniki badawcze

Głównym źródłem pozyskanych informacji było przeprowadzenie badań ankietowych wśród grupy 400 osób w wieku ponad 50 lat z terenów woj. łódzkiego (w każdym powiecie po około 17 ankiet, badanie reprezentatywne) z zastosowaniem kwestionariusza składającego się z kafeterii pytań otwartych, półotwartych i zamkniętych dotyczących danych społecznych, danych zawodowych oraz danych dotyczących przedsiębiorczości osób powyżej 50 r. ż. Ponadto przeprowadzono 50 badań telefonicznych z osobami spełniającymi powyższe kryteria doboru. Zgodnie z wnioskiem pozyskano również informacje z 20 bezpośrednich, indywidualnych wywiadów pogłębionych, które zostały przeprowadzone za pomocą kwestionariusza wywiadu ustrukturyzowanego wśród wytypowanej próby 400 osób, którzy wcześniej brali udział w badaniach ankietowych.

Drugim obszarem badań było przeprowadzenie badań fokusowych, mających na celu zweryfikowanie/podniesienie wiedzy na temat aktualnych form aktywizacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia po 50 r. ż. stosowanych w 30 podmiotach/instytucjach z woj. łódzkiego. Przeprowadzono 11 badań z przedstawicielami OPS i PUP, 17 badań z przedstawicielami NGO oraz 2 badania z pracownikami akademickimi, zaangażowanymi w prowadzenie Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości. Badania prowadzone w tym obszarze zostały określone w pierwszym celu szczegółowym wniosku o dofinansowanie projektu. Założeniem projektu było zbadanie 3 typów podmiotów prowadzących działalność w zakresie aktywizacji zawodowej osób 50+ (w tym 10 PUP, 10 OPS i 10 AIP). W trakcie badań okazało się, iż nie możliwym jest przeprowadzenie 10 badań wśród AIP na terenie woj. łódzkiego. Przyczyna jest dość prozaiczna, bowiem okazało się, iż brak jest 10 podmiotów działających przy uczelniach wyższych, które wspierałyby osoby po 50 roku życia. W związku z powyższym wprowadzono działania o charakterze naprawczym i zastąpiono badania prowadzone na AIP, na podmioty, które w chwili badania prowadziły działania wspierające osoby 50+.

2.3.1. Analiza danych zastanych - desk research

Analiza desk research obejmowała analizę treści dokumentów strategicznych z zakresu rozwoju, polityki społecznej, współpracy z organizacjami pozarządowymi na poziomie województwa, powiatów oraz gmin objętych badaniem pod kątem sprawdzenia, czy i w jaki sposób ujęta jest w ich ramach kwestia zaspokajania potrzeb oraz wykorzystywania potencjału osób w wieku 50+, czy osoby te są ujmowane jako odrębna grupa adresatów działań (a jeśli tak, to, w jakich obszarach), w jaki sposób diagnozowana jest ich sytuacja i potrzeby.

Na poziomie wojewódzkim podstawowymi dokumentami strategicznymi, które poddano analizie były:¹⁰

- Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007-2020,
- Wojewódzka Strategia w Zakresie Polityki Społecznej na lata 2007-2020,
- Program współpracy Samorządu Województwa łódzkiego z organizacjami pozarządowymi oraz podmiotami wymienionymi w art. 3 ust. 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie na rok 2011,
- Projekt programu współpracy samorządu województwa łódzkiego z organizacjami pozarządowymi oraz podmiotami wymienionymi w art. 3 ust. 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie na rok 2012 (projekt),
- Regionalny Plan Działań na rzecz zatrudnienia w województwie łódzkim na rok 2011,
- Program wojewódzki. Strategia Polityki Zdrowotnej w województwie łódzkim na lata 2006-2013,

Dokonano również analizy powiatowych programów przeciwdziałania bezrobociu, programów promocji zatrudnienia, planów działań na rzecz zatrudnienia, strategii rozwiązywania problemów społecznych oraz powiatowych programów współpracy z organizacjami pozarządowymi.

Na poziomie gmin badaniu zostały poddane gminne plany rozwoju, strategię rozwoju, programy współpracy z organizacjami pozarządowymi i gminne strategię rozwiązywania problemów społecznych.

Kwestie potrzeb osób powyżej 50 roku życia na poziomie województwa pojawiają się we wszystkich dokumentach strategicznych z zakresu rozwoju, polityki społecznej, rynku

¹⁰ *Diagnoza sytuacji osób starszych w województwie łódzkim. Raport końcowy*, PAG Uniconsult, Warszawa 2011, s. 20.

pracy ochrony zdrowia czy współpracy z organizacjami pozarządowymi, natomiast grupa zwana „50+”, jako odrębny adresat działania pojawiła się jedynie w Regionalnym Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia, gdzie wskazano ją jako jedną z priorytetowych grup bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa łódzkiego. W odniesieniu do tej grupy (45/50+) określono kierunki działań mających na celu zwiększanie ich aktywności zawodowej, przywrócenie zdolności do zatrudnienia osób w tym wieku, pomoc w podjęciu i utrzymaniu pracy oraz promowanie aktywnego starzenia się. Efektem podejmowanych działań ma być podniesienie kwalifikacji zawodowych osób w grupie wiekowej 50 +, wzrost aktywności i umiejętności praktycznych, zmiana motywacji do dalszego podwyższania kwalifikacji oraz samooceny dotyczącej szans na zatrudnienie i wreszcie podjęcie zatrudnienia i samozatrudnienia.

Tworząc wojewódzką strategię w zakresie polityki społecznej na lata 2007-2020, dokonano pogłębionej analizy sytuacji społecznej województwa łódzkiego, w jej wyniku określono główne obszary problemowe występujące w województwie. Za jeden z kluczowych uznano starzenie się społeczeństwa. Jako cel strategiczny przyjęto więc propagowanie aktywnego trybu życia i wsparcie osób w wieku poprodukcyjnym, którego osiągnięcie odbywać się ma poprzez realizację celów szczegółowych, a więc: zwiększenie oddziaływania instytucji zajmujących się osobami powyżej 50 r. ż., promocję aktywnych form spędzania czasu, zmniejszenie izolacji społecznej oraz upowszechnianie działań instytucji zajmujących się osobami po 50 r. ż. Określono katalog zadań, mających na uwadze realizację przyjętych celów, uznając konieczność podjęcia takich działań jak:

- wsparcie i podnoszenie standardu świadczonych usług w domach pomocy społecznej,
- inicjowanie i wsparcie programów pomocowych mających na celu wypracowanie nowych i utrzymanie dotychczasowych standardów usług dla ludzi powyżej 50 r. ż,
- rozwój usług opiekuńczych, rehabilitacyjnych, specjalistycznych oraz udzielanie wsparcia w miejscu zamieszkania,
- inspirowanie rozwoju rodzinnych form opieki w stosunku do osób tego wymagających,
- tworzenia warunków dla zapewnienia ochrony, bezpieczeństwa i poszanowania godności osób powyżej 50 r. ż.,
- wspierania inicjatyw promujących kształcenie i edukację mających na celu poprawę sprawności intelektualnej oraz życiowej ludzi w wieku „50+”,
- promowanie i rozwijanie zainteresowań i twórczości osób powyżej 50 r. ż,

- organizacja i wsparcie spotkań okolicznościowych, imprez kulturalnych, integracyjnych,
- rozwój lokalnych form wsparcia i pomocy środowiskowej, w tym klubów seniorów, dziennych domów pomocy społecznej,
- wspieranie działań na rzecz integracji międzypokoleniowej, partycypacji społecznej, opieki i wsparcia najstarszego pokolenia,
- rozwój wolontariatu,
- promowanie działań instytucji zajmujących się osobami powyżej 50 r. ż.,
- organizowanie szkoleń dotyczących asystowania osobom w wieku powyżej 50 r. ż. w życiu codziennym,
- współpraca z organizacjami pozarządowymi w promowaniu systemów wsparcia i opieki nad osobą w wieku „50+”.

Kolejnym celem strategicznym jest systemowa pomoc osobom i rodzinie, określona przez cele operacyjne, w odniesieniu do osób w wieku „50+”, jest to:

- rozwój usług socjalnych, w tym: tworzenie i wspieranie instytucjonalnych i pozainstytucjonalnych form pomocy, rozszerzenie oferty usług opiekuńczych i podniesienie ich poziomu, inicjowanie współpracy z innymi podmiotami (NGO) na rzecz podejmowania świadczenia usług socjalnych, wspieranie programów przeciwdziałających izolacji i samotności ludzi powyżej 50 r. ż.,
- rozwój infrastruktury pomocy społecznej, w tym tworzenie instytucjonalnych i pozainstytucjonalnych form pomocy dziennej, budowa instytucji opiekuńczych, socjalnych rehabilitacyjnych i modernizację DPS.

Na podstawie diagnozy sytuacji demograficznej i epidemiologicznej województwa łódzkiego, stanu zasobów placówek ochrony zdrowia i ich kondycji finansowej, oceny zmian zachodzących w obszarze „zdrowie”, analizy dostępnych wskaźników i danych statystycznych określono w odniesieniu do osób w wieku „50+” katalog zadań, obejmujący poprawę jakości i dostępu do usług medycznych (zwłaszcza z zakresu opieki długoterminowej i paliatywnej) oraz zwiększenie liczby miejsc w placówkach opieki długoterminowej.

W dokumentach dotyczących współpracy samorządu łódzkiego z organizacjami pozarządowymi również wyodrębniono kwestie dotyczące osób powyżej 50 r. ż., ale bez wskazywania grupy określonej.

Program współpracy z NGO's na rok 2011 w odniesieniu do osób powyżej 50 r. ż. zakłada realizację działań głównie w obszarze pomocy społecznej oraz ochrony i promocji zdrowia. Zakłada się tu realizację programów osłonowych i aktywizujących dla osób w wieku „50+” oraz wspieranie działań na rzecz osób korzystających ze świadczeń medycznych w warunkach domowych oraz objętych stacjonarną opieką paliatywno-hospicyjną. Na rok 2012 projekt współpracy samorządu wojewódzkiego z organizacjami pozarządowymi w odniesieniu do osób powyżej 50 r. ż. zakłada realizację poradnictwa specjalistycznego dla osób i rodzin dotkniętych ubóstwem, niezaradnych życiowo oraz osób „50+”, a także realizację programów osłonowych i aktywizujących osoby powyżej 50 r. ż., w tym podejmowanie działań na rzecz solidarności międzypokoleniowej.

Po dokonaniu analizy dokumentów powiatowych zauważa się, że osoby w wieku 50 plus niezbyt często są ujmowane, jako odrębna grupa adresatów działań. Najczęściej cele i priorytetowe działania skierowane są do szerszego grona odbiorców (do rodzin, osób niepełnosprawnych, chorych i starszych wymagających opieki, długotrwale bezrobotnych oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym), wśród których znajdują się naturalnie osoby w wieku „50+”.

W dokumentach strategicznych powiatów: zgierskiego, tomaszowskiego, pabianickiego i sieradzkiego pojawiają się kwestie potrzeb grupy określanej jako 50 plus. Natomiast dokumenty strategiczne, w których uwzględniona jest potrzeba działań na rzecz tych osób dotyczą rynku pracy i jest tam: powiatowy program przeciwdziałania bezrobociu (powiat zgierski), powiatowy program promocji zatrudnienia (powiat tomaszowski, pabianicki, sieradzki)

Katalog działań skierowanych do osób „50+” obejmuje między innymi:

- prowadzenie przez publiczne służby zatrudnienia aktywnej polityki prozatrudnieniowej wobec osób powyżej 50 roku życia,
- tworzenie zachęt dla pracodawców do zatrudniania osób „50+” o przydatnych kwalifikacjach,
- promocja i stosowanie usług oraz instrumentów zachęcających do podjęcia aktywności zawodowej lub edukacyjnej,
- organizacja szkoleń zawodowych, zgodnych z potrzebami rynku pracy, warsztatów uczących aktywnych metod poszukiwania pracy,
- doradztwo/poradnictwo zwiększające potencjał zawodowy,

- promowanie alternatywnych form zatrudnienia (telepraca, praca w niepełnym wymiarze godzin),
- prowadzenie kampanii promujących aktywność zawodową.

W strategicznych dokumentach gminnych nie występuje, jako osobna, kwestia zaspokajania potrzeb i wykorzystywania potencjału osób w wieku „50+”. W większości gmin (i powiatów) kwestie dotyczące osób powyżej 50 r. ż. są włączone w szersze działania dotyczące lokalnego rynku pracy, systemu pomocy społecznej, ochrony zdrowia czy współpracy z organizacjami pozarządowymi. Do zadań mających wpłynąć na podwyższenie warunków życia osób powyżej 50 r. ż. poprzez pełniejsze zaspokajanie ich potrzeb zalicza się:

- zapewnienie odpowiednich form opieki,
- zwiększenie dostępności usług opiekuńczych i pielęgnacyjnych,
- usprawnienie osób po pięćdziesiątce,
- aktywizacja rodzin na rzecz zapewnienia opieki osobom najbliższym, wspieranie rodzin sprawujących opiekę nad ludźmi powyżej 50 r. ż.,
- poprawa oferty świadczonych usług i podniesienie ich poziomu,
- zapewnienie warunków umożliwiających osobom w wieku „50+” pozostanie w środowisku zamieszkania,
- poprawienie wizerunku i odbioru przez społeczeństwo starości i ludzi powyżej 50 r. ż. poprzez kampanie społeczne,
- przeciwdziałanie dyskryminacji ludzi powyżej 50 r. ż.,
- działania na rzecz integracji osób w wieku „50+”,
- zwiększenie dostępności usług kulturalno-oświatowych, w szczególności dla osób powyżej 50 r. ż.

Jeśli chodzi o współpracę z organizacjami pozarządowymi na szczeblu powiatowym i gminnym, to w żadnym z programów współpracy nie pojawia się jako osobna, kwestia związana z koniecznością podejmowania działań na rzecz osób 50+. Nie oznacza to jednak, że kwestie te nie są podejmowane w ramach zadań realizowanych przez powiat/gminę we współpracy z NGO, a w szczególności w ramach zadań związanych z pomocą rodzinom i osobom w trudnej sytuacji życiowej oraz wyrównywania statusu tych rodzin, ochrony i promocji zdrowia, przeciwdziałania uzależnieniom i patologiom społecznym, promocji i organizacji wolontariatu czy działalności wspomagającej rozwój wspólnot lokalnych.

Z analizy dokumentów, zwłaszcza na poziomie powiatu i gminy wynika, że głównymi obszarami, w ramach, których podejmowane są działania na rzecz osób w wieku „50+” jest obszar rynku pracy i pomocy społecznej.

Nie ma jednego źródła wiedzy, bazy danych projektów i inicjatyw realizowanych w Łodzi na rzecz osób powyżej 50 r. ż.. Na podstawie informacji uzyskanych z raportu końcowego *Diagnoza sytuacji osób starszych w województwie łódzkim* sporządzonego przez PAG Uniconsult udało się zidentyfikować kilkanaście inicjatyw adresowanych do osób „50+”, ale trudno na tej podstawie zweryfikować ich skuteczność i użyteczność¹¹. Wymagałoby to bezpośredniego kontaktu z realizatorami tych inicjatyw i udostępnienia informacji o ich efektach, przy czym część wymienionych projektów jest w początkowej fazie realizacji, więc takie informacje dostępne będą dopiero za jakiś czas.

Dużą aktywność przejawiają silne, duże organizacje zrzeszające osoby powyżej 50 r. ż., a ich podstawowym kapitałem są właśnie członkowie. Do najaktywniejszych należą:

- Uniwersytety Trzeciego Wieku, które zrzeszają osoby po pięćdziesiątym roku życia i prowadzą przede wszystkim edukację ustawiczną, integrują, rozwijają pasje i zainteresowania, pobudzają i wspierają aktywność społeczną, chętnie także podejmują wspólne działania z instytucjami publicznymi;

- w zakresie edukacji (przykładem może być współpraca z policją w ramach projektu –

„Bezpieczny senior” przygotowano z myślą o osobach powyżej 50 r. ż., które czując się samotne, schorowane, a także poprzez swoją ufność, często niepełnosprawność narażane są w większym stopniu na działania ze strony przestępców. Padają ofiarami oszustw, wyłudzeń, kradzieży. Dlatego, aby ograniczyć liczbę tego typu zdarzeń oraz zapobiec podobnym, poprzez edukację policjanci pragną podnieść świadomość osób powyżej 50 r. ż na temat zagrożeń związanych m.in. z przestępczością, patologiami oraz wykształcić umiejętność radzenia sobie w sytuacjach trudnych, w tym reagowania oraz powiadamiania o zagrożeniach. Celem przedsięwzięcia jest także zaktywizowanie środowiska osób po 50 roku życia do współdziałania na rzecz poprawy bezpieczeństwa w środowisku lokalnym m.in. poprzez tworzenie grup osiedlowych, wspólnot sąsiedzkich. Dlatego w spotkaniu

¹¹ Wnioski dotyczące miasta Łódź opracowano na podstawie *Diagnoza sytuacji osób starszych w województwie łódzkim. Raport końcowy*, PAG Uniconsult, Warszawa 2011, s.76-81.

ze słuchaczami Łódzkiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku wzięli także udział przedstawiciele Wydziału Prewencji Komendy Wojewódzkiej Policji w Łodzi.

- Projekt **„Aktywni – Kreatywni – Asertywni – Seniorzy”**, w ramach którego przeprowadzone zostały 10 miesięczne warsztaty psychologiczne i literackie. Uczestnicy tych warsztatów wzięli również udział w plenerach. Wydana została publikacja utworów uczestników projektu „Dojrzała Łódź” oraz przeprowadzone zostały trzy warsztaty z pedagogiki zabawy „Dodać życia do lat”,

- Projekt **„E-meryt - program integracji społecznej i przeciwdziałaniu wykluczeniu cyfrowemu osób po 50 roku życia”** był współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Działania projektu skierowane były do słuchaczy Łódzkiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku, spośród których 90 z nich poznało budowę komputera i uczyło się jego podstawowej obsługi. Z funduszy projektu zakupiono 10 komputerów przenośnych. Odkonano 90 dni szkoleń warsztatowych, a w ramach zajęć e-learningowych należało rozwiązać 12 ćwiczeń. W dyskusjach na forum uczestniczyły 52 osoby. Zamieszczono łącznie 633 wypowiedzi w 44 kategoriach, a 15 osób uczestniczyło w konsultacjach on-line na czacie.

Projekty dotyczące aktywizacji społecznej osób w wieku „50+”:

- Projekt **„Toys of my Grandparents”** („Zabawki moich dziadków”) realizowany był w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” – Grundtvig i w całości finansowany był ze środków Unii Europejskiej. Projekt trwał od 1 października 2010 do 31 sierpnia 2012. Koordynatorem projektu była organizacja z Turcji, a kraje partnerskie w projekcie to: Austria, Bułgaria, Hiszpania, Niemcy, Polska, Republika Czeska, Rumunia oraz Turcja. Polskim partnerem był Łódzki Uniwersytet Trzeciego Wieku. Celem projektu było zdobywanie i doskonalenie umiejętności ludzi powyżej 50 r.ż. w zakresie nowoczesnych technik multimedialnych, a także budowanie międzypokoleniowego mostu dla społecznej integracji aktywnych seniorów i młodzieży tak, aby realizować najlepsze praktyki wśród krajów Unii Europejskiej leżących na jej obrzeżach. Projekt był realizowany w okresie od 1 października 2010 do 31 sierpnia 2012 r. Za podstawowe rezultaty niniejszego projektu należy uznać stworzenie przez osoby powyżej 50 r.ż.: loga, prezentacji w PowerPoint, malowanych obrazów, filmów itp.
- W ramach projektu Wolontariatu Seniorów **„Senior Environmentalists”**, który był skierowany do osób w wieku 50+, oferowano trzytygodniowy wyjazd



w charakterze wolontariusza do bułgarskiego partnera i zaangażowanie się w działania proekologiczne oraz obywatelskie. Wolontariusze w ramach projektu otrzymali wsparcie językowe, kulturalne i osobiste. Główną ideą projektu było nawiązanie długotrwałej współpracy między dwoma organizacjami uczestniczącymi w projekcie – Fundacją FERSO z Polski oraz „Ecomission 21st Century” z Bułgarii. Współpraca była skupiona wokół projektu Wolontariatu Seniorów, a dodatkowo wsparta wymianą doświadczeń w obszarze ekologii i pozaformalnej edukacji dorosłych. Wolontariat jest coraz częściej spostrzegany jako wartościowe doświadczenie kształcenia pozaformalnego dla osób w różnym wieku. W szczególności uważa się, że jest to dobry sposób promowania możliwości uczenia się osób po 50 roku życia w całej Europie oraz procesu aktywnego starzenia się i podkreślania ich wkładu społecznego osób w wieku 50+. Osoby powyżej pięćdziesiątego roku życia są nieocenionym źródłem mądrości i doświadczenia, z którego społeczeństwa powinny korzystać w dużo większym zakresie niż miało to miejsce w przeszłości. W związku z powyższym, Fundacja FERSO zaoferowała nową formę mobilności dla osób po 50 roku życia, która umożliwiła im naukę, wymianę doświadczeń i wiedzy oraz przekazanie tych wartości osobom za granicą.

- Projekt **„Senior zawsze modny”**, którego celem było łączenie pokoleń oraz zaktywizowanie do wspólnego działania różne pokolenia słuchaczy Uniwersytetu Trzeciego Wieku przy Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi. Dnia 27 maja 2010 w murach Akademii Humanistyczno - Ekonomicznej odbył się finał projektu SENIOR ZAWSZE MODNY. Podczas spotkania można było obejrzeć wystawę fotografii przedstawiającą modne metamorfozy postaci przygotowane przez uczestniczki międzypokoleniowego projektu. Projekt SENIOR ZAWSZE MODNY został zrealizowany w ramach programu SENIORZY W AKCJI przez Polsko - Amerykańską Fundację Wolności oraz Towarzystwo Inicjatyw Twórczych "ę". Patronat nad projektem objęła Uczelnia Akademia Humanistyczno - Ekonomiczna w Łodzi, a dzięki ogromnemu wsparciu ze strony Władz oraz Pracowników Naukowych, od października 2010 do maja 2011 UTW uzyskało możliwość realizacji założenia projektu o modzie.

- Projekt **„Pomocna łapka - czyli przyszywana córka przyszywana matka”** realizowany był przez Fundację II Łódzkiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku w okresie wrzesień 2009 – kwiecień 2010, polegający na wolontariacie słuchaczek UTW „przyszywanych córek” na rzecz „przyszywanych matek” czyli samotnych kobiet.

Wywołać uśmiech na twarzy osób starzejących się samotnie we własnych mieszkaniach lub domach opieki – było to główne założenie tego projektu. Stworzono w tym celu sieć przyszywanych matek i córek. „Przyszywane córki” czyli słuchaczki UTW regularnie odwiedzały „przyszywane matki” czyli samotne kobiety. Do osób samotnych, pragnących wsparcia, wspólnych rozmów i towarzystwa – pomogły dotrzeć pracownicy domów opieki. Wolontariuszki, biorące udział w projekcie, otoczyły opieką samotne kobiety, spotykając się w ich domach, chodząc razem na spacer. Umilały czas rozmową, wysłuchiwały opowieści o przeszłości, czytały książki. „Córki” zawsze pamiętały o świętach, urodzinach i imieninach swojej „matki”, od czasu do czasu przynosiły drobny upominek. Starsi podopieczni mogli także uczestniczyć w wybranych przez siebie wykładach organizowanych na Uniwersytecie Trzeciego Wieku.

Projekty aktywizacji zawodowej:

- Punkt Pośrednictwa Pracy Wolontarystycznej „Centerko” prowadzony przez Stowarzyszenie Młodzieży i Osób z Problemami Psychicznymi, Ich Rodzin i Przyjaciół „Pomost” z Łodzi. Wolontariat ma charakter przedłużenia aktywności zawodowej, ma także pomagać w powrocie na rynek pracy. „Centerko” jest miejscem, w którym wsparcie może znaleźć każda osoba chcąca pomagać innym, bez względu na wiek, stan zdrowia, pochodzenie czy status materialny. Istotną grupę zaangażowaną w działania Punktu i korzystającą z jego oferty stanowią obecnie osoby 50+. Wsparcie „Centerka” jest szczególnie cenne, gdyż większość osób 50+ korzystających z jego oferty to osoby niepełnosprawne fizycznie lub psychicznie. Stowarzyszenie za prowadzenie „Centerka” otrzymało tytuł „Organizatora wolontariatu przyjaznego osobom 50+ w 2011 roku” w ogólnopolskim Konkursie „Zysk z dojrzałości”.
- Projekt **„Wspólnie aktywni - model pracowni aktywizacji osób 45+”** realizowany jest przez Urząd Miasta Łodzi w partnerstwie z Zarządem Regionu Ziemi Łódzkiej NSZZ „Solidarność” i Jobcenter Aarhus. Projekt jest współfinansowany przez Europejski Fundusz Społeczny w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Priorytetu VII Promocja integracji społecznej, Działanie 7.2 Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej, Poddziałanie 7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Projekt realizowany jest od 01.07.2011 do 31.12.2013 roku.

Celem projektu jest integracja społeczna i zawodowa 100 osób pozostających bez zatrudnienia, po 45 roku życia mieszkających na terenie województwa łódzkiego

poprzez adaptację rozwiązania przetestowanego i funkcjonującego w Danii. Brak jest dostępnych danych dotyczących postępów realizacji projektu, pomysł jest jednak unikalny w warunkach polskich. Uczestnicy projektu stworzyli 27 osobowy zespół pod nazwą „Pracownia Aktywizacji Osób 45+”, który wspólnymi siłami będzie promować swój potencjał na rynku zatrudnienia i stanie się partnerem dla firm i instytucji. Aby umożliwić uczestnikom realizację tego wyzwania, zostanie udostępniony im lokal pracowni wraz ze sprzętem biurowym i niezbędnymi mediami. Ponadto uczestnicy pracowni wezmą udział w warsztatach integracyjnych i szkoleniach doskonalących umiejętności interpersonalne oraz wiadomości z zakresu przedsiębiorczości przydatne w poruszaniu się na rynku pracy.

- Działania uzupełnia łódzki urząd pracy proponując dodatkowe, choć dość standardowe w ofercie, projekty skierowane m.in. do osób 50+. Takim projektem jest projekt **„Łódzki rynek pracy to Twoja przyszłość”** współfinansowany przez Europejski Fundusz Społeczny, a realizowany jako projekt systemowy PO KL Priorytet VI *Rynek Pracy otwarty dla wszystkich*, Działanie 6.1 *Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie*, Poddziałanie 6.1.3 *Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych*. Okres realizacji projektu to lata 2008-2013, a projekt realizował i realizuje Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi.

Celem projektu była poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podniesienie aktywności zawodowej wśród bezrobotnych mieszkańców Łodzi znajdujących się przede wszystkim w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w szczególności osoby:

- bezrobotne powyżej 50 roku życia,
- bezrobotne niepełnosprawne,
- bezrobotne do 25 roku życia,
- bezrobotne długotrwale.

Projekt obejmował: szkolenia, staże, środki na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. W informacji końcowej dotyczącej realizacji projektu w 2011 roku wskazano, że uczestniczyło w nim 772 osób, w tym 442 kobiet i 280 mężczyzn.

W 2011 roku 534 osób odbyło staże, 188 osobom przyznano jednorazową dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej, 100 osób ukończyło szkolenie przygotowujące do prowadzenia własnej firmy.

W okresie do 3 miesięcy od zakończenia udziału w szkoleniu 349 osób znalazło zatrudnienie. Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wyniósł 50,8%.

Innym tego typu projektem jest projekt „Wspieramy Twoją Aktywność” współfinansowany przez Europejski Fundusz Społeczny, a realizowany jako projekt systemowy PO KL Priorytet VI Rynek Pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 *Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie*, Poddziałanie 6.1.3 *Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych*. Okres realizacji projektu to lata 2008-2013, a projekt realizował i realizuje Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi.

Celem projektu była poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podniesienie aktywności zawodowej wśród bezrobotnych mieszkańców Łodzi znajdujących się przede wszystkim w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Grupą docelową były i są osoby bezrobotne znajdujące się w ewidencji PUP w Łodzi, zameldowane w dzielnicach Bałuty lub Polesie, przede wszystkim:

- osoby powyżej 50 roku życia,
- osoby długotrwale bezrobotne,
- osoby do 25 roku życia,
- osoby niepełnosprawne.

Projekt realizowany był i jest przez PUP w Łodzi obejmował: szkolenia grupowe, mające na celu uaktualnienie, podwyższenie lub zmianę kwalifikacji zawodowych, szkolenia indywidualne, na które kierowana jest osoba bezrobotna, szkolona w zakresie, niezbędnym do potrzeb indywidualnych pracodawcy oraz środki na podjęcie działalności gospodarczej.

W informacji końcowej dotyczącej realizacji projektu w 2011 roku wskazano, że uczestniczyło w nim 417 osób w tym 146 kobiet i 271 mężczyzn. Ponadto w ramach projektu 190 osób kontynuowało staże rozpoczęte w roku 2010.

W 2011 roku 180 osób odbyło staże, 149 osobom przyznano jednorazowe dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, 261 osób ukończyło szkolenie dotyczące rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej.

W trakcie realizacji projektu lub w okresie do 3 miesięcy od zakończenia w nim udziału 283 osób znalazło zatrudnienie. Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wyniósł 47%.

Miasto Łódź już w chwili obecnej jest jednym z najstarszych dużych miast w Polsce. Według prognoz w 2035 osoby po pięćdziesiątce będą stanowiły aż 27% ludności tego miasta.¹²

Jednym z projektów, który w swym założeniu ma na celu przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu, jako jednej z barier aktywności zawodowej osób 50+ jest projekt Fifty-Fifty, którego realizatorem jest HRP Group, która podejmuje go w partnerstwie z Fundacją Wspierania Rozwoju Nowoczesnych Technologii 4Future. Oferta szkoleniowa stworzona jest z myślą o osobach powyżej 50 roku życia, które zdobędą nowe umiejętności związane z obsługą komputera w formie dostosowanej do swoich potrzeb.

Należy także wspomnieć, iż miasto Łódź nie jest uważana za środowisko przyjazne dla osób powyżej 50 r. ż. Warunki życia powodują, iż łodzianie, w tym także osoby 50+, mają gorszy stan zdrowia niż mieszkańcy innych dużych miast, mniej zarabiają, mają trudniejszą sytuację mieszkaniową.

Populacja osób 50+ dzieli się na dwie podstawowe grupy: osoby w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym; dla tej pierwszej najważniejszą potrzebą jest znalezienie zatrudnienia, dla tej drugiej aktywność społeczna i życiowa. Wspólne problemy łodzian w obu grupach to: zły stan zdrowia, przemoc domowa, dyskryminacja wiekowa w otoczeniu, samotność, niepełnosprawność, e-wykluczenie.

Miasto Łódź dotychczas nie traktowało problemów osób po 50 r. ż. jako priorytetowe, ograniczając się do działań w obszarze pomocy społecznej i usług opiekuńczych.

Oferta zaspokajania potrzeb osób 50 + na terenie Łodzi jest oceniana jako daleko niewystarczająca a to, czego najbardziej brakuje to wsparcie i współpraca Miasta z organizacjami pozarządowymi, które mają ogromny potencjał ludzki, a także innowacyjne pomysły - przede wszystkim rozpoznanie potrzeb i problemów łódzkich pięćdziesięciolatek.

Druga niezaspokojona potrzeba to udostępnienie przestrzeni miejskiej osobom po pięćdziesiątce, zarówno poprzez likwidację barier architektonicznych, jak i udostępnianie im lokali publicznych.

Szansą na zmianę tej sytuacji są nowe działania projektowane przez Miasto w ramach „Strategii rozwiązywania problemów społecznych w mieście Łodzi na lata 2011-2015” oraz programu „Aktywizacja 60+”.

¹² Wnioski dotyczące miasta Łódź opracowano na podstawie *Diagnoza sytuacji osób starszych w województwie łódzkim. Raport końcowy*, PAG Uniconsult, Warszawa 2011, s.80-81.

Szansa ta może zostać w pełni wykorzystana tylko wtedy, kiedy realizacja planowanych działań będzie opierać się na współpracy Urzędu Miasta, instytucji miejskich i powiatowych, innych instytucji publicznych działających w Łodzi oraz organizacji pozarządowych. Wymaga to zharmonizowania celów i zadań Strategii z innymi strategiami i programami miejskimi, przede wszystkim programem współpracy z organizacjami pozarządowymi, w którym Strategia nie ma odzwierciedlenia.

Współpraca w zakresie aktywizacji zawodowej powinna w większym stopniu pozwalać wykorzystywać potencjał organizacji pozarządowych, a także obejmować współpracę instytucji pomocy społecznej oraz pracodawców, bo to po ich stronie leży część barier w zatrudnianiu osób 50+.

Współpraca w zakresie aktywizacji społecznej powinna obok organizacji pozarządowych obejmować także rady osiedli i spółdzielnie mieszkaniowe, które dysponują potencjałem w tym zakresie.

W Łodzi realizowanych jest szereg projektów aktywizacji społecznej i zawodowej osób 50+. Przydatna byłaby rzetelna ocena ich skuteczności, efektywności i użyteczności oraz upowszechnienie najlepszych projektów czy też modelowych rozwiązań. Taki wysiłek powinno podjąć Miasto.

Współpraca pozwoliłaby nie tylko efektywniej wykorzystać zasoby lokalne będące w dyspozycji Miasta, instytucji publicznych i organizacji pozarządowych, ale także możliwości wsparcia zewnętrznego, przede wszystkim w ramach środków EFS i innych programów UE oraz środków, którymi dysponuje RCPS, a także instytucje rządowe.

2.3.2. Ankieta - wywiady kwestionariuszowe na potrzeby realizacji indywidualnych badań pogłębianych

Badania prowadzono w okresie od maja do końca lipca 2012 roku. We wskazanym okresie badania nie objęły docelowej ilości Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości (we wniosku zakładano 10 takich badań). W trakcie prowadzenia badań okazało się bowiem, że nie ma w woj. łódzkim 10 aktywnych Inkubatorów, które działają na tym obszarze – liczba ta wynosi 2. Dlatego też w celu właściwej weryfikacji problemu dotyczącego sytuacji osób po 50 roku życia, wnioskodawca podjął decyzję o kontynuacji badań, rozszerzając je na kolejne miesiące. Poczyniono starania, aby badaniami objąć kolejny AIP, tym samym udało się dokonać badania wszystkich istniejących Inkubatorów na obszarze realizacji projektu. Rozszerzono także ilość organizacji pozarządowych oraz OPS i PUP.

25 października 2012 roku zaktualizowano opracowany wcześniej raport, uwzględniając dane pozyskane do tego okresu. Opracowana strategia bazuje na raporcie uaktualnionym i wykorzystuje dane aktualnych badań.

Do zbierania danych posłużyło narzędzie badawcze w postaci standaryzowanego papierowego kwestionariusza, który stanowi załącznik do raportu. Kwestionariusz dostosowany został do specyfiki respondentów. Badanie ilościowe zostało zrealizowane z zastosowaniem techniki bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych (PAPI) – ang. *Paper and Pencil Interview*. Technika ta polega na przeprowadzeniu wywiadów z respondentami przy użyciu papierowego kwestionariusza.

Badania ankietowe przeprowadzone zostały wśród grupy 400 osób w wieku ponad 50 lat z terenów woj. łódzkiego (w każdym powiecie po około 17 ankiet, badanie reprezentatywne) z zastosowaniem kwestionariusza składającego się z kafeterii pytań otwartych, półotwartych i zamkniętych dotyczących danych identyfikujących, danych społecznych, danych zawodowych oraz danych dotyczących przedsiębiorczości osób po pięćdziesiątym roku życia.

2.3.3. Indywidualne badania pogłębione

Przeprowadzono 20 bezpośrednich indywidualnych wywiadów pogłębionych, które zostały przeprowadzone za pomocą kwestionariusza wywiadu ustrukturyzowanego wśród wytypowanej próby osób, którzy wcześniej brali udział w badaniach ankietowych.

2.3.4. Badania telefoniczne uzupełniające badania ankietowe

Przeprowadzono 50 wywiadów telefonicznych z osobami w wieku „50+”, które wcześniej brały udział w badaniach ankietowych. Były one ich uzupełnieniem.

2.3.5. Badania fokusowe

W projekcie wykorzystano metodologię jakościową – zogniskowane wywiady grupowe (FGI). Zogniskowane Wywiady Grupowe (FGI) – ang. *Focus Group Interviews* – potocznie zwane fokusami, to jedna z najpopularniejszych metod badań jakościowych, polegająca na wspólnej dyskusji grupy uczestników wywiadu na zadany z góry temat. Dyskusja prowadzona jest z kilkoma osobami przez tzw. moderatora. Jego rolą jest nie tylko zadawanie konkretnych pytań, lecz przede wszystkim czuwanie nad tokiem każdej z prowadzonych dyskusji i zachęcanie jej uczestników do aktywności, tak by mogli

w sposób wyczerpujący wypowiedzieć się na zadane tematy. Fokusy nie mają jednak na celu uzyskania sztywnych odpowiedzi na przedstawiany problem. Ich istotą jest dyskusja, a więc pogłębiona rozmowa na dany temat.

Dynamika grupy wpływa korzystnie na tempo i ilość zdobywanych informacji – uczestnicy mogą się nawzajem stymulować i dawać sobie wsparcie.

Uczestnicy są w umiejętny sposób dobierani ze względu na cechy związane z płcią, wiekiem, miejscem zamieszkania (demograficzne), ze względu na status ekonomiczny, sposób spędzania wolnego czasu, tak by tworzyli razem homogeniczną grupę. Gwarantuje to lepszą integrację, komunikację w grupie oraz stworzenie atmosfery otwartości wśród osób mających podobne problemy i posiadających zbieżne opinie. Respondenci nie powinni się jednak nawzajem znać, ponieważ mogłoby to zaburzyć ich otwartość. Mogłyby się tworzyć „podgrupy znajomych”, zjednoczone przeciwko pozostałym lub przeciwnie – osoby mogłyby wycofać się z rozmowy, bać się powiedzieć czegoś przy swoich znajomych, aby negatywnie przy nich nie wypaść.

Celem badań fokusowych było zbadanie instytucji i organizacji działających z osobami w wieku „50+” oraz zajmujących się tematyką wspierania aktywizacji zawodowej i społecznej oraz rozwoju przedsiębiorczości, ma na celu zbadanie aktualnego stanu na terenie woj. łódzkiego w zakresie obecnie świadczonych usług i innych form wsparcia dla osób pozostających bez zatrudnienia.

Grupa badawcza - Dobór próby badawczej (fokus groups - wywiady przeprowadza się w celu uzyskania informacji istotnych dla procesu badawczego, a udział osób i ich wypowiedzi nagrywa się i dokonuje transkrypcji danych).

- 11 badań z przedstawicielami OPS i PUP
- 17 badań z przedstawicielami NGO

W przypadku fokus groups - wywiady przeprowadzono z kilkoma osobami, w celu uzyskania informacji istotnych dla procesu badawczego zadano następujące pytania:

1. Jakiego rodzaju usługi i inne form wsparcia są obecnie przez Państwa świadczone dla osób pozostających bez zatrudnienia w wieku 50+? Czy Państwa zdaniem są one wystarczające?
2. Jakie są różnice w zakresie oferowanych przez Państwa usług / form wsparcia w zależności od grupy wiekowej odbiorców: wsparcie dla osób po 50 r. ż. a oferowane formy wsparcia dla osób do 50 r. ż.? Czy osoby w wieku 50+, znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, mogą liczyć na większe przywileje w zakresie świadczonej przez Państwa pomocy?

3. Czy prowadzą Państwo działania promujące przedsiębiorczość i samozatrudnienie wśród osób pozostających bez zatrudnienia? Na czym polegają te działania? Czy osoby po 50 roku życia mogą liczyć na szczególne wsparcie w tym zakresie z Państwa strony?
4. Jakie posiadają Państwo doświadczenie w realizacji projektów w zakresie wspierania przedsiębiorczości?
5. Czy realizują Państwo obecnie projekty w ramach działania: 7.2.2, 6.2 i 8.1.2?
6. Czy występują bariery / przeszkody ograniczające Państwa działania w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej oraz rozwoju przedsiębiorczości wśród osób pozostających bez zatrudnienia w wieku 50+? Jakiego rodzaju są to utrudnienia (brak środków finansowych bądź ograniczone środki finansowe, możliwe utrudnienia wynikające z postaw potencjalnych odbiorców itp.)?
7. Jakie jest Państwa zdanie na temat Inkubatorów Aktywizacji Zawodowej Seniorów, czyli miejsc, w których osoby pozostające bez zatrudnienia w grupie wiekowej 50+ miałyby szansę sprawdzić się jako przedsiębiorcy pod fachowym okiem trenera i przygotować do samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej? Czy Inkubator Aktywizacji Zawodowej Seniorów ma Państwa zdaniem szansę stać się skutecznym narzędziem aktywizującym zawodowo osoby w wieku 50+?

Łącznie przeprowadzono 11 badań z przedstawicielami OPS i PUP oraz 17 badań z przedstawicielami NGO.

Poza tym przeprowadzono 2 badania z pracownikami akademickimi, którym zadano następujące pytania:

1. Czym są Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości?
2. Na co może liczyć osoba zakładająca firmę w Akademickich Inkubatorach Przedsiębiorczości?
3. Co Państwa zdaniem zdecydowało o tym, iż uznawane są one za największą inicjatywę ostatnich lat, zmierzająca do rozwoju przedsiębiorczości wśród polskiej młodzieży?
4. Czy Państwa zdaniem model Inkubatorów można by spróbować zastosować w odniesieniu do grupy użytkowników - osób pozostających bez zatrudnienia w wieku 50+?
5. Czy Inkubator Aktywizacji Zawodowej Seniorów ma Państwa zdaniem szansę stać się skutecznym narzędziem aktywizującym zawodowo osoby w wieku 50+, wpływającym skutecznie na wydłużenie aktywności zawodowej osób po 50 r. ż., narażonych na znaczne trudności w dostępie do rynku pracy?

6. Jakie widzą Państwo zagrożenia, a jakie szansę, na przyszły sukces „Inkubatorów Aktywizacji Zawodowej Seniorów”?

2.4. Innowacyjność projektu „Aktywni seniorzy”

Innowacyjność produktu finalnego przejawia się w następujących wymiarach:

- **Innowacyjność w odniesieniu do grupy docelowej.**

Należy dostrzec, że wsparcie kierujemy do grupy w dużej mierze o ograniczonym dostępie do działań aktywizacyjnych, które nie są metodami wystarczająco skutecznymi. Niepracujące osoby 50+ nie były jeszcze wspierane w zakresie preinkubacji przedsiębiorczej. Wsparcie instytucji, takich jak Powiatowe Urzędy Pracy, do których zgłaszają się bezrobotni, chcący założyć własną działalność gospodarczą opiera się na standardowym szkoleniu *ABC przedsiębiorczości* i udzielaniu dotacji osobom, które spełnią określone warunki formalne, przygotują wstępny kosztorys. Podobnie wsparcie udzielane w ramach Działania 6.2 POKL jest skierowane do osób zdecydowanych na założenie własnej firmy i obejmuje przede wszystkim szkolenia w zakresie przedsiębiorczości, wypłatę dotacji i wsparcia pomostowego. Zawsze warunkiem jest jednak założenie własnej działalności gospodarczej.

Wsparcie w przygotowanym modelu tym różni się od wskazanych wyżej form wsparcia, że adresowane jest do niepracujących osób 50+, które z różnych przyczyn nie występują o przyznanie dotacji na rozpoczęcie działalności. Powodem takiej postawy jest nie tylko brak wiedzy na temat prowadzenia działalności gospodarczej, lecz przede wszystkim obawy co do powodzenia w biznesie, lęk przed porażką i koniecznością np. zwrotu udzielonego wsparcia finansowego. Pierwszym miejscem, w którym mogą otrzymać pomoc osoby w wieku powyżej 50 lat, które utraciły zatrudnienie lub które chcą podjąć pracę bo utraciły inne źródło utrzymania, to PUP i OPS. Tu jednak widzimy brak jakiegokolwiek zróżnicowania, nie mówiąc o preferowaniu, osób po 50 r. ż. w poszukiwaniu pracy lub kierowaniu na szkolenia czy korzystania z możliwości podjęcia wspieranego zatrudnienia. Z rzadkością spotyka się dziś oferty pracy pochodzące od pracodawców gotowych zatrudnić osoby po 50 roku życia. Stosowana dyskryminacja pośrednia ewidentnie skazuje osoby 50+ na długotrwałe bezrobocie, trwale eliminuje je z rynku pracy.

Zaproponowany model jest krokiem wcześniejszym, działaniem preinkubacyjnym przed przyznaniem dotacji lub wzięciem pożyczki na prowadzenie działalności. Zastosowanie modelu pozwoli odpowiednio przygotować osoby do prowadzenia własnych firm, pozwoli zweryfikować pomysł w praktyce, ocenić realność powodzenia w biznesie, a jednocześnie

nie odcina drogi do ubiegania się o wsparcie finansowe z Urzędu Pracy, czy ze środków EFS.

- **Innowacyjność w wymiarze proponowanego narzędzia.**

Zamierzamy zastosować i przetestować znane i sprawdzone metody wobec innych grup, niż te które dotychczas były objęte daną metodą. Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości, działające przy uczelniach wyższych, koncentrują działania wspomagające przedsiębiorczość, na konkretnej grupie, to jest studentów i absolwentów wyższych uczelni. Właśnie ten ostatni element, kompleksowego i zindywidualizowanego przygotowania kandydata na przedsiębiorcę w wieku 50+, wyrażający się w prowadzeniu działalności gospodarczej bez konieczności jej formalnej rejestracji, powinien zwiększyć szanse na przetrwanie na rynku pracy już jako przedsiębiorca.

Innowacyjnym rozwiązaniem, w stosunku do obecnej praktyki jest wprowadzenie nowego narzędzia aktywizacji zawodowej, które przyczyni się do wydłużenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+. Nowe narzędzie, tj. IAZS uwzględnia potrzeby osób po 50 r. ż. Dzięki IAZS osoby w wieku 50+, często "niechciane" przez pracodawców, ale posiadające bogate doświadczenie zawodowe i życiowe będą mogły pod okiem doświadczonych trenerów przygotować się do samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej, która w wielu przypadkach da szansę na dostosowanie wymiaru czasu pracy do swoich indywidualnych predyspozycji.

- **Innowacyjność w wymiarze problemu:**

Negatywnym skutkiem obecnej sytuacji na rynku pracy jest rosnące bezrobocie wśród osób po 50 r. ż. Zmniejszające się zatrudnienie, upadek wielu firm, skutkuje, iż osoby 50+ mimo swoich atutów są wypierane przez osoby młode.

Na to nakładają się problemy w zakresie kwalifikacji, w tym chociażby znajomość technik informatycznych, języków obcych, problemy z adaptacją w nowym miejscu pracy. Jeżeli jeszcze weźmiemy pod uwagę negatywne stereotypy w postrzeganiu osób 50+ to uzyskujemy poważny problem związany z tym, jak przygotować i jak pomóc w skutecznym powrocie na rynek pracy osobie powyżej 50 r. ż.. Jednym ze sposobów na aktywność zawodową tej grupy może być własna działalność gospodarcza. Obawy przed jej założeniem są jednak dla znacznej części osób tak silne, że skutecznie blokują jakiekolwiek samodzielne inicjatywy w tym zakresie. Dlatego poszukiwaliśmy rozwiązań, które pozwolą przełamać obawy i lęki przed inicjatywą w postaci pracy na własny rachunek. Opracowany model preinkubacji

skutecznie przygotowuje do rozpoczęcia pracy na własny rachunek, wspiera w zakresie właściwego umotywowania do rozpoczęcia starań o założenie własnej działalności gospodarczej.

Innowacją jest przygotowanie narzędzia w postaci modelu aktywizującego osoby po 50 roku życia. Model ten wspiera i kształtuje cechy przedsiębiorcze, pozwala na przetestowanie skuteczności własnego przedsiębiorstwa przy wsparciu Inkubatora Aktywizacji Zawodowej Seniorów.

Narzędziem innowacji będzie ostateczny produkt finalny, złożony z 3 produktów finalnych:

1. Poradnik kierowany do odbiorców IAZS opracowany został językiem łatwym do zrozumienia przez osoby 50+. Zawiera zarówno materiały motywujące do utrzymywania dalszej aktywności osób w wieku pow. 50 lat, praktyczne wskazówki dotyczące zarówno możliwości rozpoczęcia działalności gospodarczej, jak i możliwości przekwalifikowania lub podniesienia posiadanych umiejętności. Podręcznik jest także przewodnikiem po nowoczesnych technologiach, których opanowanie jest dziś niezbędną umiejętnością, chroniącą przed wykluczeniem cyfrowym i społecznym. Zamierzamy wydać go w 200 egzemplarzach.

2. Poradnik kierowany do użytkowników IAZS. Celem tego produktu jest wypracowaniem metod działania niepublicznych placówek wspierających aktywizację zawodową osób pięćdziesiąt plus (o zakresie i formach działania znacznie szerszym niż akademickie inkubatory przedsiębiorczości). Zawiera on opracowane i przetestowane metodyki wsparcia motywacyjnego, określania postaw przedsiębiorczych i potrzeb szkoleniowo – doradczych oraz praktycznych form prowadzenia inkubatora w zakresie symulowania działalności gospodarczej i metod pracy trenerów pracy. Publikacja w 60 egzemplarzach, kierowana przede wszystkim do NGO.

3. Poradnik dla doradców zawodowych i trenerów pracy „Aktywizacja Zawodowa Seniorów”. W tym poradniku zamieszczone zostały treści związane z aktywizacją osób powyżej 50 roku życia, praktyczne zestawy ćwiczeń związane z badaniem predyspozycji i cech przedsiębiorczych. Publikacja zostanie wydana w 80 egzemplarzach.

Preinkubacja oparta na 3 produktach, to skuteczny, kompleksowy drogowskaz kierowany do osób wspierających osoby 50+ w wejściu lub powrocie na rynek pracy. Przyjęte odważne założenia, pozwolą nie tylko dobrze przygotować osoby po 50 roku życia do prowadzenia działalności gospodarczej, lecz także pozwolą na przetestowanie (na próbę) prowadzenia działalności bez bagażu ryzyka, odpowiedzialności, obowiązków podatkowych. Wsparcie udzielane w ramach Inkubatora udzielane jest przede wszystkim grupie, która nie występuje o dofinansowanie do działalności gospodarczej, z uwagi na wiążące się z tym obowiązki. Są to osoby nie mające pewności na ile poradzą sobie z prowadzeniem biznesu, mają wątpliwości, na ile ich pomysł jest adekwatny do potrzeb rynku. To właśnie stanowi istotę innowacyjnego rozwiązania, które proponujemy tym organizacjom, które poszukują skutecznych metod aktywizacji osób po 50 roku życia.

Przedmiotem upowszechniania jest model preinkubacji przedsiębiorczej osób 50+ pozostających bez zatrudnienia, prowadzący do udzielenia wsparcia w postaci szkoleń i doradztwa w zakresie kształtowania postaw przedsiębiorczych oraz możliwości przetestowania prowadzenia własnej firmy. Poszczególne części modelu mogą być stosowane łącznie (zalecane) lub też, w zależności od potrzeb i możliwości przyszłych użytkowników, niezależnie od siebie. Metody i instrumenty upowszechniania, jakie zostaną wykorzystane w trakcie realizacji ww. strategii, uwzględniają zasady równości szans, w tym równości płci i przyczyniają się do osiągnięcia założonych celów. Działania upowszechniające dotyczyć będą:

- raportu prezentującego wyniki badań z zakresu problematyki wydłużenia aktywności zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia w wieku 50+,
- modelu funkcjonowania inkubatora wspierającego aktywizację osób powyżej pięćdziesiątego roku życia w podejmowaniu działalności gospodarczej,
- poradnika kierowany do odbiorców IAZS, wskazujący bezpośrednim odbiorcom możliwości zwiększania aktywności zawodowej,
- poradnika kierowany do użytkowników IAZS, zawierający opracowane i przetestowane metodyki wsparcia motywacyjnego, określania postaw przedsiębiorczych i potrzeb szkoleniowo – doradczych oraz praktycznych form prowadzenia inkubatora w zakresie symulowania działalności gospodarczej i metod pracy trenerów pracy,



-
- poradnika dla doradców zawodowych i trenerów pracy pt. „Aktywizacja Zawodowa Seniorów”, zawierający treści związane z aktywizacją osób 50 +, praktyczne zestawy ćwiczeń związane z badaniem predyspozycji i cech przedsiębiorczych.

ROZDZIAŁ III. WSKAZANIE DETERMINANT KONTYNUOWANIA PRACY I AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB PO PIĘĆDZIESIĄTYM ROKU ŻYCIA W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM

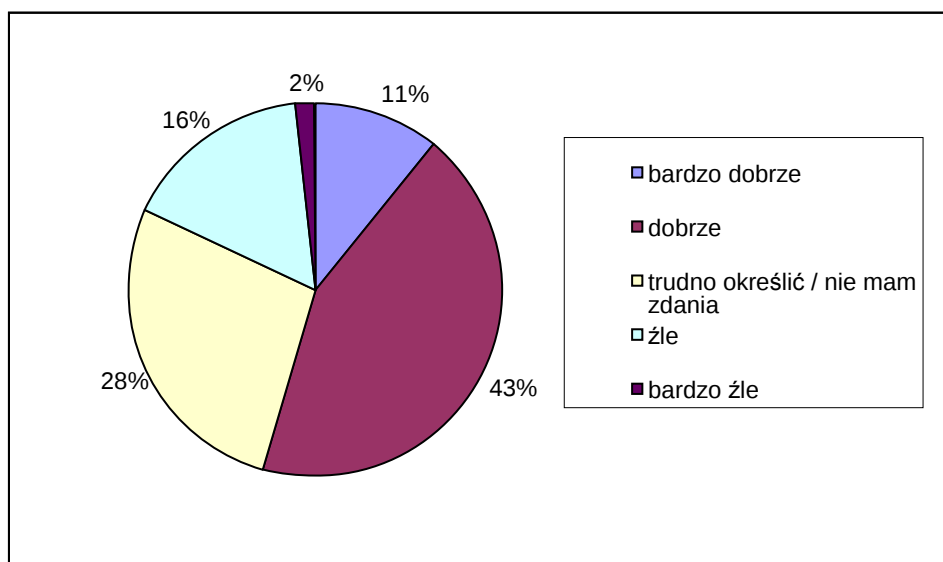
Badania ankietowe przeprowadzone zostały wśród grupy 400 osób w wieku ponad 50 lat z zastosowaniem kwestionariusza składającego się z kafeterii pytań otwartych, półotwartych i zamkniętych. Dotyczyły danych identyfikujących, danych społecznych, danych zawodowych oraz przedsiębiorczości osób po 50 r. ż. Na ich podstawie ukazano determinanty kontynuowaniu pracy i aktywizacji zawodowej osób 50+ w województwie łódzkim

3.1. Stan zdrowia, sytuacja rodzinna i materialna osób w wieku 50+

Jedną z metod oceny stanu zdrowia społeczeństwa jest samoocena dokonywana przez respondentów w ramach prowadzonych badań.

Metoda ta została również zastosowana w trakcie prowadzonych badań czynników aktywizacji zawodowej osób po 50 r. ż, co przedstawia poniższy wykres.

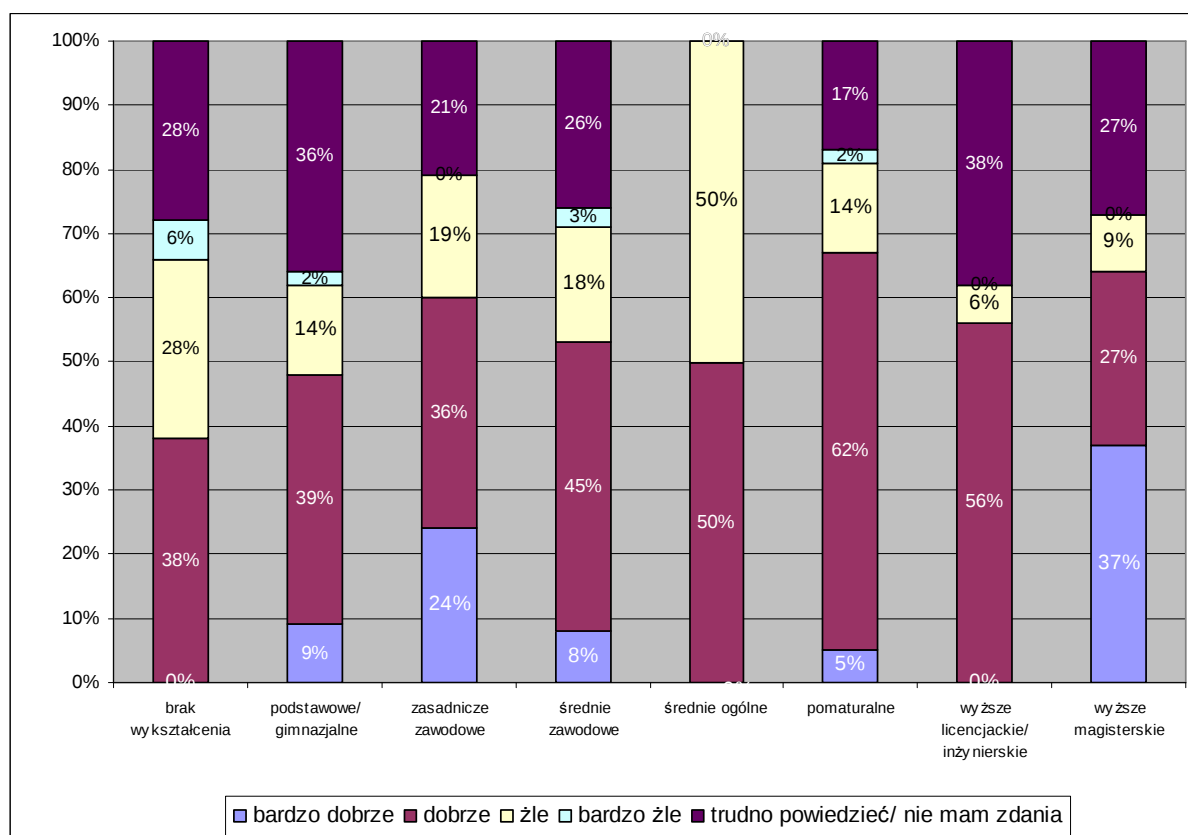
Wykres 1. Samoocena stanu zdrowia w badanej populacji osób po 50 r. ż w województwie łódzkim



Źródło: badania własne.

W badanej populacji osób po 50 r. ż swój stan zdrowia jako bardzo dobry i dobry określiło ponad 54% respondentów (bardzo dobry – 11%, dobry – 43%). Ponad 28% badanych uznało, że czuje się przeciętnie, oceniając swoje zdrowie jako ani dobre, ani złe – odpowiedź: „trudno określić”. Natomiast 16% ankietowanych postrzega swój stan zdrowia jako zły.

Wykres 2. Samoocena stanu zdrowia w badanej populacji osób po 50 r. ż według wykształcenia



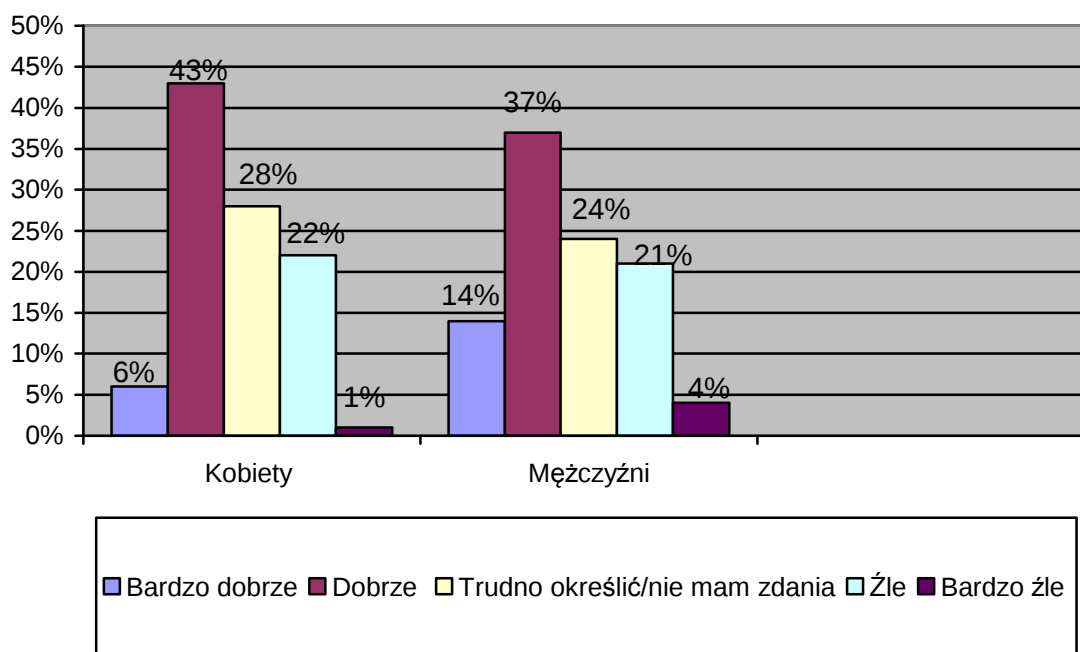
Źródło: badania własne.

Analizując niniejsze pytanie należy stwierdzić, iż stan zdrowia jako bardzo dobry najczęściej oceniły osoby z wykształceniem wyższym magisterskim – 37%, z wykształceniem zawodowym – 24%, z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym - 9%, z wykształceniem średnim zawodowym – 8% natomiast z wykształceniem pomaturalnym - 5%.

Stan zdrowia jako „zły” i „bardzo zły” najczęściej wskazują osoby:

- z wykształceniem średnim ogólnym – 50% odpowiedź źle,
- bez wykształcenia – 34% (odpowiedź „źle” – 28%, „bardzo źle” – 6%),
- z wykształceniem średnim zawodowym - 21% (odpowiedź „źle” – 18%, „bardzo źle” – 3%),
- z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 19% badanych zaznaczyło odpowiedź: „źle”,
- z wykształceniem pomaturalnym – 16% (odpowiedź „źle” – 14%, „bardzo źle” – 2%),
- z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym - 16% (odpowiedź „źle” – 14%, „bardzo źle” – 2%).

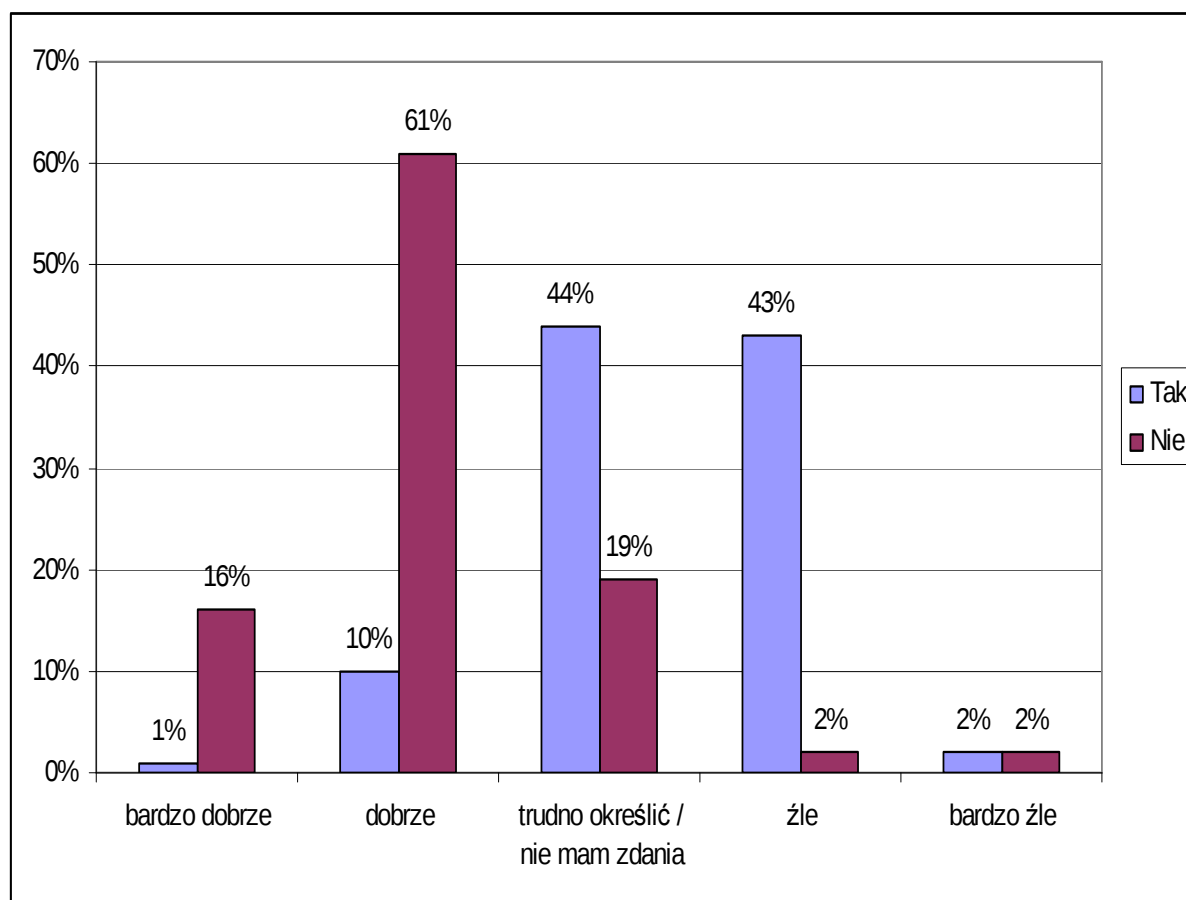
Wykres 3. Samoocena stanu zdrowia w badanej populacji osób po 50 r. ż. według płci



Źródło: badania własne.

Analizując stan zdrowia z podziałem na płeć respondentów, w opinii mężczyzn w wieku 50+, oceniają oni swój stan zdrowia w większości pozytywnie, ponieważ aż 37% z nich wskazało odpowiedź „dobrze”, a 14% „bardzo dobrze”. Dokonując samooceny swojego aktualnego stanu zdrowia również wśród kobiet najwięcej procent wszystkich odpowiedzi uzyskała odp. „dobrze” – 43%. Z kolei na odpowiedź „bardzo dobrze” wskazało 6% respondentek. W opinii 28% kobiet oraz 24% mężczyzn trudno określić stan swojego zdrowia. Natomiast swoje zdrowie jako „złe” ocenia 22% kobiet oraz 21% mężczyzn objętych badaniem.

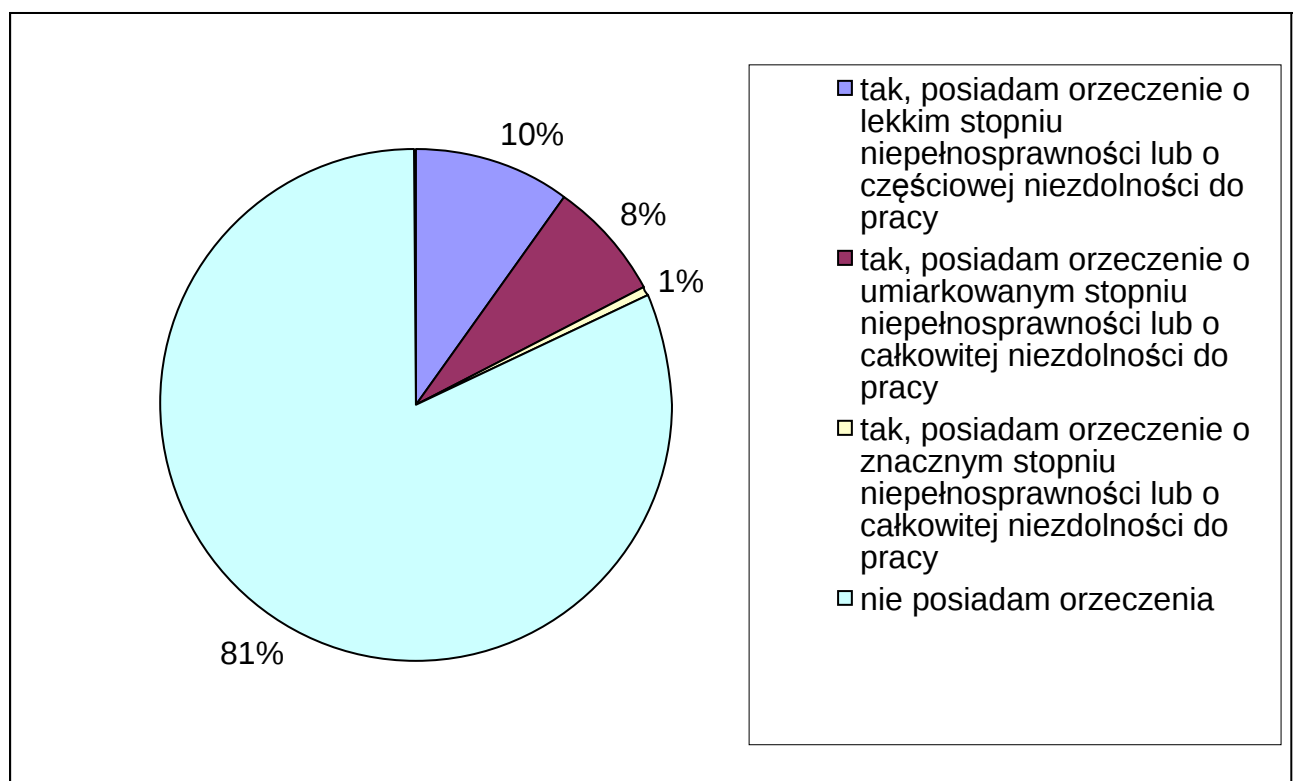
**Wykres 4. Samoocena stanu zdrowia w badanej populacji osób po 50 r. ż.
w województwie łódzkim a ograniczenia w znalezieniu pracy**



Źródło: badania własne.

Wśród respondentów w wieku 50+, nie posiadających zatrudnienia oraz zamieszkujących województwo łódzkie, którzy biorąc udział w badaniu ankietowym, uznali, iż trudno jest im ocenić swój stan zdrowia, wskazali jednocześnie, że może on powodować ograniczenia w znalezieniu pracy – 44% wszystkich odpowiedzi „Tak”. Podobnego zdania są osoby w wieku 50+, które oceniają swój stan zdrowia jako zły – 43% wszystkich odpowiedzi „Tak”. Natomiast 61% wszystkich odp. „Nie” stanowią wskazania respondentów, którzy oceniają swój stan zdrowia jako dobry, uważając jednocześnie, że zdrowie nie powoduje ograniczeń w znalezieniu zatrudnienia.

**Wykres 5. Posiadanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności
przez badane osoby w wieku 50 +**

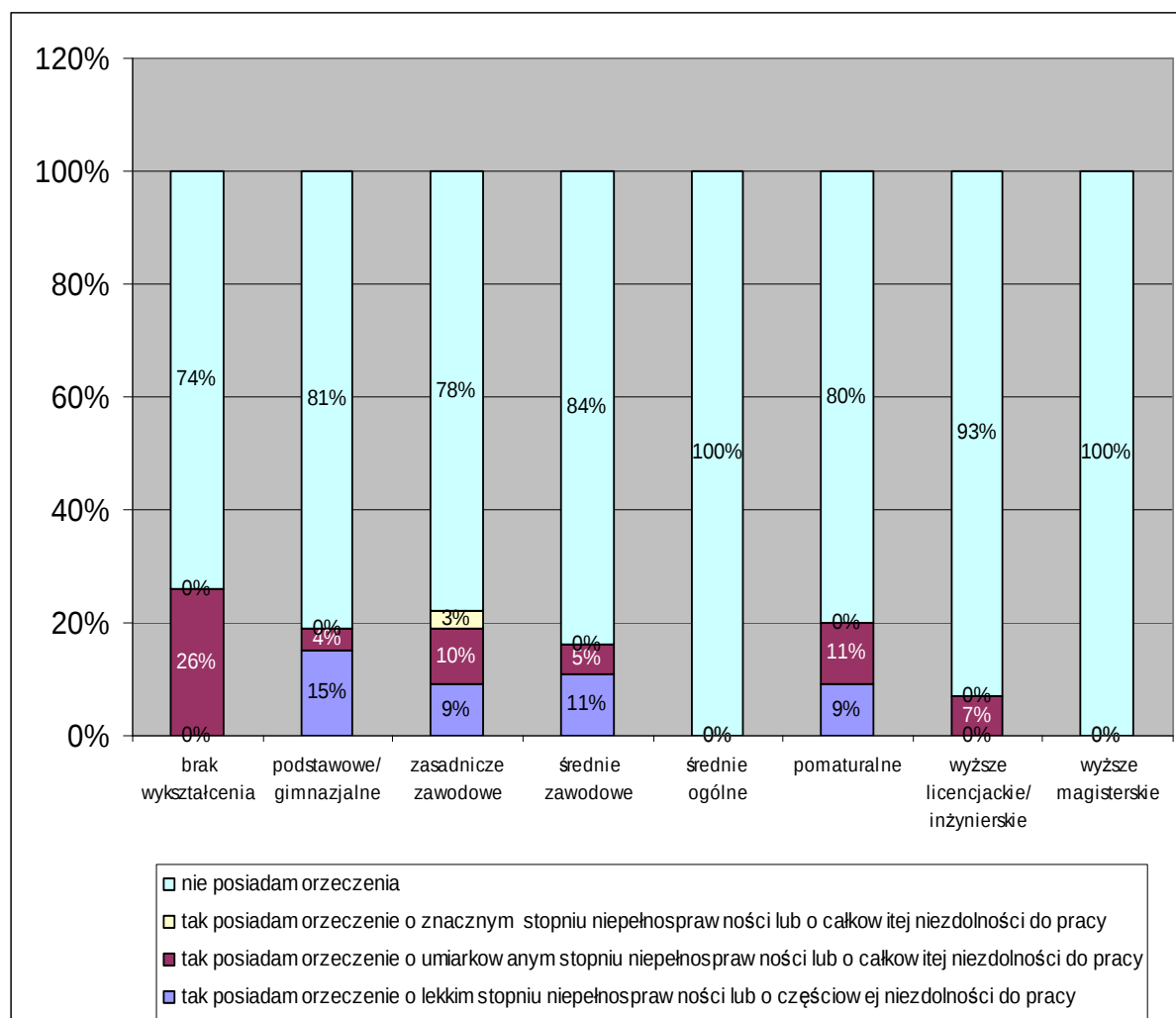


Źródło: badania własne.

Aż 81% badanych respondentów nie posiada orzeczenia o stopniu niepełnosprawności lub o częściowej niezdolności do pracy, czyli nie mają przeciwwskazań zdrowotnych, które uniemożliwiałyby lub ograniczały podjęcie zatrudnienia.

Jedynie 10% osób po 50 r. ż., które wzięły udział w badaniu, posiada orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności lub o częściowej niezdolności do pracy, 8% posiada orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, natomiast 1% orzeczenie o znacznym o stopniu znacznym.

Wykres 6. Stopień niepełnosprawności a wykształcenie badanych osób w wieku 50+



Źródło: badania własne.

Analizując posiadane wykształcenie można zauważyć, iż osoby z wykształceniem wyższym magisterskim i średnim ogólnym nie posiadają orzeczenia, natomiast takie orzeczenie posiadają osoby z wykształceniem podstawowym – 15%, średnim zawodowym – 11%, pomaturalnym i zasadniczym zawodowym – 9%.

Można więc stwierdzić, że im wyższy poziom wykształcenia, tym problematyka niepełnosprawności lub częściowej niezdolności do pracy występuje rzadziej.

Analizując sytuację rodzinną uwzględniono takie czynniki jak: wiek, miejsce zamieszkania, stan cywilny, liczba dzieci.

Uwzględniając wiek osób po 50 r. ż. wyniki przedstawiają poniższe tabele.

Tabela 3. Osoby powyżej 50 r. ż. niepracujące, według wieku

Wiek	Liczba osób	Odsetek Osób
50-53	179	45%
53-55	95	24%
55-57	62	16%
57-59	39	10%
59-61	13	3%
61-63	6	2%
Suma	394	100%

Źródło: badania własne.¹³

Wyniki w tabeli 3 ukazują, iż najwięcej niepracujących osób po 50 r. ż, które uczestniczyły w badaniu ankietowym, jest w przedziale wiekowym 50-53 lata, natomiast najmniej w przedziale wiekowym 61- 63 lata i wynosi 2%.

W ramach prowadzonych wywiadów ankietowych, w niniejszym projekcie, w większości udział wzięli respondenci w wieku od 50. do 55 roku życia.

Tabela 4. Osoby w wieku 50+, niepracujące, według wieku z uwzględnieniem wykształcenia

Wiek	brak wykształcenia	wykształcenie podstawowe /gimnazjalne	zasadnicze zawodowe	średnie zawodowe	średnie ogólne	pomaturalne	wyższe licencjackie / inżynierskie	wyższe magisterskie
50-53	6	50	38	28	4	26	16	11
53-55	3	41	13	15	0	23	0	0
55-57	6	19	18	10	0	9	0	0
57-59	3	11	9	9	0	7	0	0
59-61	0	6	1	5	0	1	0	0
61-63	0	3	1	1	0	1	0	0
Suma	18	130	80	68	4	67	16	11

Źródło: badania własne.

¹³ Nie wszystkie osoby wypełniające ankietę odpowiedziały na 100% pytań:

1. 394 osoby udzieliły odpowiedzi na pytania o wiek (tabela 3),
2. 394 osoby udzieliły jednocześnie odpowiedzi na pytania o wiek oraz wykształcenie (tabela 4),
3. 394 osób udzieliło jednocześnie odpowiedzi na pytania o wiek oraz płeć (tabela 5),
4. 394 osób udzieliło jednocześnie odpowiedzi na pytanie o wielkość miejscowości (tabela 6),
5. 394 osób udzieliło jednocześnie odpowiedzi na pytanie o wielkość miejscowości oraz płeć (tabela 7),
6. 394 osób udzieliło jednocześnie odpowiedzi na pytanie o wielkość miejscowości oraz o wykształcenie (tabela 8).

Analizując osoby niepracujące z uwzględnieniem posiadającego wykształcenia należy, zauważyć, że we wszystkich przedziałach wiekowym dominują osoby niepracujące z wykształceniem podstawowym, wykształceniem zawodowym, wykształceniem pomaturalnym oraz średnim zawodowym, natomiast najmniej osób niepracujących jest z wykształceniem wyższym magisterskim, wyższym licencjackim oraz wykształceniem średnim ogólnym.

Tabela 5. Osoby w wieku 50+, niepracujące, z uwzględnieniem płci

Wiek	Kobiety	Mężczyźni
50-53	133	46
53-55	67	28
55-57	33	29
57-59	17	22
59-61	4	9
61-63	0	6
Suma	254	140

Źródło: badania własne.

Uwzględniając wiek niepracujących osób można zauważyć, że najwięcej ankietowanych niepracujących kobiet było w wieku 50-53 lata – 133 kobiety. Żadna z respondentek nie była w wieku pomiędzy 61 a 63 rokiem życia. Wśród mężczyzn również najwięcej było w przedziale wiekowym pomiędzy 50 a 53 rokiem życia – łącznie 46 mężczyzn. Najmniej, bo tylko 6 mężczyzn znajdowało się w przedziale wiekowy między 61 a 63 r. ż.

Kolejnym analizowaną determinantą było miejsce zamieszkania osób niepracujących, w wieku 50+.

Tabela 6. Obszar zamieszkania osób w wieku 50+

Typ miasta	Liczba osób
Miasto (20 tys i więcej)	189
Miasto (poniżej 20 tys)	83
Wieś	122
Suma	394

Źródło: badania własne.

Uwzględniając obszar zamieszkania najwięcej osób w wieku 50+, niepracujących, zamieszkuje duże miasta oraz wieś.

Tabela 7. Obszar zamieszkania osób w wieku 50+ według płci

Typ miasta	Liczba osób	
	Kobieta	Mężczyzna
Miasto (20 tys. i więcej)	134	55
Miasto (poniżej 20 tys.)	55	28
Wieś	65	57
Suma	254	140

Źródło: badania własne.

Wśród respondentów w większości były kobiety z dużych miast, natomiast respondenci płci męskiej zamieszkują w zbliżonej liczbie: duże miasta – 55 mężczyzn oraz wieś – 57 mężczyzn. Najmniej osób badanych, zarówno kobiet, jak i mężczyzn zamieszkiwało miasta poniżej 20 tysięcy mieszkańców.

Tabela 8. Obszar zamieszkania osób w wieku 50+, według wykształcenia i miejsca zamieszkania

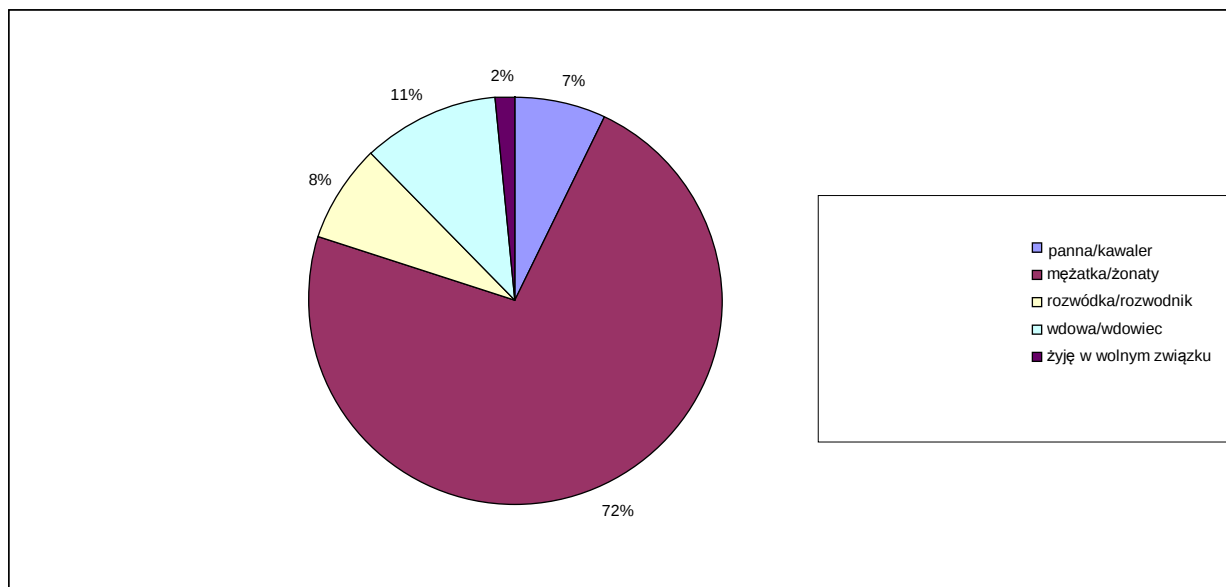
Liczba osób

Typ miasta	brak wykształcenia	wykształcenie podstawowe /gimnazjalne	zasadnicze zawodowe	średnie zawodowe	średnie ogólne	pomaturalne	wyższe licencjackie / inżynierskie	wyższe magisterskie
Miasto (20 tys i więcej)	8	65	42	20	2	37	9	6
Miasto (poniżej 20 tys)	0	25	22	13	0	15	4	4
Wieś	10	40	16	35	2	15	3	1
Suma	18	130	80	68	4	67	16	11

Źródło: badania własne.

Najwięcej respondentów posiadało wykształcenie podstawowe/gimnazjalne, wśród których 65 os. wskazało, iż zamieszkuje duże miasta, 40 os. – wieś, a jedynie 25 os. miasta poniżej 20 tys. mieszkańców. Żadna z ankietowanych osób w wieku 50+ posiadająca wykształcenie średnie ogólne lub nie posiadająca wykształcenia nie zamieszkiwała na obszarze miasta poniżej 20 tysięcy mieszkańców.

Wykres 7. Stan cywilny osób niepracujących w wieku 50+

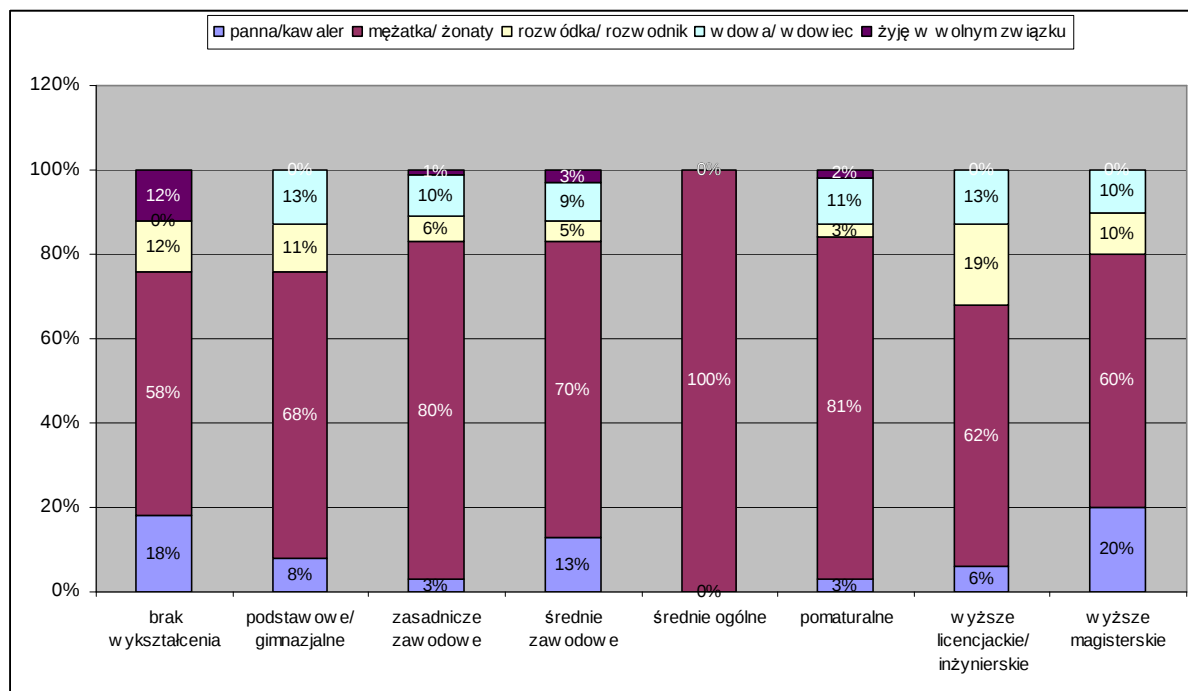


Źródło: badania własne.

Uwzględniając stan cywilny osób niepracujących, w wieku 50+, można wygenerować następujące informacje:

- stan cywilny osób niepracujących w wieku 50+ to w 72% osoby żyjące w związku małżeńskim, 11% wdowa/wdowiec, 8% to rozwodnik, a 7% to panna/kawaler.

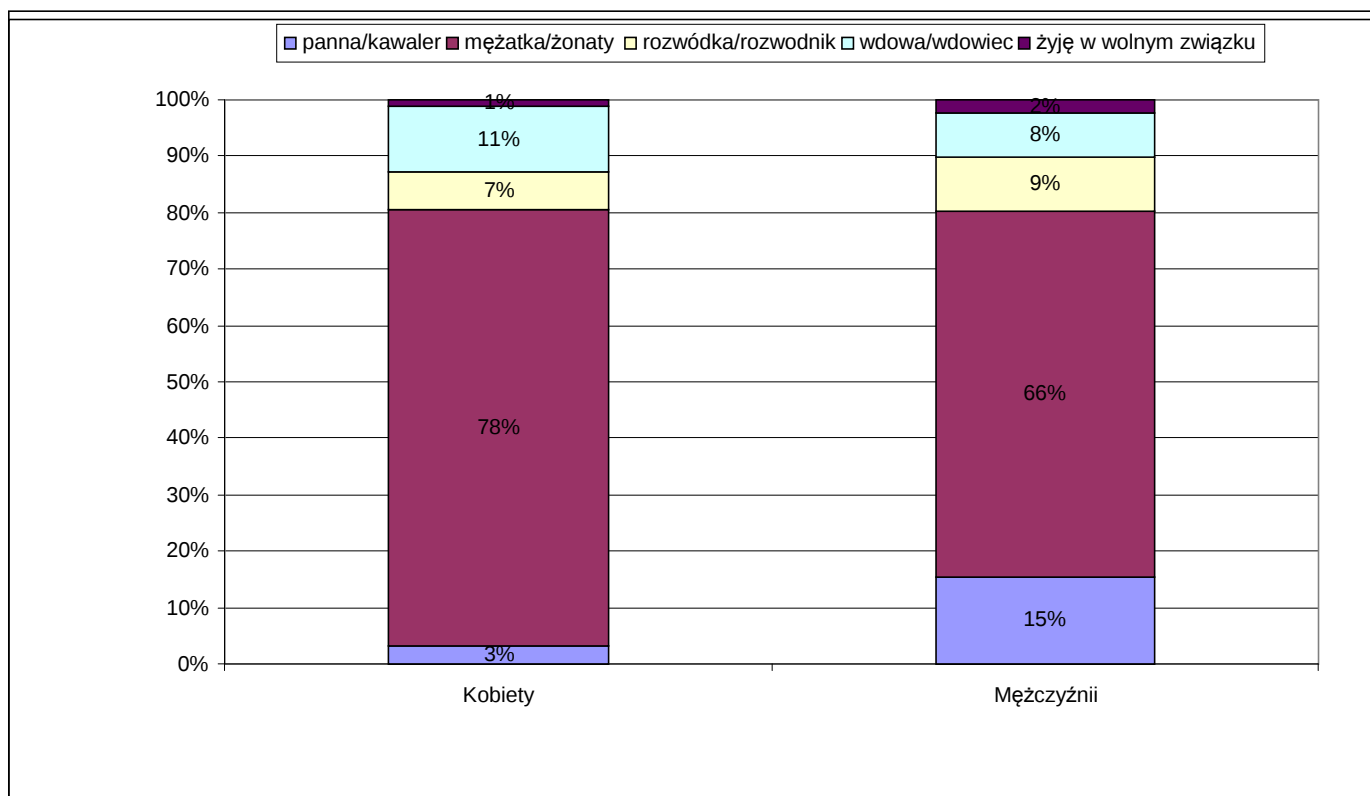
Wykres 8. Stan cywilny osób niepracujących, w wieku 50+, według wykształcenia



Źródło: badania własne.

Wszystkie osoby (100%), które zaznaczyły, iż posiadają wykształcenie średnie ogólne, jednocześnie wskazały, że pozostają w związku małżeńskim. Najmniej popularną odpowiedzią było stwierdzenie dot. życia w wolnym związku, które w największym procencie, osiągając wskaźnik 12%, w porównaniu z innymi poziomami wykształcenia, pojawiło się wśród badanych nie posiadających wykształcenia.

Wykres 9. Stan cywilny osób niepracujących, w wieku 50+ według płci

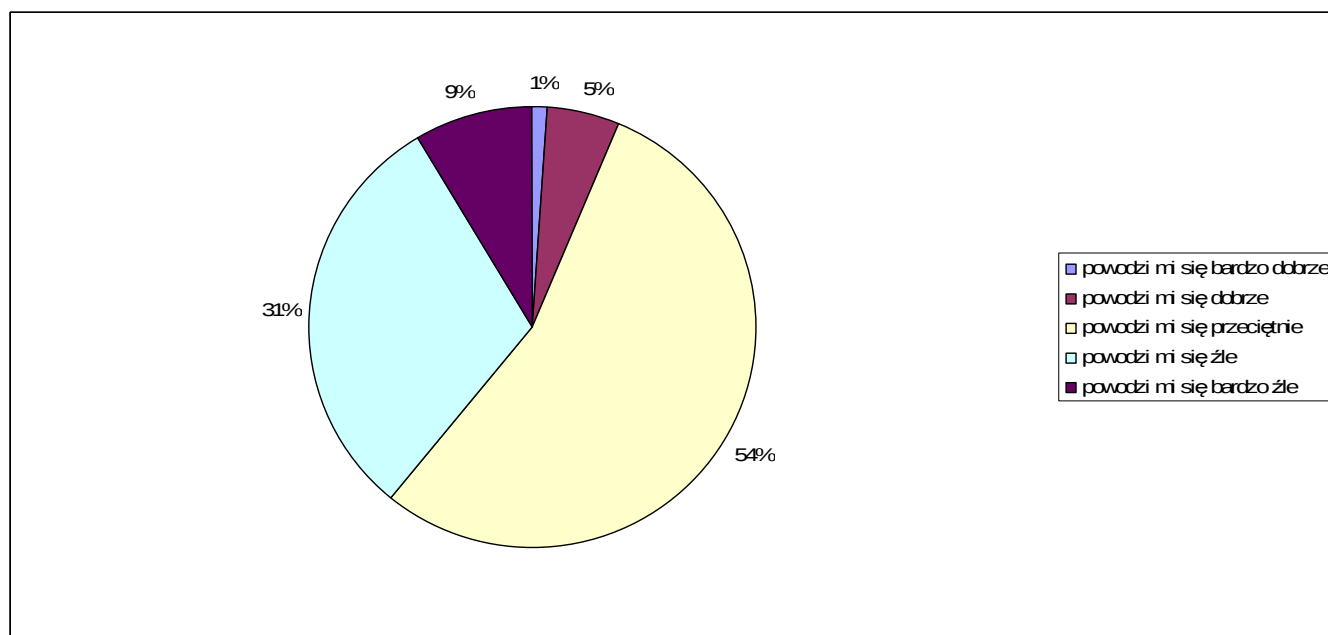


Źródło: badania własne.

Analizując płeć osób niepracujących powyżej 50 r. ż., można zauważyć, iż niepracujące kobiety w 78% są w związku małżeńskim, 11% to wdowy, a 7% to kobiety po rozwodzie, natomiast 3% to panny, a 1% żyje w wolnym związku.

Natomiast objęci badaniami ankietowymi, niepracujący mężczyźni powyżej 50 r. ż., w 66% pozostają w związku małżeńskim, 15% to kawalerzy, 9% to mężczyźni po rozwodzie, a 8% to wdowcy, 2% żyje w wolnym związku.

Wykres 10. Ocena sytuacji materialnej osób w wieku 50+

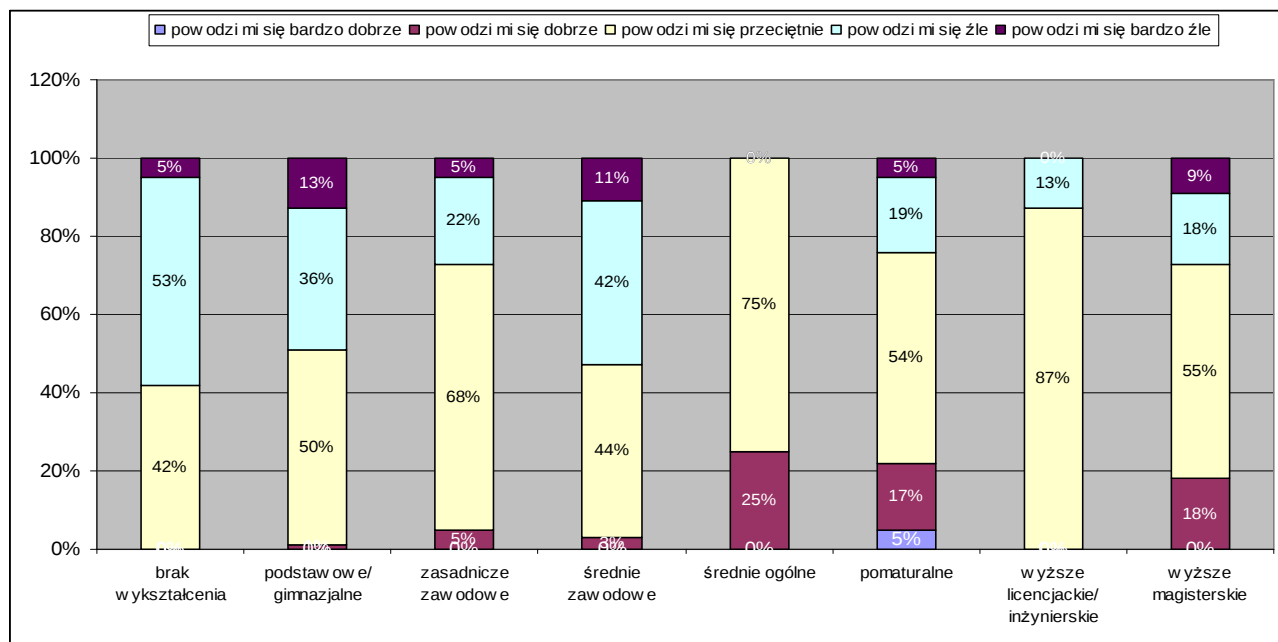


Źródło: badania własne.

Analizując sytuację materialną, uwzględniono dochód miesięczny netto, co przedstawiają wykresy 10-15, a także zbadano opinię dotyczącą ogólnej oceny sytuacji materialnej wśród respondentów.

Oceniając sytuację materialną osób w wieku 50+, 54 % ankietowanych wskazuje, że powodzi im się przeciętnie, a 31%, że powodzi im się źle, natomiast 9% respondentów uważa, że bardzo źle. Tylko 5% badanych wskazało na odpowiedź: „dobrze”, a jedynie 1% oceniło, że powodzi im się bardzo dobrze. Reasumując stwierdzić można, że zdecydowana większość respondentów ocenia swoją dotychczasową sytuację materialną przeciętnie, natomiast w opinii 40% badanych jest ona negatywna: zła lub bardzo zła.

Wykres 11. Ocena sytuacji materialnej osób w wieku 50+ według wykształcenia

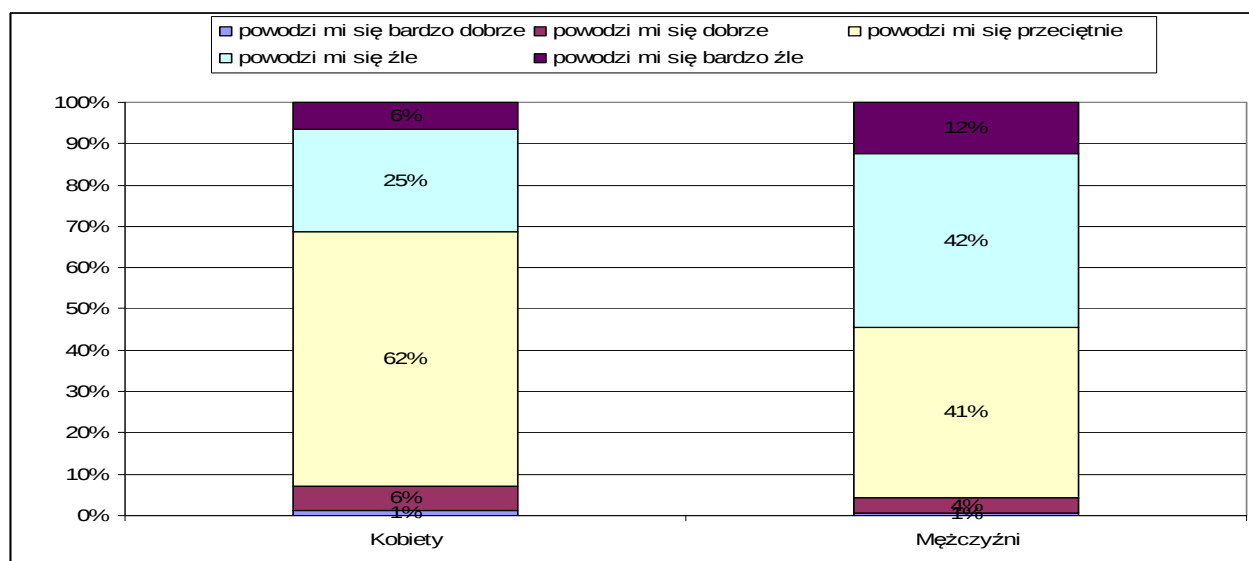


Źródło: badania własne.

Najczęściej swoją sytuację materialną jako złą oceniły osoby nie posiadające wykształcenia – 53%. Z kolei u osób z wykształceniem średnim ogólnym ten wariant odpowiedzi nie pojawił się wcale. Żadna z osób nie posiadająca wykształcenia, posiadająca wykształcenie podstawowe/gimnazjalne lub wyższe licencjackie/inżynierskie nie wskazała odpowiedzi, iż powodzi jej się bardzo dobrze.

Reasumując badani najczęściej przy ocenie swojej sytuacji materialnej ostrożnie dokonywali tej oceny, wybierając odpowiedź, że powodzi im się przeciętnie.

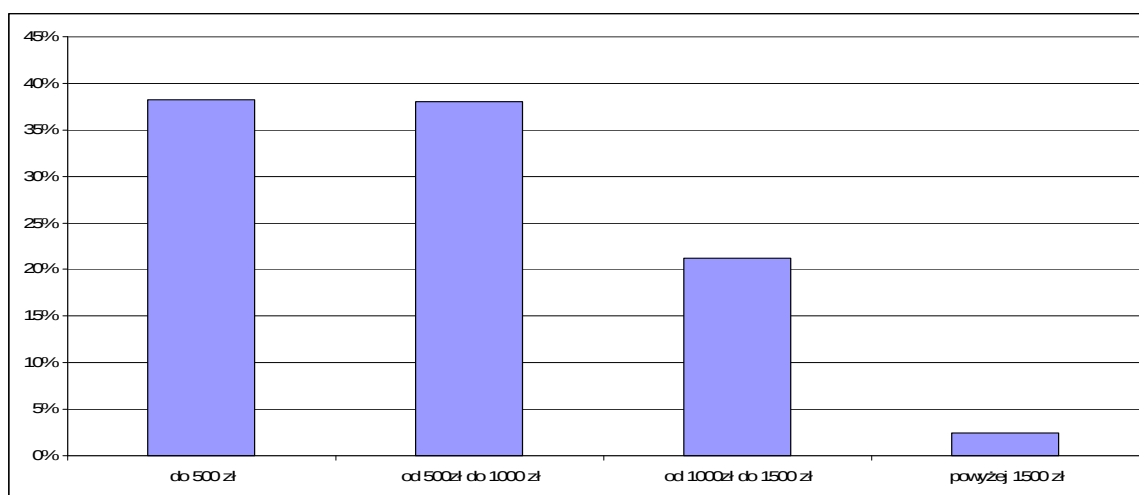
Wykres 12. Ocena sytuacji materialnej osób w wieku 50+ według płci



Źródło: badania własne.

Dokonując oceny sytuacji materialnej osób w wieku 50+ według płci można zauważyć, że 62% kobietom żyje się przeciętnie, 25% źle, a 6% bardzo źle. W przypadku mężczyzn 42% odpowiedziało, że żyje się im źle, 41% - przeciętnie, a 12% bardzo źle. Jedynie 6% kobiet i 4% mężczyzn sądzi, że powodzi im się dobrze. Odpowiedź „bardzo dobrze” pojawiła się wśród 1% mężczyzn oraz 1% kobiet objętych badaniem.

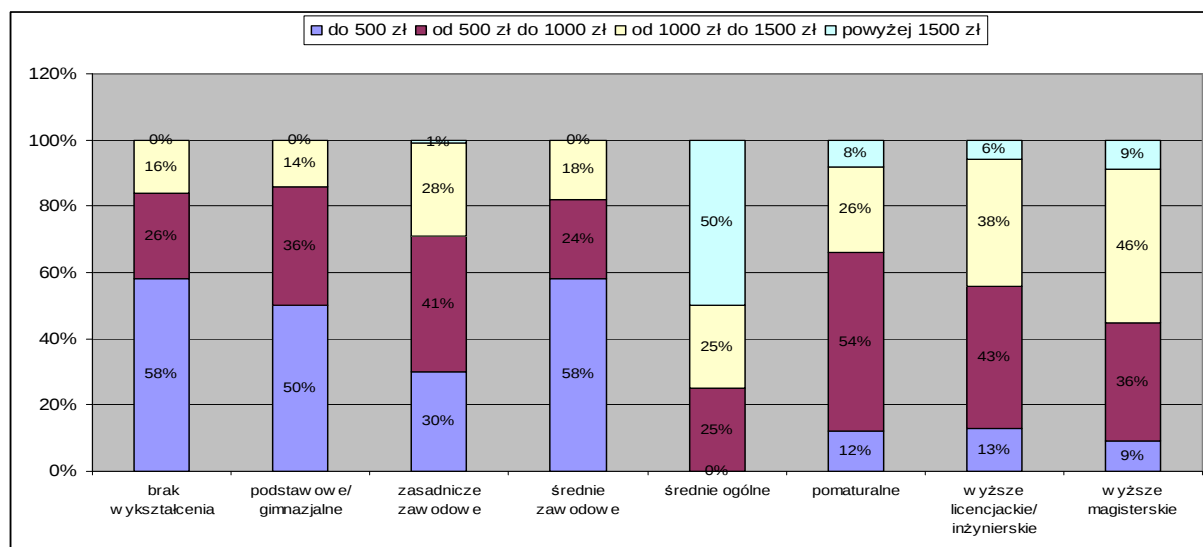
Wykres 13. Rozkład miesięcznych dochodów netto w zł na osobę w badanej populacji osób powyżej 50 r. ż.



Źródło: badania własne.

Uwzględniając rozkład miesięcznych dochodów netto w zł na osobę można zauważyć, iż około 40 % respondentów osiąga dochód wynoszący do 500 zł na 1 osobę oraz około 40% w przedziale od 500 do 1000 zł.

Wykres 14. Rozkład dochodów miesięcznych netto w zł na osobę w badanej populacji według wykształcenia



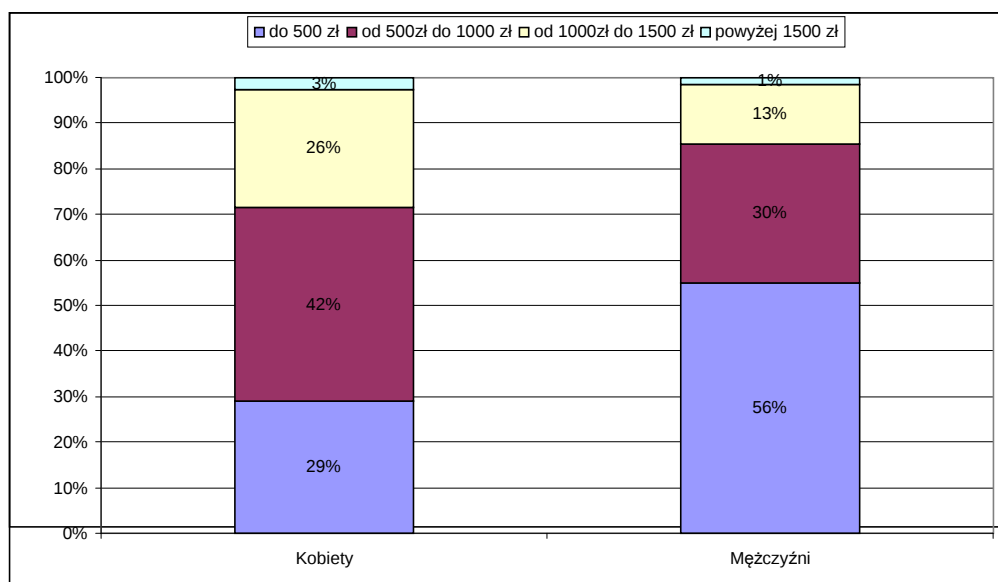
Źródło: badania własne.

Uwzględniając poziom wykształcenia najniższy dochód na 1 osobę osiągają osoby bez wykształcenia oraz z wykształceniem średnim zawodowym po 58%, a także z wykształceniem podstawowym (50%).

Dochód miesięczny netto na 1 osobę, znajdujący się w granicach od 500 do 1000zł uzyskuje większość, bo 54% badanych z wykształceniem pomaturalnym.

Natomiast 46% osób z wykształceniem wyższym magisterskim oraz 38% respondentów z wykształceniem wyższym inżynierskim/licencjackim uzyskują dochód na 1 os. mieszczący się w przedziale 1000-1500 zł.

Wykres 15. Rozkład dochodów miesięcznych netto w zł na osobę w badanej populacji według płci



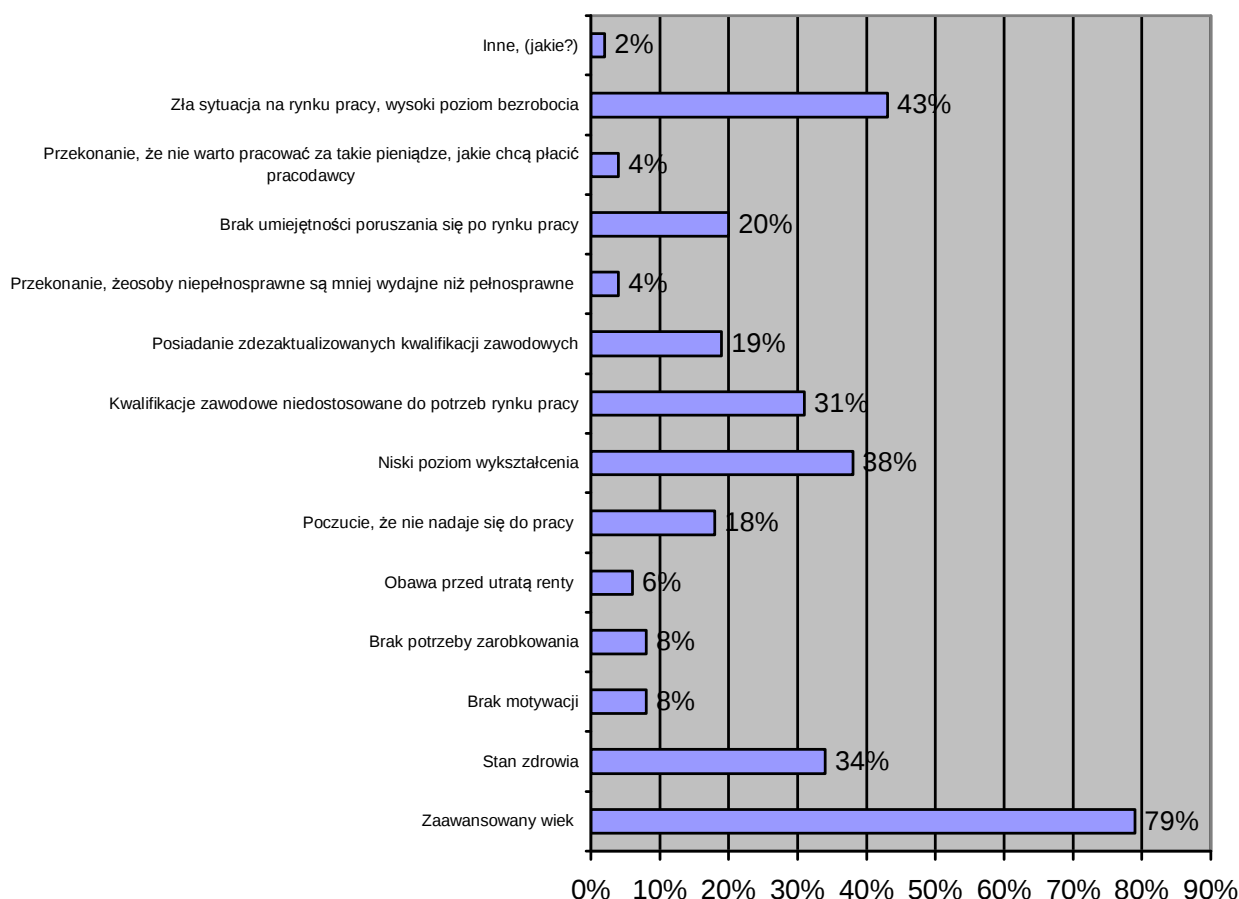
Źródło: badania własne.

Analizując płeć niepracujących osób powyżej 50 r. ż.: 29% kobiet i 56% mężczyzn osiąga dochód miesięczny netto na osobę do 500 zł. Natomiast 42% kobiet i 30% mężczyzn korzystają z dochodów mieszczących się w przedziale od 500 do 1000zł netto miesięcznie na 1 osobę. Dochód miesięczny netto/1 os. w wysokości od 1000 do 1500zł uzyskuje 26% kobiet oraz 13% mężczyzn, natomiast powyżej 1500 zł jedynie 3 % respondentek i 1% respondentów płci męskiej.

3.2. Czynniki bierności zawodowej osób w wieku 50+.

Ważne, na etapie prowadzonych badań, było również uzyskanie informacji, na temat bierności zawodowej osób powyżej 50 r. ż., wyniki przedstawiają wykresy: 16 oraz 17.

Wykres 16. Czynniki bierności zawodowej osób powyżej 50 r. ż.



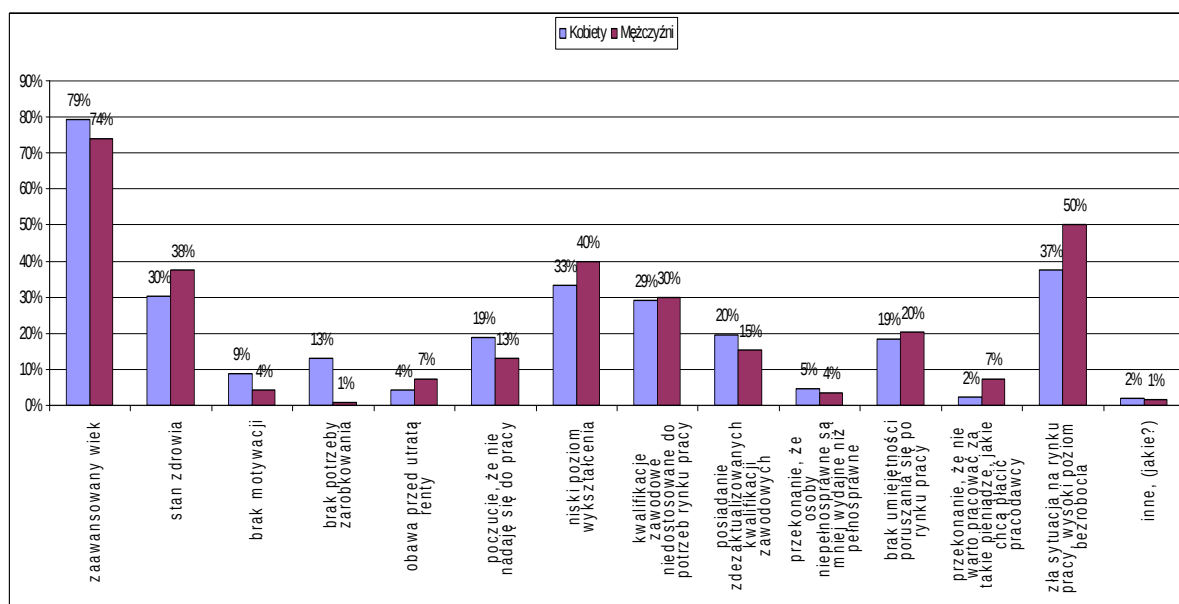
Źródło: badania własne.

Osoby niepracujące w wieku 50+, w województwie łódzkim do najważniejszych czynników bierności zawodowej zaliczają: zaawansowany wiek – 79%, złą sytuację na rynku pracy, wysoki poziom bezrobocia – 43%, a także niski poziom wykształcenia, stan zdrowia oraz kwalifikacje zawodowe niedostosowane do potrzeb rynku pracy - wskazało tak powyżej 30% respondentów. Wyniki potwierdzają stwierdzenie, iż dla osób w wieku 50+, wiek może być czynnikiem uznającym te osoby, za znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy i że pięćdziesięciolatkowie mają tego świadomość. Ponadto 20% badanych przyznało, że brakuje im umiejętności poruszania się po

rynku pracy, posiadają zdezaktualizowane kwalifikacje zawodowe oraz u 18% badanych pojawia się poczucie, że nie nadają się do pracy.

Wszystkie z w. w. powodów bierności zawodowej osób w wieku 50+, potwierdzają, że warto w celu poprawy sytuacji zawodowej tych osób, szukać skutecznego narzędzia przyczyniającego się do wydłużenia aktywności zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia po 50 roku życia.

Wykres 17. Czynniki bierności zawodowej osób powyżej 50 r. z według płci



Źródło: badania własne.

Niepracujące kobiety powyżej 50 r. z. wskazują, iż do trzech najważniejszych czynników bierności zawodowej zalicza się: zaawansowany wiek 79%, złą sytuację na rynku pracy 37% oraz niski poziom wykształcenia 33%.

Natomiast niepracujący mężczyźni powyżej 50 r. z. wskazują, iż przyczynami bierności zawodowej są: zaawansowany wiek – 74%, zła sytuacja na rynku pracy – 50% oraz niski poziom wykształcenia – 40%.

3.3. Opinie osób powyżej 50 roku życia o możliwości ich dalszej aktywności zawodowej

W dalszej części opracowania zostaną omówione opinie badanych osób powyżej 50 r. z województwa łódzkiego, dotyczące czynników determinujących dalszą aktywność zawodową, możliwość aktywizacji zawodowej.

Poznanie opinii osób powyżej 50 r. z o możliwościach często ponownej aktywizacji zawodowej może wzbogacić wiedzę i umożliwić przygotowanie takich instrumentów polityki rynku pracy, które w sytuacji postępujących procesów starzenia się społeczeństwa, w tym

i zasobów pracy oraz braków na rynku pracy, wpłyną na wzrost poziomu aktywności zawodowej tej grupy ludności.

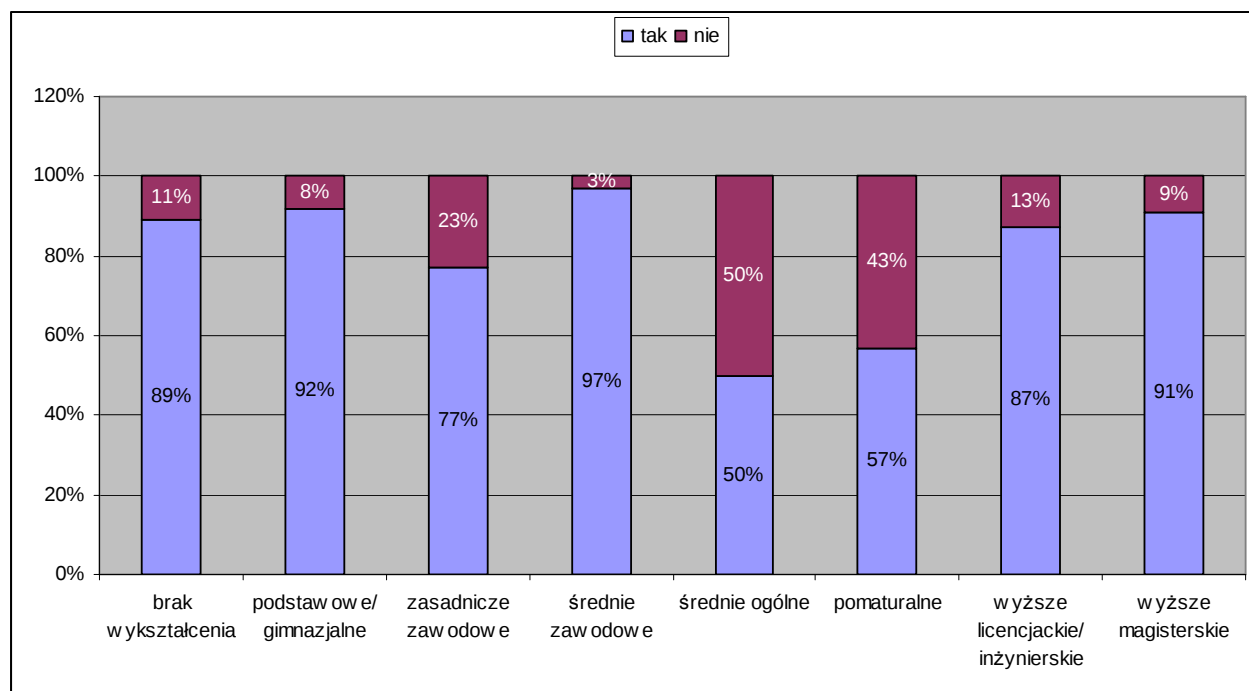
Tabela 9. Zainteresowanie pracą zarobkową wśród osób powyżej 50 r. ż

Czy chciałaby / chciałby Pani / Pan uzyskać zatrudnienie?	
Tak	Nie
83%	17%

Źródło: badania własne.

Ponad 83% osób w wieku 50+ w analizowanej populacji chciałoby uzyskać zatrudnienie, czyli chciałoby być aktywnymi zawodowo. Jedynie 17% szczerze przyznało, że nie jest zainteresowanych uzyskaniem zatrudnienia.

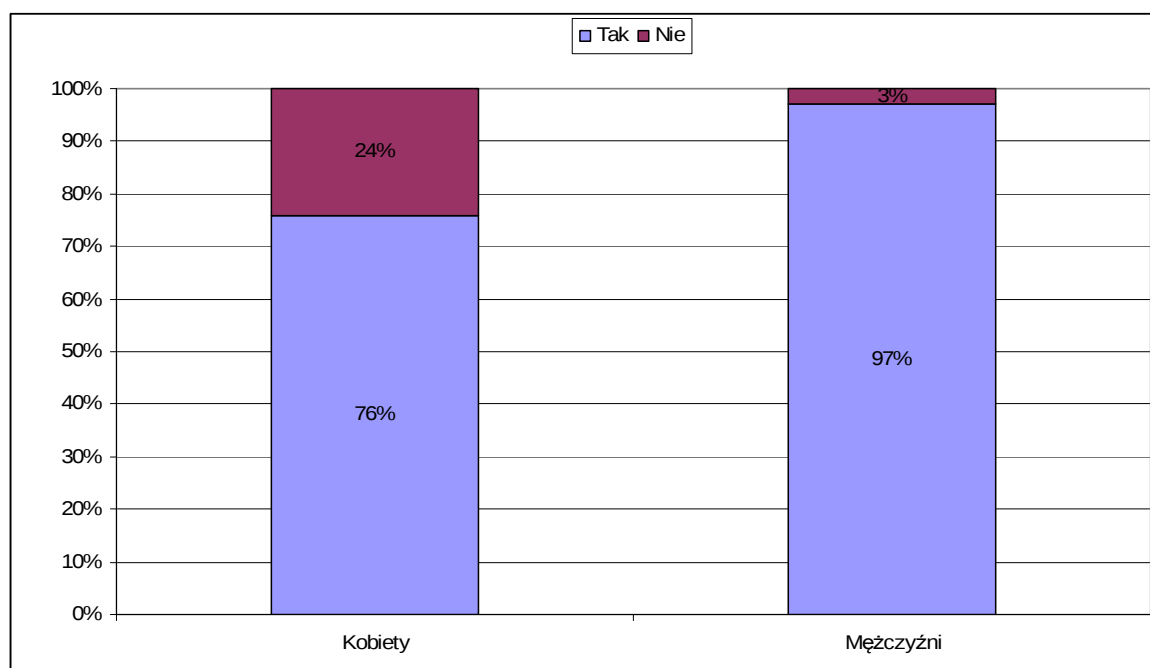
Wykres 18. Zainteresowanie pracą wśród niepracujących osób powyżej 50 r. ż według wykształcenia (%)



Źródło: badania własne.

Analizując wykształcenie osób niepracujących powyżej 50 r. ż można zauważyć, iż chęć uzyskania zatrudnienia deklarują zwłaszcza osoby z wykształceniem średnim zawodowym – 97%, wykształceniem podstawowym – 92%, wykształceniem magisterskim - 91%. Tylko o 2 punkty procentowe mniej, czyli odpowiedź „Tak” zaznaczyło 89% respondentów nie posiadających wykształcenia. Zbliżony wynik na poziomie 87% uzyskały osoby z wykształceniem licencjackim/inżynierskim. Z kolei najmniejszą chęć do podjęcia zatrudnienia wykazywały osoby z wykształceniem pomaturalnym – 57% oraz wykształceniem średnim ogólnym – 50%.

Wykres 19. Zainteresowanie pracą wśród niepracujących osób w wieku 50+, według płci (%)

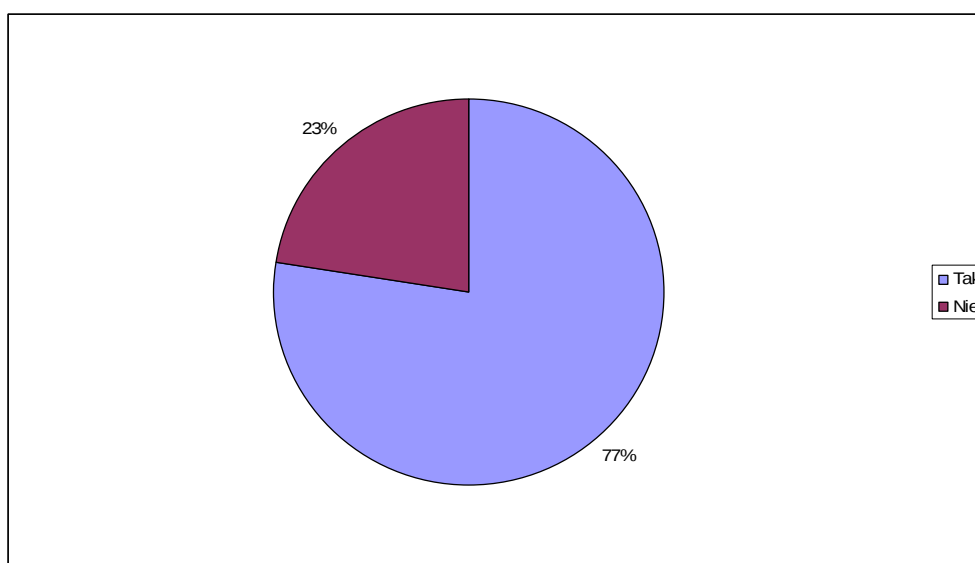


Źródło: badania własne.

Analizując zainteresowanie pracą wśród niepracujących osób w wieku 50+, według płci: 97% mężczyzn oraz 76% kobiet chciałoby być aktywnymi zawodowo.

Badając możliwość powrotu do aktywności zawodowej niepracujących osób w wieku 50+, zbadano, czy osoby aktualnie poszukują pracy.

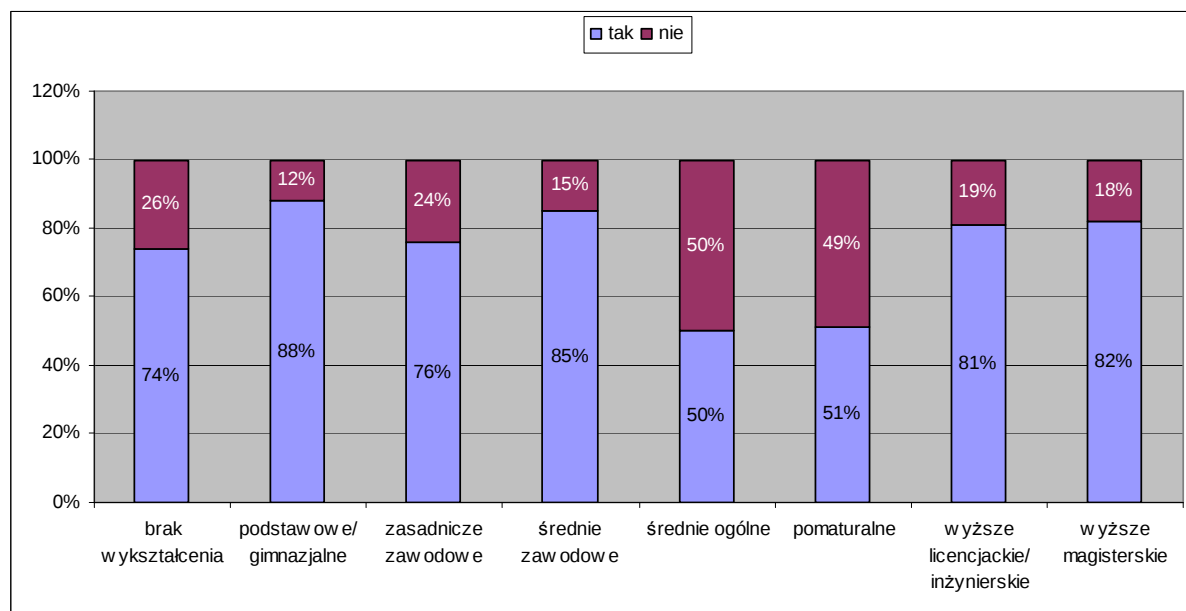
Wykres 20. Aktualne poszukiwanie pracy przez osoby niepracujące, w wieku 50 +



Źródło: badania własne.

Badania wykazały, iż w populacji badanej - 77% osób w wieku 50+ deklaruje, że aktualnie poszukuje pracy, natomiast 23% osób przyznało, iż nie poszukują zatrudnienia.

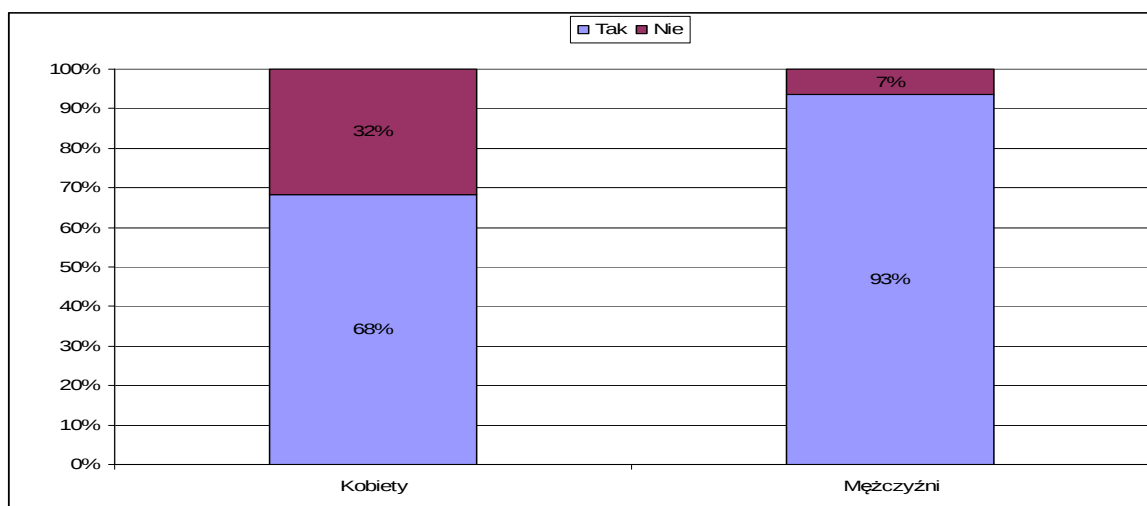
Wykres 21. Aktualne poszukiwanie pracy przez osoby niepracujące w wieku 50 + według wykształcenia



Źródło: badania własne.

Analizując aktualne poszukiwanie pracy przez osoby niepracujące w wieku 50+, według wykształcenia, można zauważyć, iż pracy poszukują osoby z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym – aż 88%, wykształceniem średnim zawodowym – 85%, z wykształceniem wyższym – 82%, wyższym licencjackim – 81%. Natomiast do grupy najmniej aktywnych respondentów powyżej 50 r. ż. poszukujących pracy należy zaliczyć osoby z wykształceniem pomaturalnym – 49% oraz średnim ogólnym – 50%.

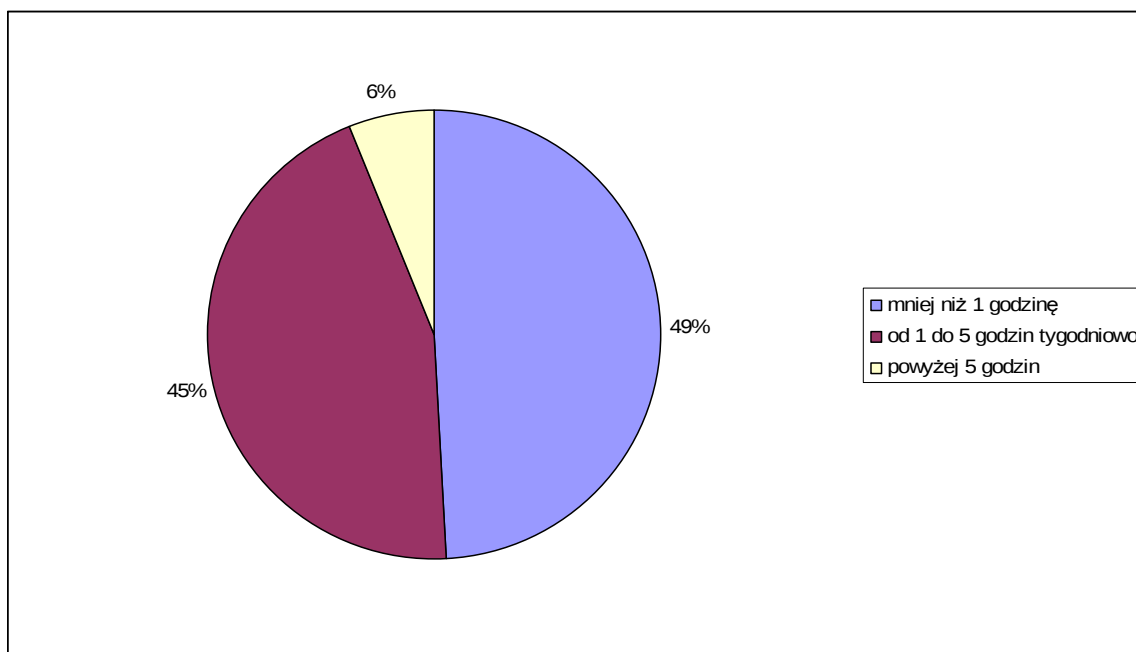
Wykres 22. Aktualne poszukiwanie pracy przez osoby w wieku 50 + według płci



Źródło: badania własne.

Analizując wyniki badań, z uwzględnieniem kryterium płci respondentów, widzimy, iż aktualne poszukiwanie pracy deklaruje 93% mężczyzn oraz 68% kobiet. Mężczyźni są zatem bardziej zainteresowani podjęciem zatrudnienia aniżeli kobiety biorące udział w badaniu.

Wykres 23. Poświęcony czas na poszukiwanie pracy przez osoby w wieku 50+

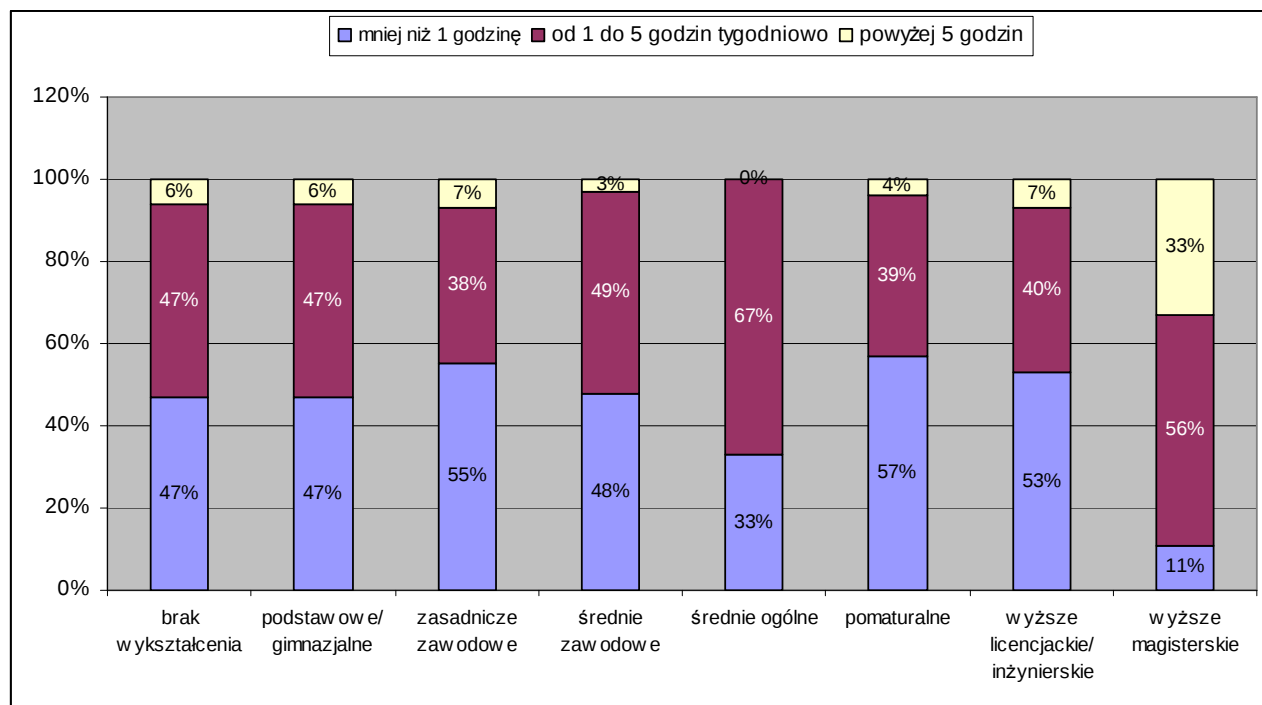


Źródło: badania własne.

Osoby powyżej 50 r. ż. aktywnie poszukujący pracę, poświęcają na to określoną liczbę czasu, tj. 45% osób wskazało, że poświęca od 1 do 5 godzin tygodniowo, z kolei 6% osób wskazało na powyżej 5 godzin tygodniowo.

Niepokojący jest wynik, że aż 49% respondentów, pomimo, że w większości deklarują chęć podjęcia zatrudnienia, poświęcają na poszukiwanie zatrudnienia mniej niż 1 godzinę tygodniowo. Uzyskane odpowiedzi rodzą szereg wątpliwości, co do tego, czy osoby w wieku 50+ potrafią rzeczywiście aktywnie poszukiwać pracy, czy nie robią tego raczej okazjonalnie.

Wykres 24. Poświęcony czas na poszukiwanie pracy przez osoby 50+ według wykształcenia



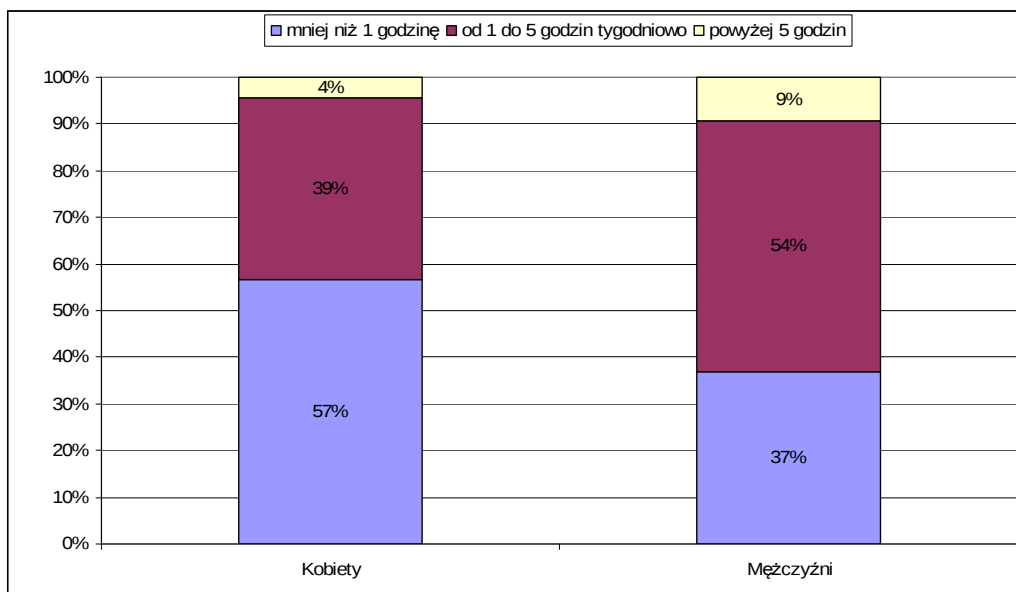
Źródło: badania własne.

Analizując poświęcony czas na poszukiwanie pracy przez osoby w wieku 50+, według wykształcenia, można zauważyć iż powyżej 5 godzin tygodniowo, najwięcej ze wszystkich respondentów, poświęcają osoby z wykształceniem magisterskim – 33%, a najmniej osoby z wykształceniem średnim ogólnym.

Od 1 do 5 godzin czasu pracy tygodniowo najwięcej poświęcają osoby z wykształceniem średnim ogólnym – 67% oraz osoby z wykształceniem wyższym – 56%, a najmniej osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 38%.

Mniej niż 1 godzinę tygodniowo na poszukiwanie pracy poświęcają osoby z wykształceniem pomaturalnym – 57%, wykształceniem zasadniczym zawodowym – 55%, z wykształceniem wyższym licencjackim/inżynierskim - 53%.

Wykres 25. Poświęcony czas na poszukiwanie pracy przez osoby w wieku 50+, według płci

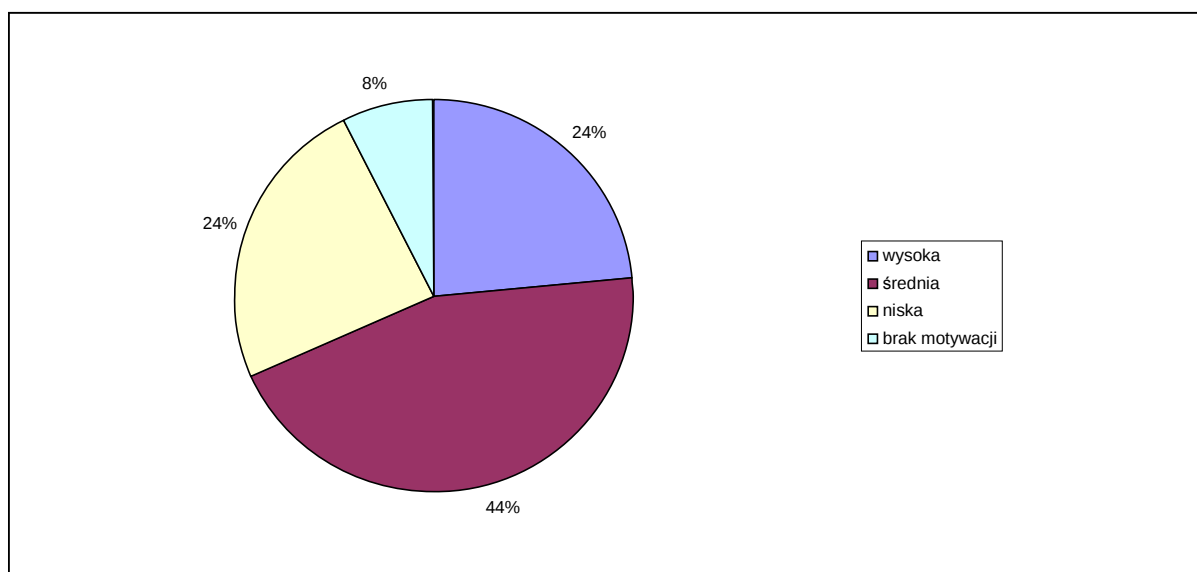


Źródło: badania własne.

Analizując poświęcony czas na poszukiwanie pracy przez osoby w wieku 50+, według płci, można zauważyć, iż powyżej 5 godzin tygodniowa poświęca tylko 9% mężczyzn oraz 4% kobiet. Od 1 do 5 godzin tygodniowo czasu poświęca 54% mężczyzn oraz 39% kobiet. Natomiast mniej niż 1 godzinę tygodniowo na poszukiwanie pracy przeznaczają 57% kobiet oraz 37% mężczyzn.

Istotnym aspektem jest również motywacja do poszukiwania pracy wykazywana przez osoby w wieku 50+, poszukujące pracę.

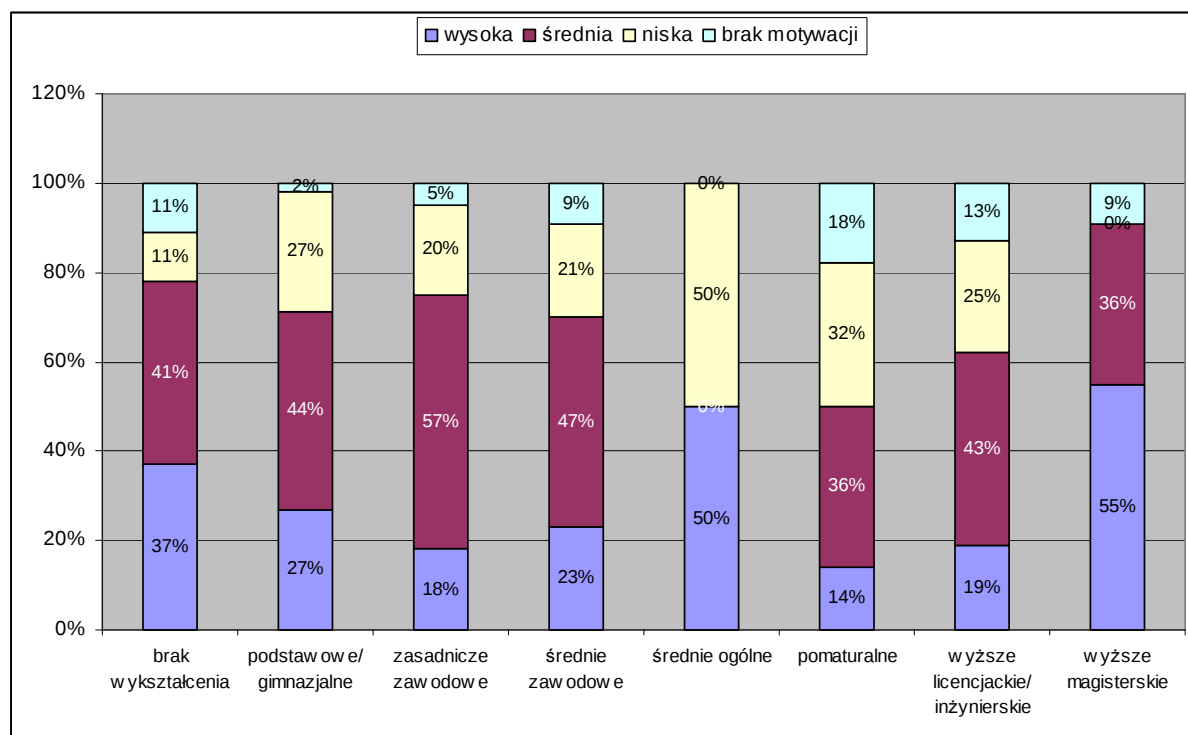
Wykres 26. Motywacja do poszukiwania pracy osób w wieku 50+



Źródło: badania własne.

44% badanych osób w wieku 50+ wskazuje, iż mają średnią motywację do poszukiwania pracy. Taki sam procent respondentów, tj. 24 % wskazuje, zarówno na niski, jak i wysoki poziom w zakresie motywacji do poszukiwania pracy. Natomiast 8% respondentów wykazuje brak motywacji do poszukiwania pracy.

Wykres 27. Motywacja osób w wieku 50+ poszukujących pracę według wykształcenia

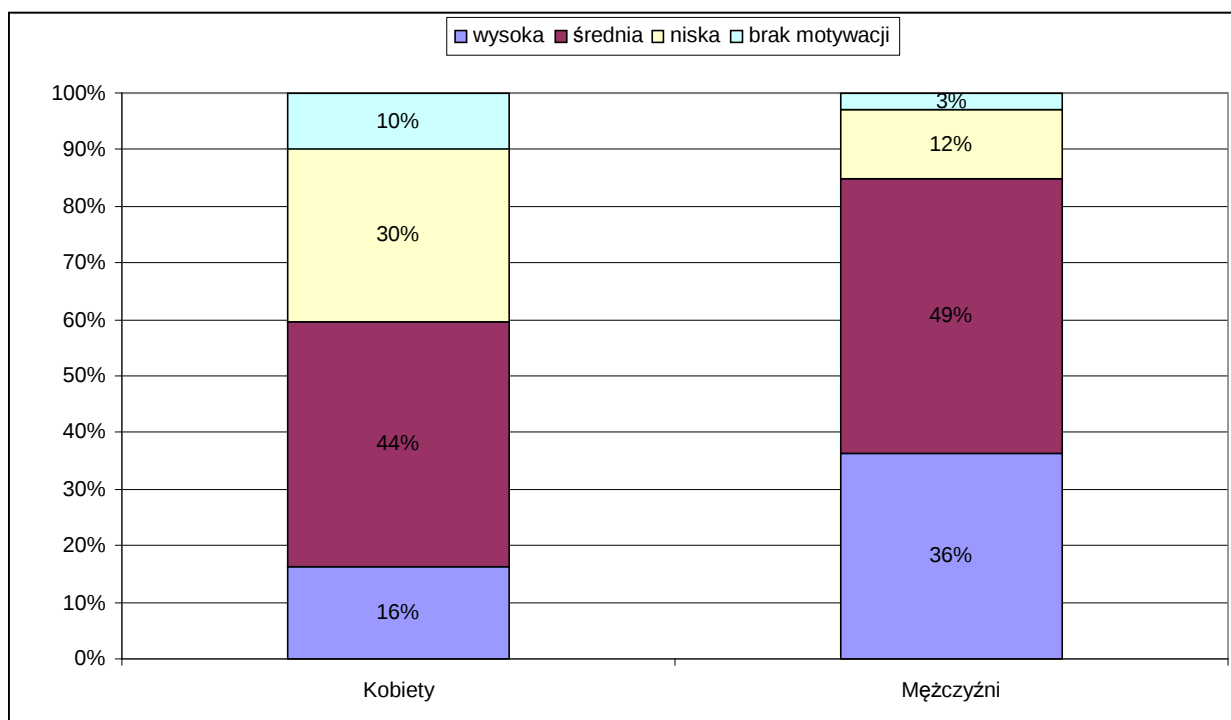


Źródło: badania własne.

Analizując motywację osób w wieku 50+, poszukujących pracę, według posiadanego przez nich wykształcenia, można zauważyć, że największą motywację do poszukiwania pracy wykazują osoby z wykształceniem wyższym – 55% oraz z wykształceniem średnim ogólnym – 50%.

Natomiast najmniejszy poziom motywacji do poszukiwania pracy wykazują osoby z wykształceniem pomaturalnym – 18% oraz z wykształceniem wyższym licencjackim/inżynierskim – 13%.

**Wykres 28. Motywacja osób poszukujących pracę w wieku 50+,
według płci**



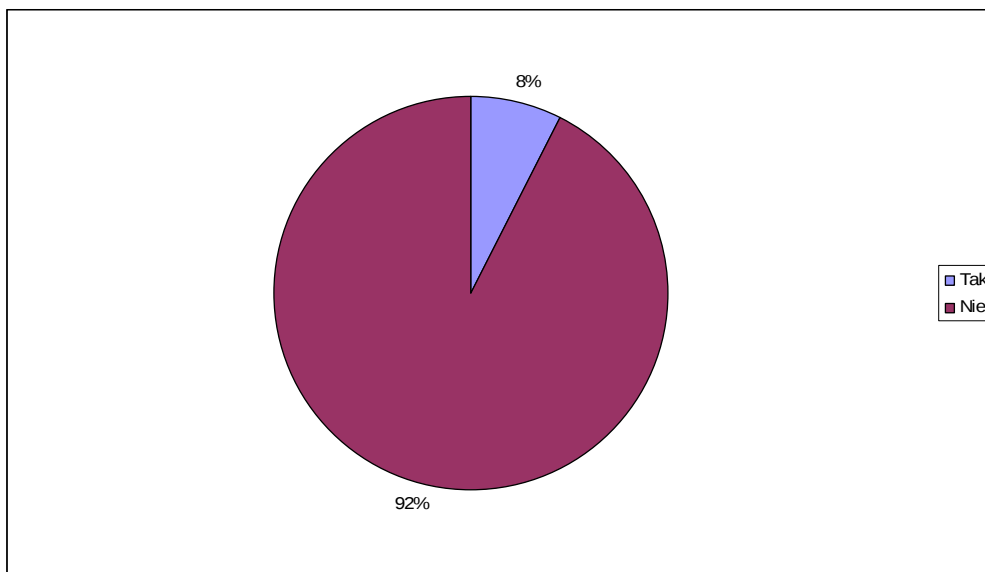
Źródło: badania własne.

Uwzględniając motywację osób w wieku 50+ poszukujących pracę, według płci, można zauważyć, iż wysoką motywację wykazuje 16% kobiet oraz 36% mężczyzn. Średnią motywację zaznaczyło 49% respondentów płci męskiej oraz 44% płci żeńskiej. Całkowity brak motywacji do poszukiwania pracy wskazało 10% badanych kobiet oraz 3% mężczyzn. Natomiast na niskim poziomie motywacja utrzymuje się aż u 30% kobiet oraz 12% mężczyzn w wieku 50+.

3.4. Określenie czynników determinujących powrót do aktywności zawodowej osób powyżej 50 lat z terenu województwa łódzkiego, ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorczości jako czynnika powodującego zmianę sytuacji życiowej

W przypadku aktywizacji zawodowej sposób powyżej 50 r. ż. ważne jest uwzględnienie przedsiębiorczości jako czynnika powodującego zmianę sytuacji życiowej, dlatego pozyskano informacje dotyczące tego, czy osoby w wieku 50+ prowadziły w przeszłości, prowadzą w chwili obecnej bądź będą w stanie rozpocząć i prowadzić własną działalność gospodarczą w przyszłości.

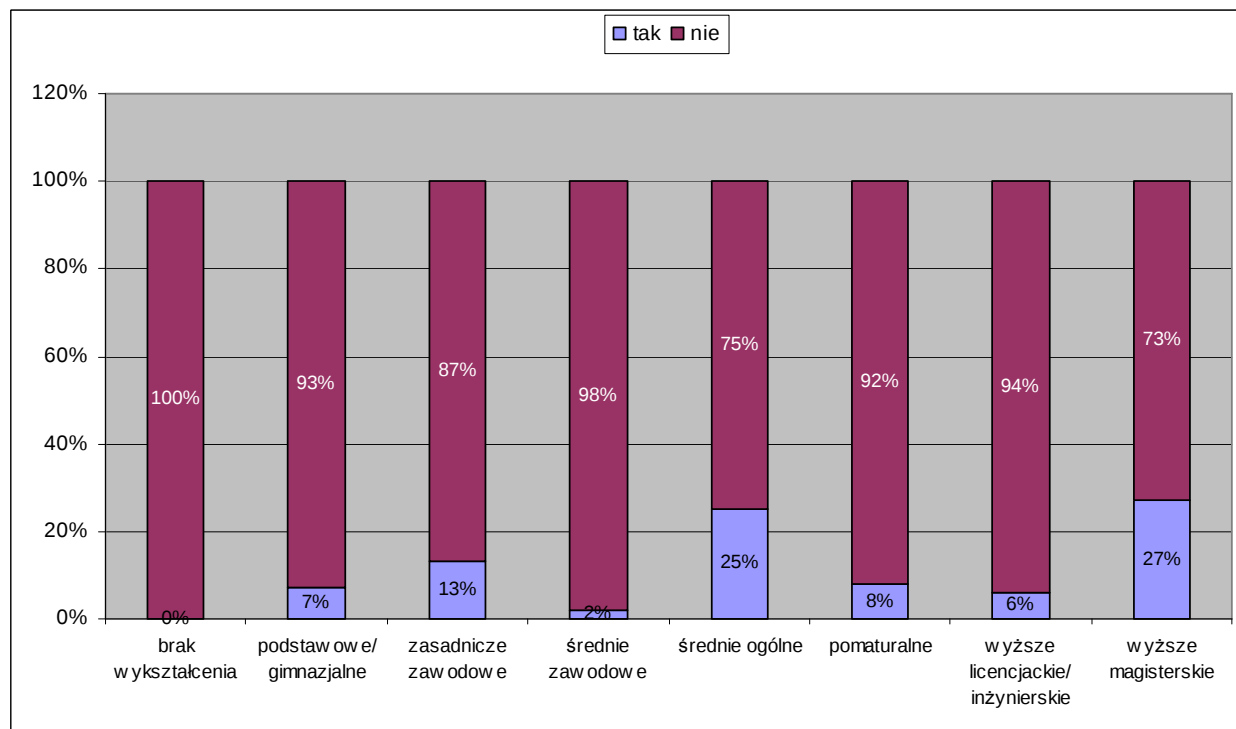
Wykres 29. Prowadzenie działalności gospodarczej przez osoby w wieku 50+



Źródło: badania własne.

Analizując prowadzenie działalności gospodarczej przez osoby w wieku 50+ można zauważyć, że aż 92% respondentów nie prowadziło działalności gospodarczej. Jedynie 8% ankietowanych posiada już doświadczenie w zakresie prowadzenia własnej firmy.

Wykres 30. Prowadzenie działalności gospodarczej przez osoby w wieku 50+ z uwzględnieniem wykształcenia



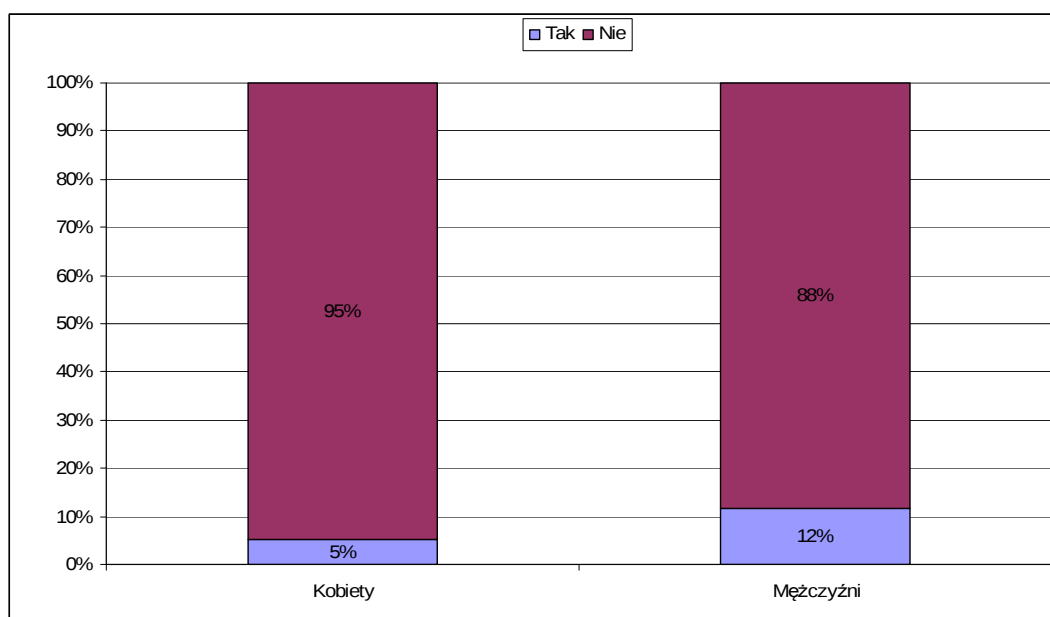
Źródło: badania własne.

Uwzględniając prowadzenie działalności gospodarczej przez osoby powyżej 50 r. ż. z punktu widzenia wykształcenia, można stwierdzić, że 27% osób z wykształceniem wyższym oraz 25% z wykształceniem średnim prowadziło działalność gospodarczą, natomiast w ogóle samodzielnej działalności nie prowadziły osoby bez wykształcenia.

Ponadto wśród respondentów z wykształceniem:

- średnim zawodowym, własną działalność gospodarczą prowadziło tylko 2% badanych,
- wyższym licencjackim/inżynierskim – 6%,
- podstawowym/gimnazjalnym – 7%,
- pomaturalnym – 8%,
- zasadniczym zawodowym – 13%.

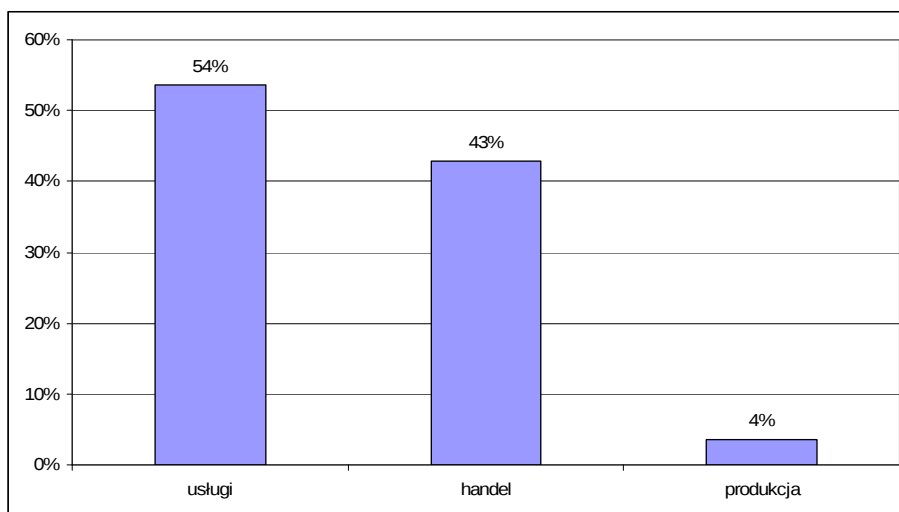
**Wykres 31. Prowadzenie działalności gospodarczej przez osoby
w wieku 50+ z uwzględnieniem płci**



Źródło: badania własne.

Tylko 12 % mężczyzn i 5% kobiet prowadziło w sposób samodzielny działalność gospodarczą. Natomiast badania wykazały, że aż 95% kobiet i 88% mężczyzn uczestniczących w wywiadach ankietowych wskazało, że w przeszłości nie zdobyli takiego doświadczenia.

Wykres 32. Branża, w której osoby w wieku 50+ prowadziły działalność gospodarczą

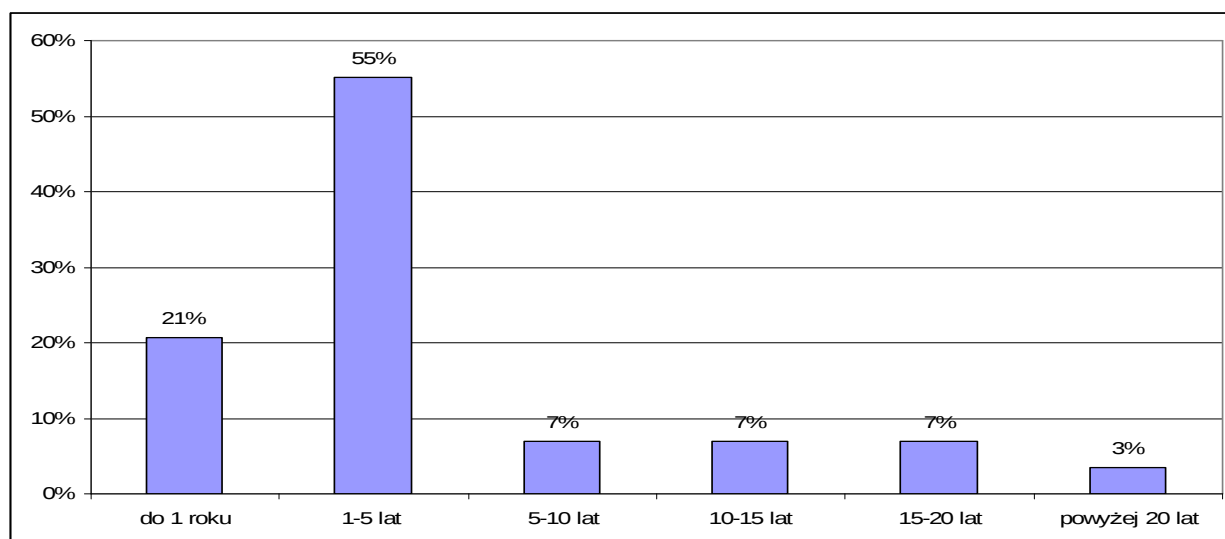


Źródło: badania własne.

Ważne było również uzyskanie informacji o rodzaj branży, w której osoby w wieku 50+ prowadziły działalność gospodarczą.

Analiza wykresu 32 wskazuje, iż samodzielną działalność gospodarczą osoby powyżej 50 r. ż. prowadziły najczęściej w usługach 54%. Natomiast 43% w handlu oraz 4% prowadziło działalność produkcyjną.

Wykres 33. Horyzont czasowy prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby w wieku 50+



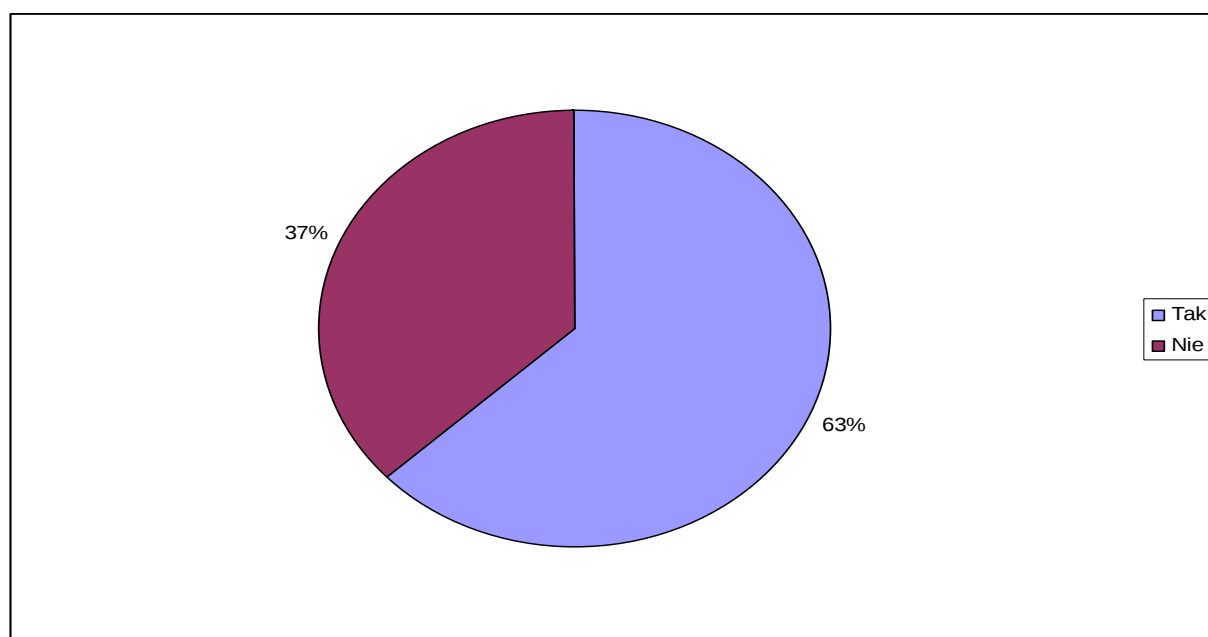
Źródło: badania własne.

Analizując horyzont czasowy – cykl życia działalności gospodarczej prowadzonej przez osoby w wieku 50+, można zauważyć, iż najdłużej działalność gospodarcza prowadzona była w przedziale 1-5 lat, 21% do 1 roku, 7% w przedziale 5-10 lat, 10-15 lat,

15-20 lat, a tylko 3% powyżej 20 lat. Warto zatem uzyskać odpowiedzi co powoduje, że działalność gospodarcza przez nich prowadzona nie zyskuje w dłuższej perspektywie czasu powodzenia. Pozyskanie odpowiedzi na tę wątpliwość umożliwiłoby uniknięcie problemów, przełamanie barier, które hamują intensywny rozwój firmy prowadzonej przez osobę powyżej pięćdziesiątego roku życia.

W przypadku osób w wieku 50+, które wcześniej nie prowadziły działalności gospodarczej ważne było uzyskanie odpowiedzi na pytanie, czy w chwili obecnej, bądź w przyszłości będą chciały założyć działalność gospodarczą, jakie są motywy rozpoczęcia działalności gospodarczej, z jakiego rodzaju wsparcia chcieliby skorzystać oraz czy posiadają cechy, predyspozycje przedsiębiorcy.

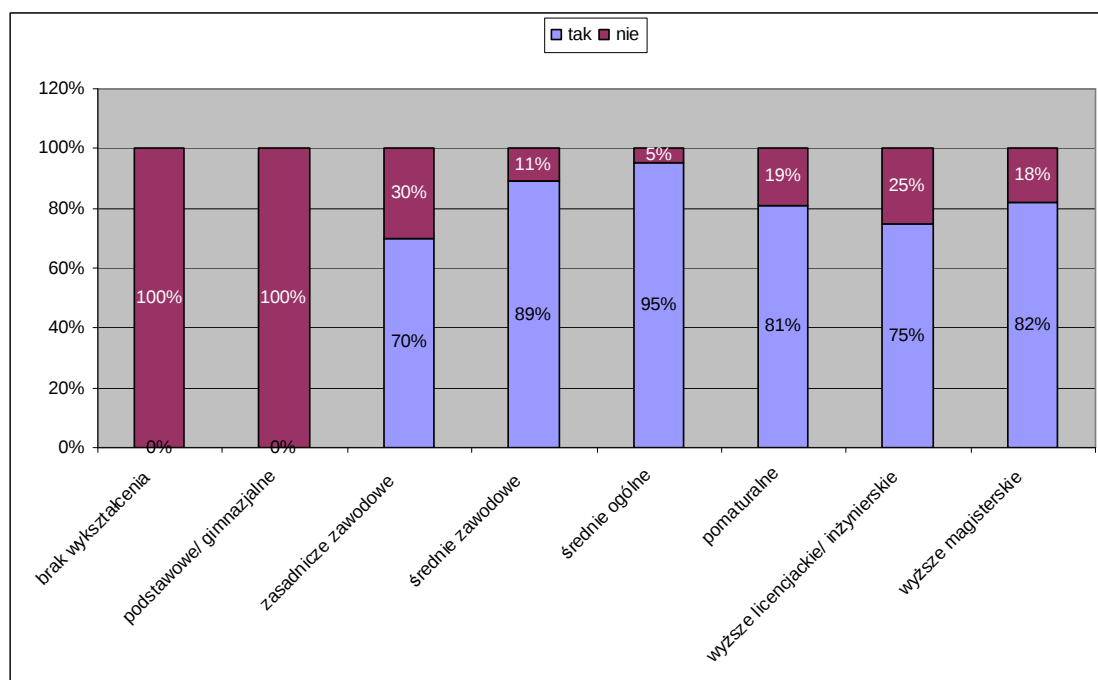
Wykres 34. Możliwości założenia działalności gospodarczej przez osoby w wieku 50+ w chwili obecnej



Źródło: badania własne.

Na pytanie odnoszące się do możliwości założenia działalności gospodarczej przez osoby w wieku powyżej pięćdziesięciu lat - 63% osób twierdzi, że chce założyć w przyszłości działalność gospodarczą, podczas gdy 37% nie wyraża takiej chęci.

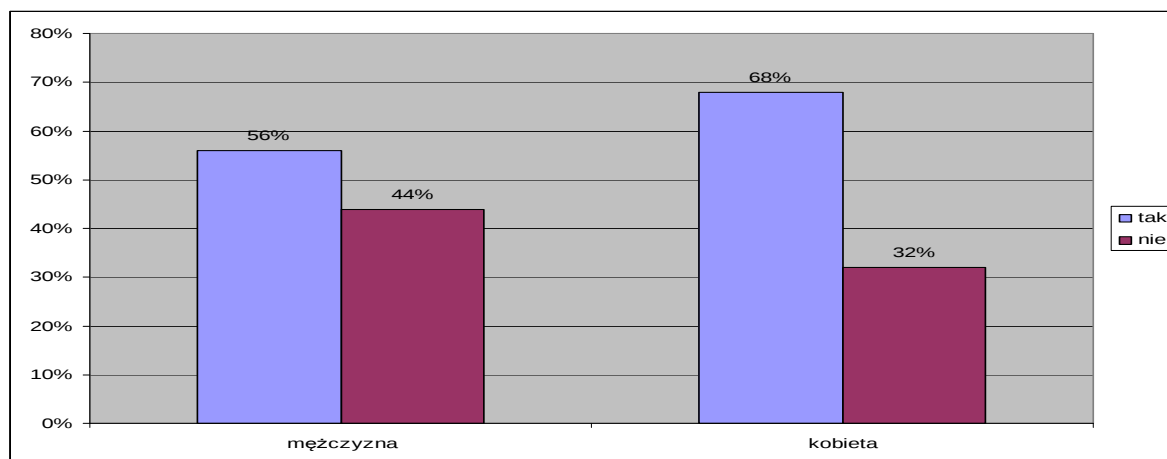
**Wykres 35. Możliwości założenia działalności gospodarczej przez osoby w wieku 50+,
w chwili obecnej, z uwzględnieniem wykształcenia**



Źródło: badania własne.

Analizując wykształcenie osób w wieku 50+ w odniesieniu do możliwości założenia działalności gospodarczej należy zauważać, iż najwyższy odsetek pozytywnego twierdzenia uzyskano od osób z wykształceniem średni ogólnym – 95% oraz średnim zawodowym 89%. Najwięcej negatywnych odpowiedzi co do niniejszego pytania odnotowano wśród osób nie posiadających wykształcenia lub z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym. W tej grupie osób nikt nie był zainteresowany założeniem własnej działalności gospodarczej.

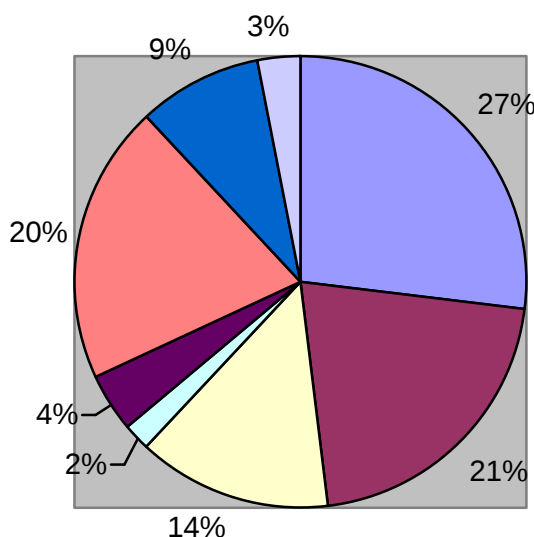
**Wykres 36. Możliwości założenia działalności gospodarczej przez osoby w wieku 50+,
w chwili obecnej, z uwzględnieniem płci**



Źródło: badania własne.

Wśród respondentów to kobiety procentowo przeważały nad mężczyznami odpowiadając na pytanie czy istnieje możliwość założenia przez nich działalności gospodarczej. Pozytywnych wskazań kobiet było więcej o 12% aniżeli mężczyzn. Najprawdopodobniej wynikać to może z trudniejszej sytuacji na rynku pracy kobiet oraz nierównym dostępie do aktywności zawodowej co wiąże się z dyskryminacją ze względu na płeć.

Wykres 37. Główne motywy założenia działalności gospodarczej przez osoby w wieku 50+



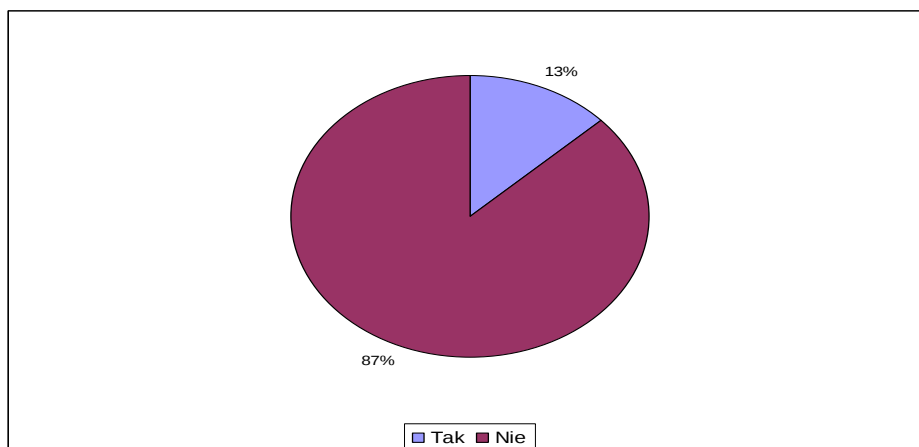
- Wysoki poziom bezrobocia na rynku ograniczający możliwość znalezienia zatrudnienia
- Chęć uzyskania poczucia niezależności
- Elastyczny czas pracy
- Kontynuacja tradycji rodzinnych
- Ukierunkowanie na samorealizację, rozwój
- Możliwość uzyskania większych zarobków, poprawa sytuacji materialnej
- Poprawa własnej pozycji społecznej, prestiż wynikający z bycia przedsiębiorcą
- Sprecyzowane plany związane z wybraną branżą

Źródło: badania własne.

Do głównych motywów założenia działalności gospodarczej przez osoby w wieku 50+, zaliczyć można: wysoki poziom bezrobocia co ogranicza możliwość znalezienia zatrudnienia – 27%, chęć poczucia niezależności - 21%, możliwość uzyskania większych

zarobków a tym samym poprawy sytuacji materialnej – 20%, elastyczny czas pracy – 14% oraz pozostałe czynniki.

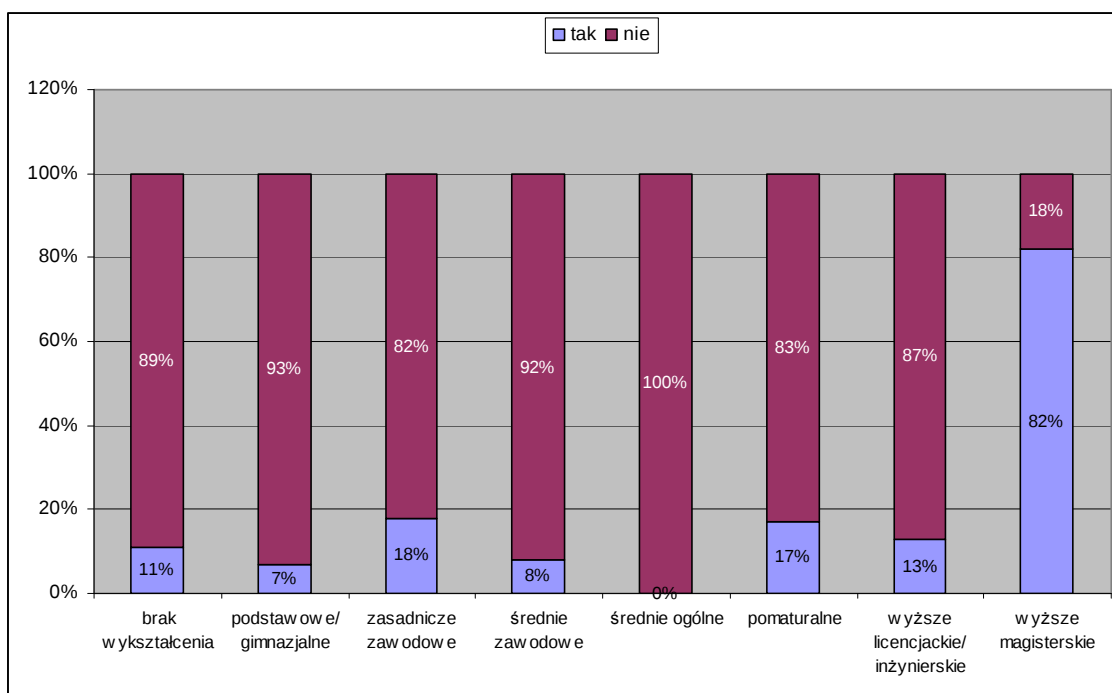
Wykres 38. Możliwości otrzymania wsparcia przez osoby w wieku 50+ w zakresie przedsiębiorczości przez organizacje pozarządowe



Źródło: badania własne.

Osoby w wieku 50+ w zdecydowanej większości, bo aż 87%, uważa, że nie ma możliwości otrzymania wsparcia w zakresie przedsiębiorczości przez organizacje pozarządowe. Odmiennej zdania jest zaledwie 13% respondentów. Prawdopodobnie wynika to z braku wiedzy na temat oferowanego wsparcia i pomocy.

Wykres 39. Możliwości otrzymania wsparcia przez osoby w wieku 50+ w zakresie przedsiębiorczości przez organizacje pozarządowe z uwzględnieniem wykształcenia

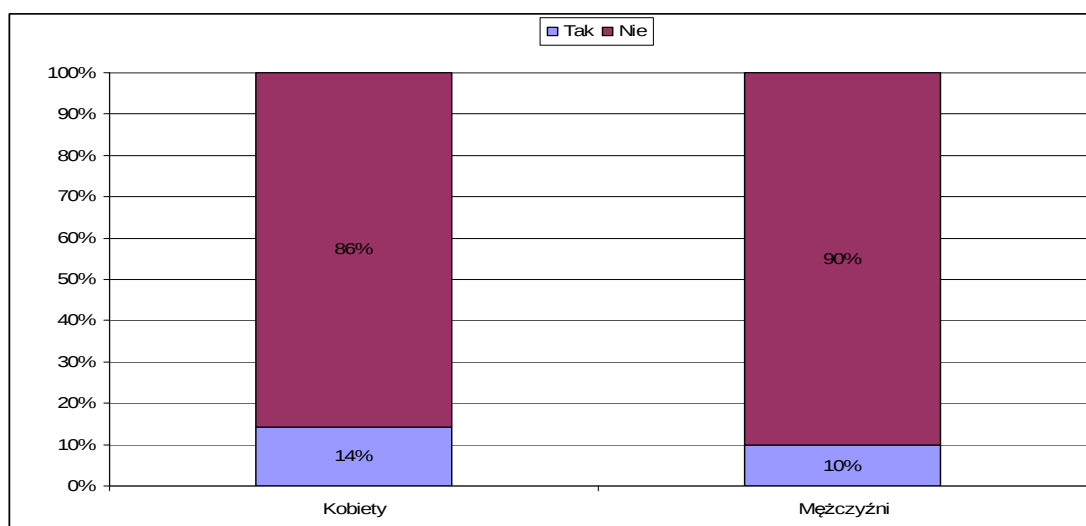


Źródło: badania własne.

Analizując kwestię otrzymania wsparcia przez osoby powyżej pięćdziesiątego roku życia w zakresie przedsiębiorczości przez organizacje pozarządowe z uwzględnieniem wykształcenia należy stwierdzić, że we wszystkich kategoriach respondenci wskazywali na brak możliwości wsparcia – oceny wahały się od 82% do 92%.

Jedynie osoby z wykształceniem wyższym magisterskim wskazały w 82% możliwość otrzymania wsparcia. Można zatem postawić tezę, że osoby posiadające wyższe wykształcenie mają większą wiedzę na temat uzyskania wsparcia i pomocy z zasobów III sektora.

Wykres 40. Możliwości otrzymania wsparcia przez osoby w wieku 50+, w zakresie przedsiębiorczości przez organizacje pozarządowe, z uwzględnieniem płci

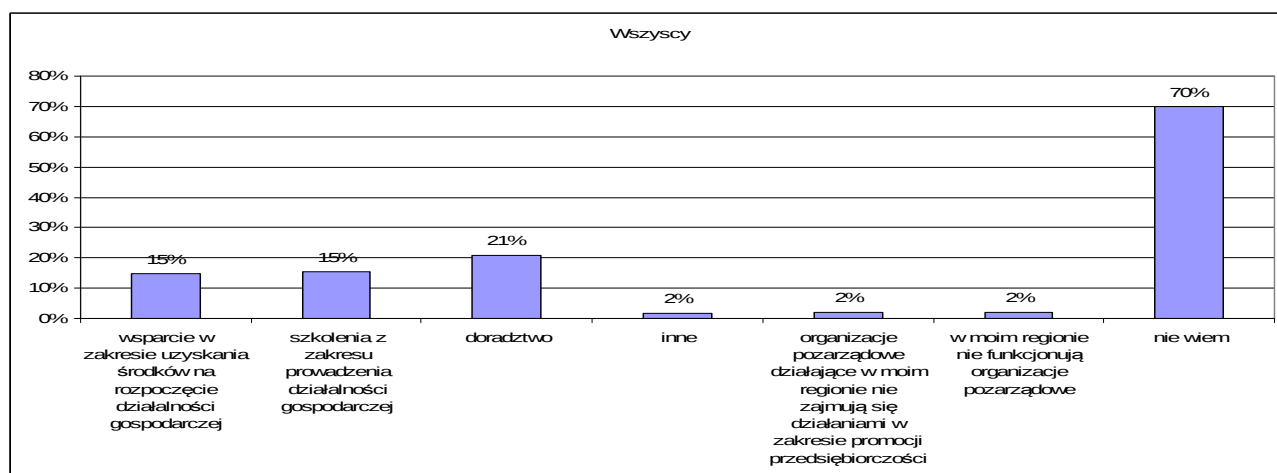


Źródło: badania własne.

Natomiast analizując płeć osób 50+ biorących udział w badaniu można zauważyć, że zarówno kobiety jak i mężczyźni równie wysoko ocenili brak możliwości wsparcia w zakresie przedsiębiorczości przez organizacje pozarządowe – 90% mężczyzn oraz 86% kobiet. Zaskakująco wysoki wynik to wskazówka dla organizacji pozarządowych na rozpoczęcie wzmożonych działań na rzecz promocji świadczonych przez nich usług.

Z niniejszego raportu wynika, iż istnieje na rynku łódzkim szereg instytucji, które proponują pomoc osobom po pięćdziesiątym roku życia między innymi poprzez aktywizację zawodową omawianej grupy społecznej.

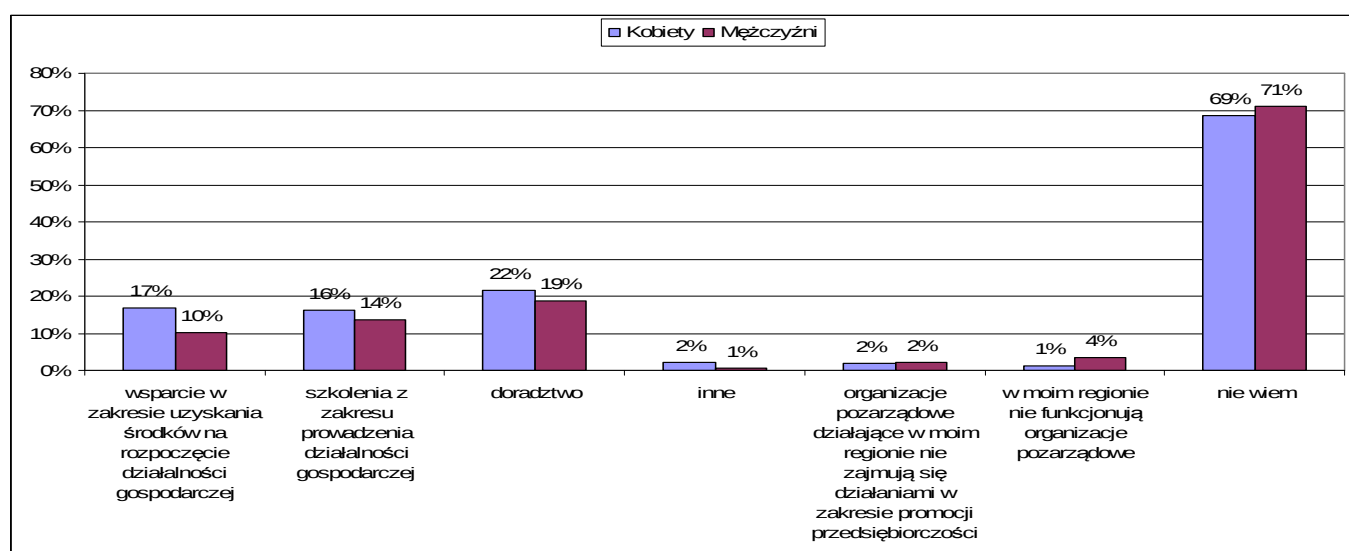
Wykres 41. Oczekiwany rodzaj wsparcia przez osoby w wieku 50+ w zakresie promocji przedsiębiorczości przez organizacje pozarządowe



Źródło: badania własne.

Odpowiedzi na oczekiwany rodzaj wsparcia przez osoby w wieku 50+, w zakresie promocji przedsiębiorczości przez organizacje pozarządowe, należy uznać za zróżnicowane. Niemniej jednak zdecydowana większość respondentów, bo aż 70% nie wie jakiego rodzaju wsparcia mogliby oczekiwać. Blisko 50% mniej wskazań otrzymała odpowiedź, że doradztwo byłoby oczekiwanym rodzajem pomocy. Pozostałe kategorie – szkolenie z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej oraz w zakresie uzyskania środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej otrzymały 15% wskazań.

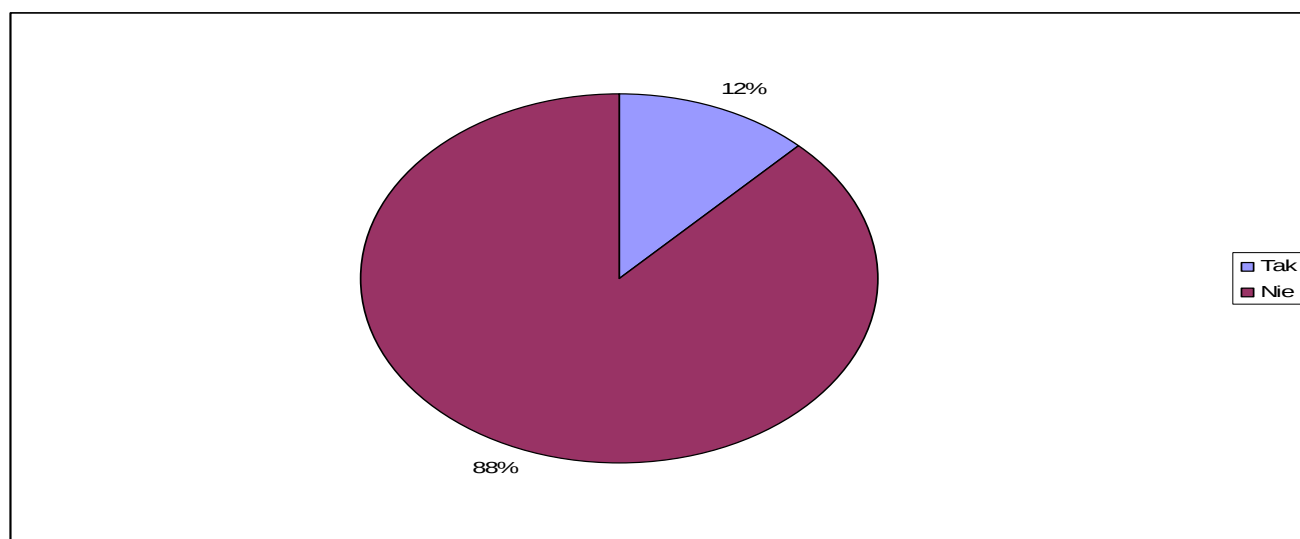
Wykres 42. Oczekiwany rodzaj wsparcia przez osoby 50+ w zakresie promocji przedsiębiorczości przez organizacje pozarządowe z uwzględnieniem płci



Źródło: badania własne.

Różnicując poprzednie pytanie na płeć należy zauważyć, iż nie istnieje kategoria odpowiedzi, która w znaczący sposób byłaby odmienna u kobiet a u mężczyzn. Największą różnicę obserwuje się w opcji wsparcie w zakresie uzyskania środków na rozpoczęcia działalności gospodarczej – kolejno 17% kobiet oraz 10% mężczyzn.

**Wykres 43. Znajomość funkcjonowania inkubatora przedsiębiorczości przez osoby
w wieku 50+**

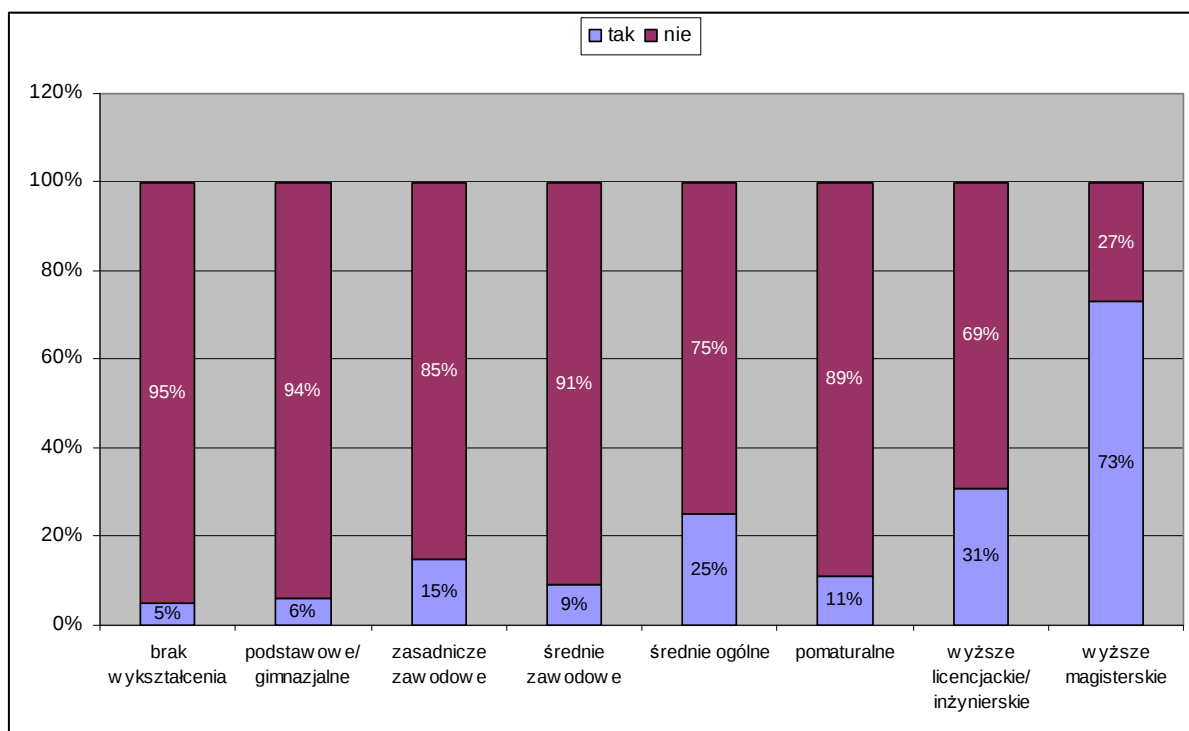


Źródło: badania własne.

Analizując kolejne pytanie, które odnosiło się do znajomości funkcjonowania inkubatora przedsiębiorczości przez osoby po 50 r. ż. należy zwrócić uwagę na bardzo wysoki odsetek wskazań negatywnych – 88%, przy jedynie 12% stwierdzeniem, że znajomość zagadnień z zakresu inkubatora przedsiębiorczości nie jest im obca.

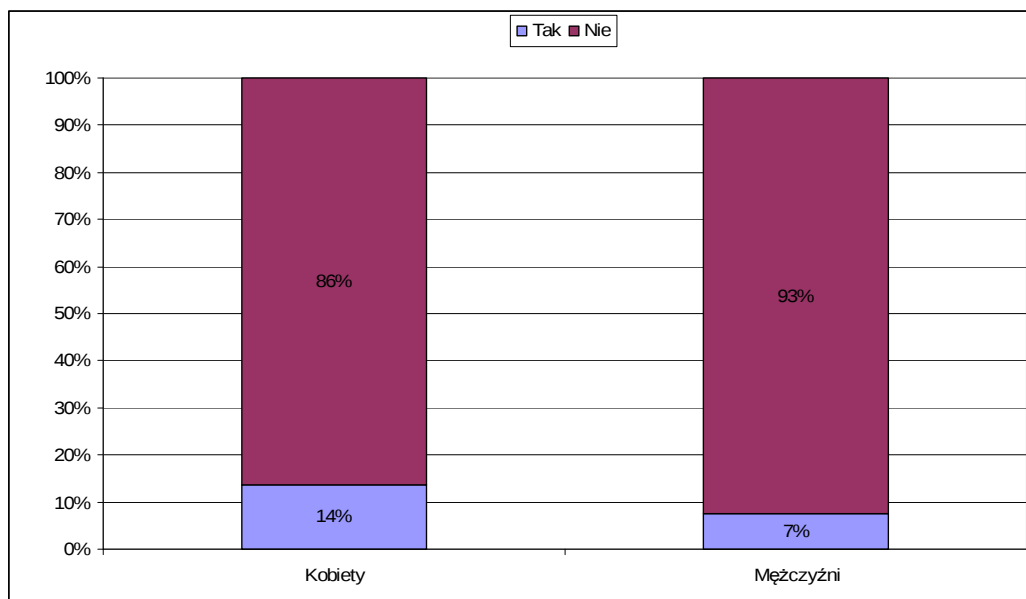
Wykres 44 przedstawia wykaz głosów uwzględniających wykształcenie respondentów ze znajomością funkcjonowania inkubatora przedsiębiorczości, z których jednoznacznie wynika, iż osoby z wyższym wykształceniem mają wiedzę na niniejszy temat – 73%, przy średnio 85% braku znajomości zagadnień z zakresu IP osób z pozostałymi rodzajami wykształcenia.

Wykres 44. Znajomość funkcjonowania inkubatora przedsiębiorczości przez osoby w wieku 50+ z uwzględnieniem wykształcenia



Źródło: badania własne.

Wykres 45. Znajomość funkcjonowania inkubatora przedsiębiorczości przez osoby w wieku 50+ z uwzględnieniem płci



Źródło: badania własne.

Analizując niniejszy wykres należy stwierdzić, iż o 7 punktów procentowych więcej mężczyzn przyznaje, że posiada wiedzę na temat funkcjonowania inkubatorów przedsiębiorczości, aniżeli kobiet, których jedynie 14% ma wiedzę na niniejszy temat.

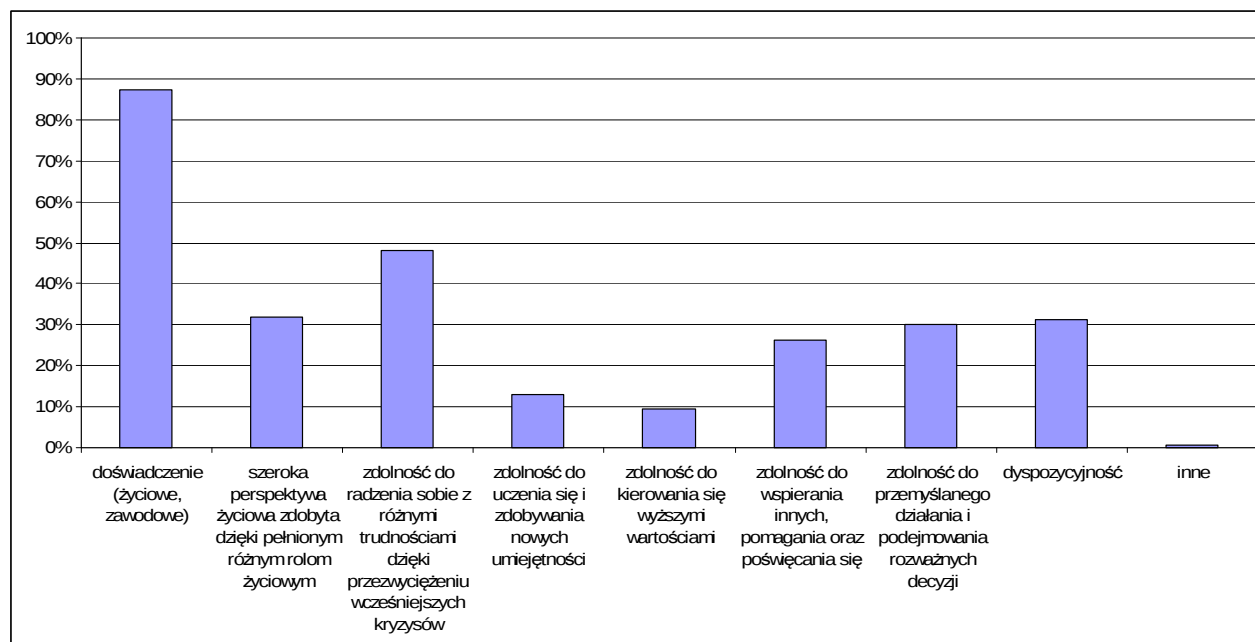
3.5. Zalety i wady pracowników w wieku 50+ w opinii pracodawców.

Z punktu widzenia efektywnego wykorzystania potencjału pracy osób po 50. roku życia istotna jest identyfikacja zalet (mocnych stron) i wad (słabych stron) pracowników.

Skuteczne zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie wymaga stosowania takich działań, które pozwolą jak najlepiej wykorzystać zalety pracowników w wieku 50+ oraz zminimalizować ich wady.¹⁴ Z tego punktu widzenia istotną kwestią jest świadomość pracodawcy potencjalnych zalet tych pracowników i umiejętność ich dostrzegania.

Mocne strony z punktu widzenia pracodawcy jakie posiadają osoby w wieku 50+ przedstawiają wykresy 46-47.

Wykres 46. Mocne strony z punktu widzenia pracodawcy jakie posiadają osoby w wieku 50+



Źródło: badania własne.

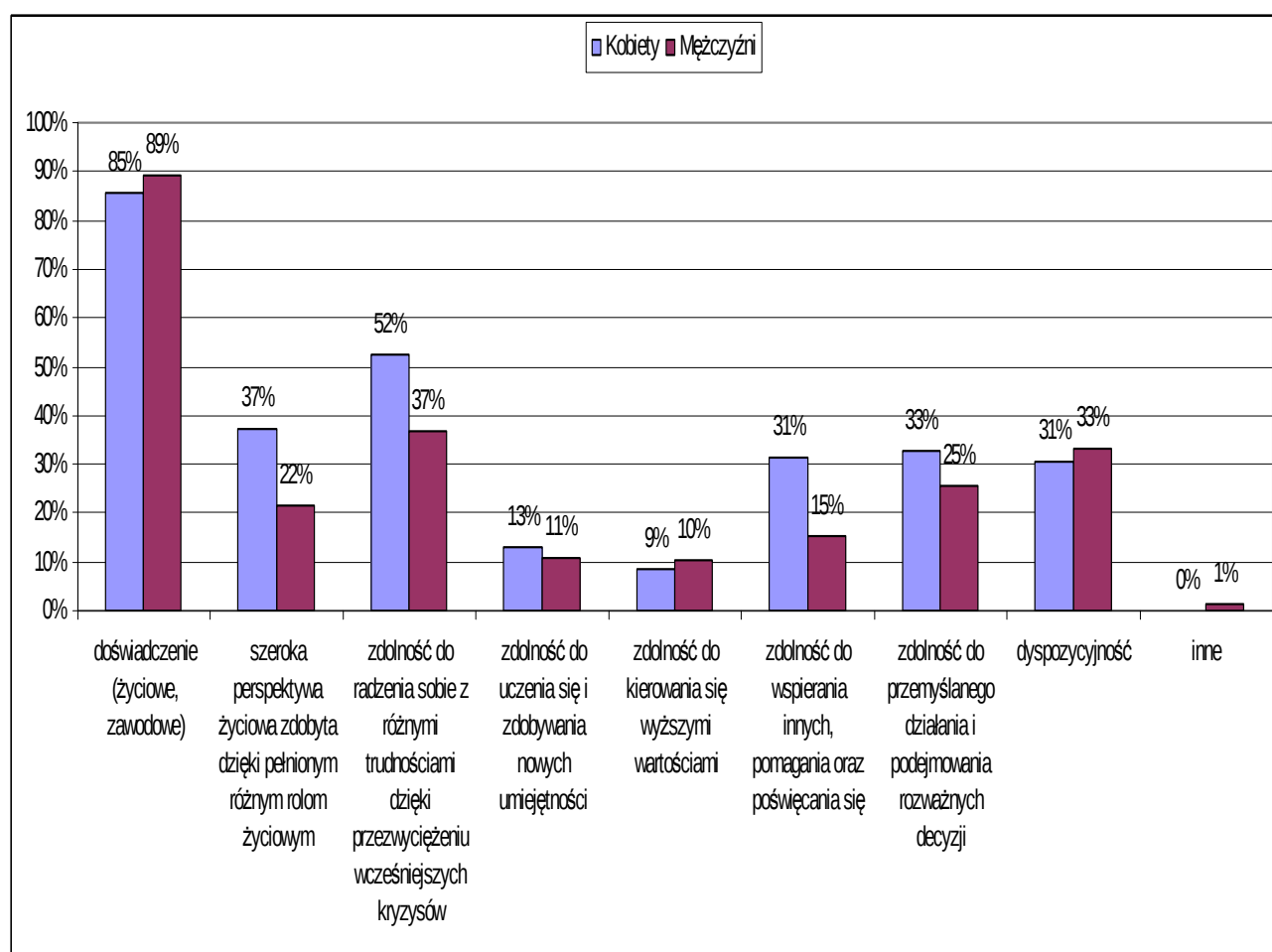
Mocne strony z punktu widzenia pracodawcy jakie posiadają osoby powyżej 50 r. ż. to przede wszystkim:

¹⁴ J. Litwiński, U. Sztanderska, *Wstępne standardy zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2010, s. 100.

- posiadanie doświadczenia zawodowego (życiowego) – 87%,
- zdolność radzenia sobie z powstałymi trudnościami – 48%

Pracodawcy równie wysoko cenią szeroką perspektywę życiową zdobytą dzięki pełnionym rolom społecznym oraz dyspozycyjność. Rozróżniając w niniejszym pytaniu kwestię płci należy zwrócić uwagę, iż kobiety nieznacznie przewyższają ilością wskazań w pięciu kategoriach spośród ośmiu dostępnych, co można odczytywać, iż pracodawcy uważają kobiety za bardziej wszechstronne wykonując obowiązki zawodowe.

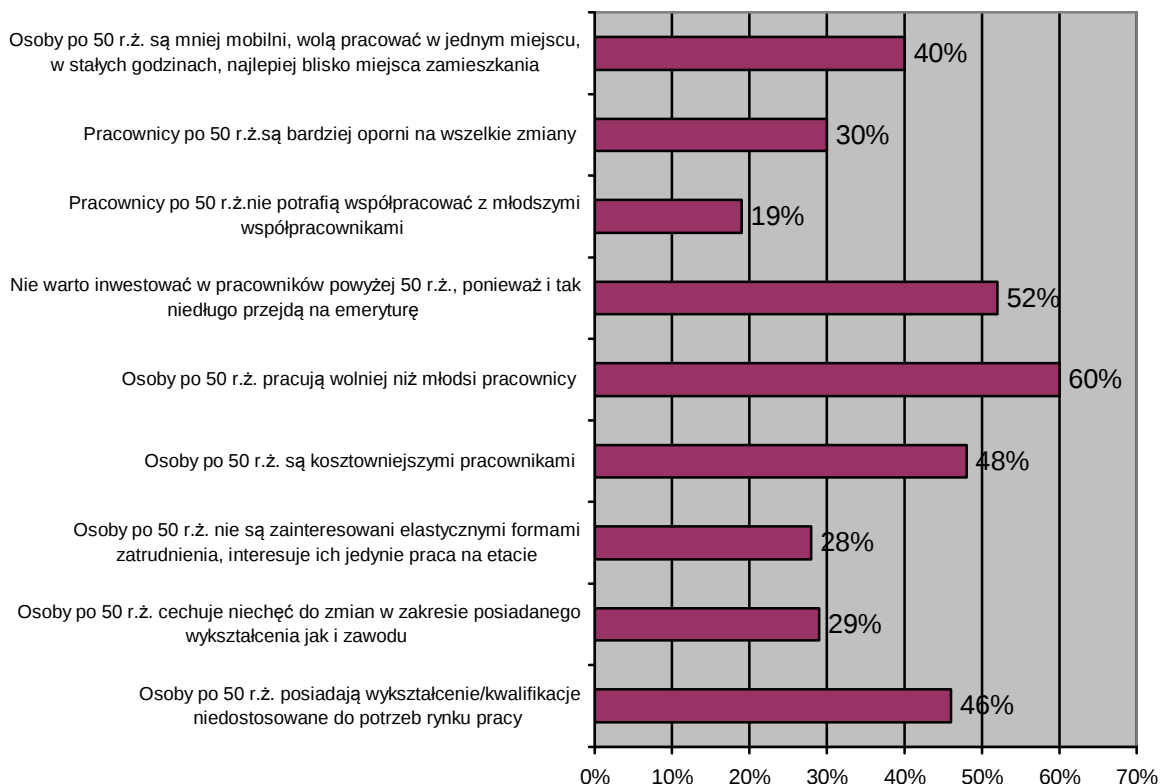
Wykres 47. Mocne strony z punktu widzenia pracodawcy jakie posiadają osoby w wieku 50+ z uwzględnieniem płci



Źródło: badania własne.

Natomiast słabe strony z punktu widzenia pracodawcy, jakie posiadają osoby w wieku 50+ przedstawiają wykresy 48-49.

Wykres 48. Słabe strony z punktu widzenia pracodawcy jakie posiadają osoby w wieku 50+



Źródło: badania własne.

Zdaniem respondentów pracodawcy mogą zaliczać do słabych stron osób w wieku 50+ głównie: powolność w wykonywaniu pracy – 60%, to że nie warto inwestować w pracowników powyżej 50 r. ż. ponieważ i tak niedługo przejdą na emeryturę – 52%, a także że osoby po 50 r. ż. są kosztowniejszymi pracownikami oraz posiadają niedopasowane kwalifikacje do wymagań rynku pracy – 46%.

Wskazane odpowiedzi są stereotypami, którymi posługuje się większość społeczeństwa. Nie mają zatem nic wspólnego z rzeczywistością.

ROZDZIAŁ IV. WSKAZANIE POSTAW I OCZEKIWAŃ NIEPRACUJĄCYCH OSÓB PO PIĘCDZIESIĄTYM ROKU ŻYCIA WOBEK PRACY W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM

Polacy obawiają się zmierzających do wydłużenia okresu pracy zmian reguł gry w prawie emerytalnym i starają się jak najwcześniej opuścić rynek pracy. Co więcej, nie wykazują też zainteresowania bodźcami zachęcającymi do dłuższej aktywności zawodowej.

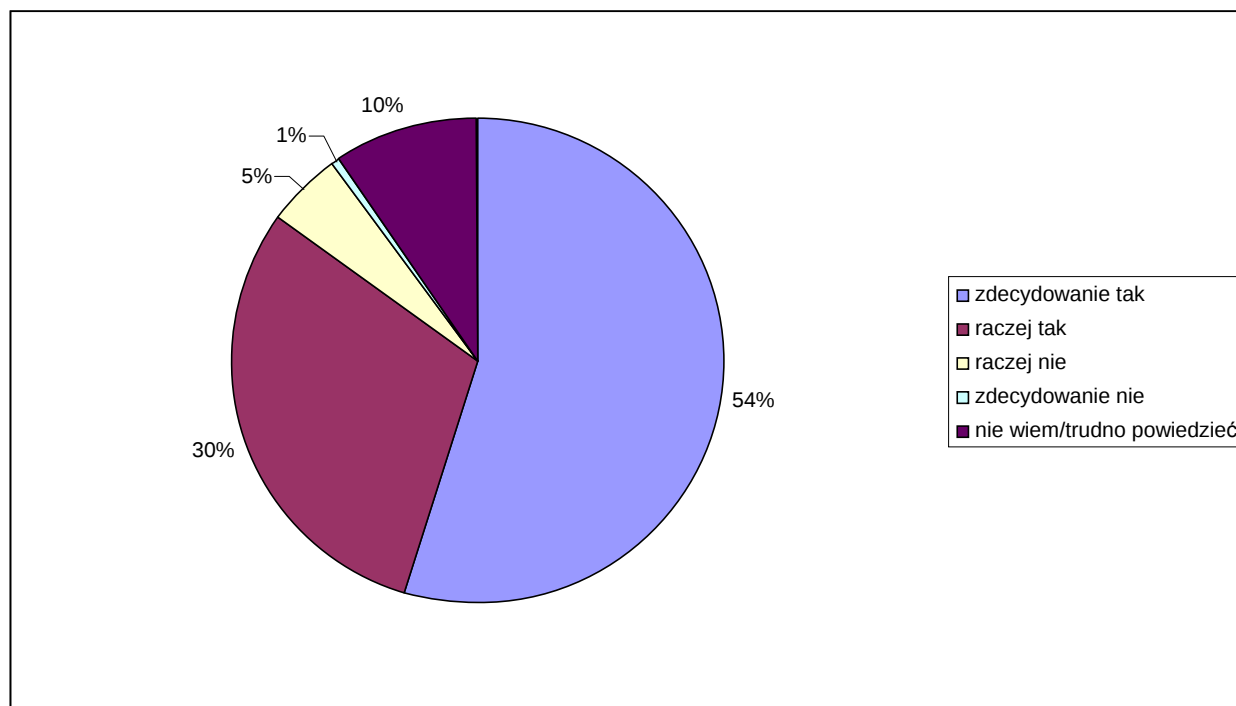
Najczęściej skargom na zmęczenie pracą zawodową towarzyszy przekonanie o presji pracodawców na przechodzenie osób na emeryturę i o dyskryminacji ze względu na wiek. Można domniemywać, że zainteresowanie pracą wśród osób powyżej 50 r. ż. niepracujących jest jeszcze niższe.

Biorąc pod uwagę przewidywany w przyszłości deficyt rąk do pracy w regionie łódzkim, podjęto próbę określenia stopnia zainteresowania osób niepracujących po pięćdziesiątce pracą i rozpoznania ich oczekiwań wobec pracy.

4.1. Negatywne skutki braku zatrudnienia osób w wieku 50+

Skutki braku pracy przez osoby po 50 roku życia mogą powodować bądź nie negatywne skutki.

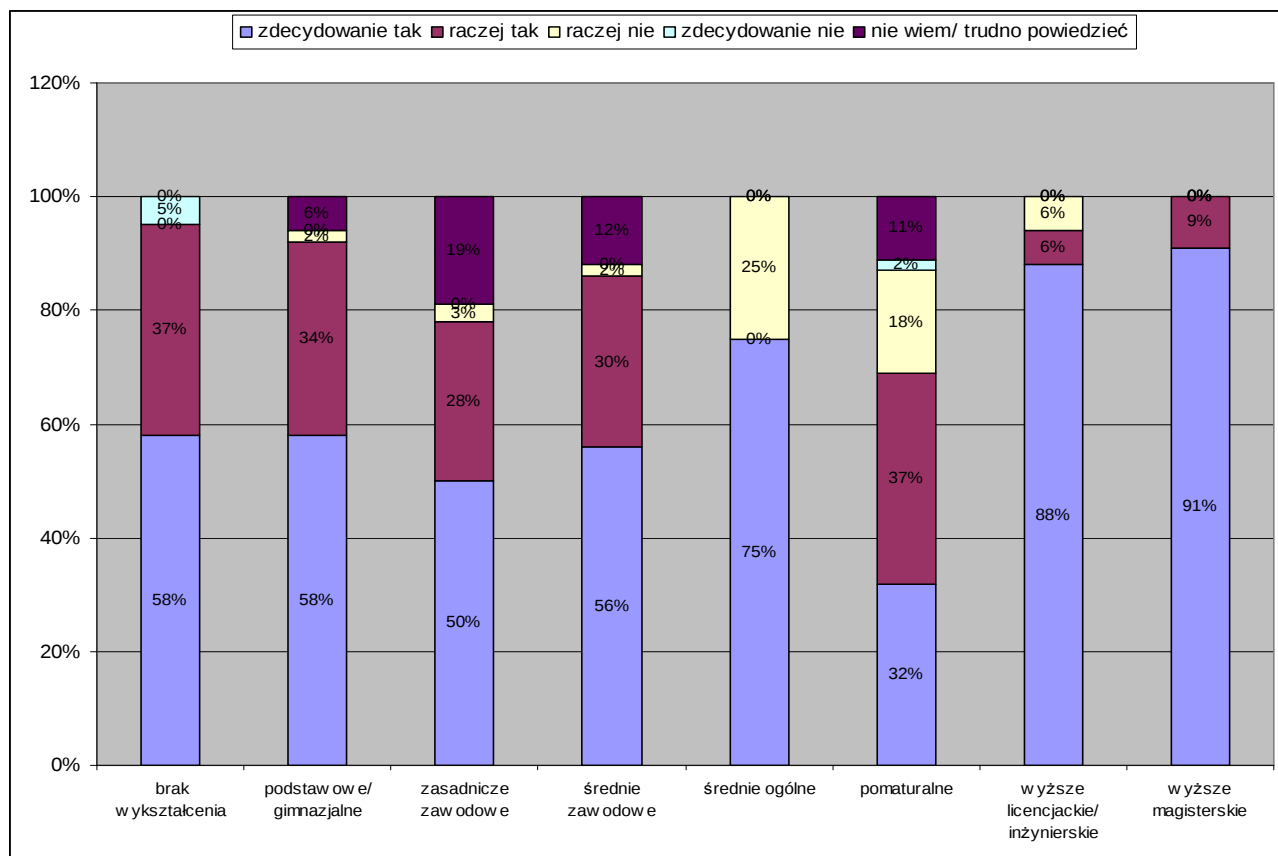
Wykres 49. Odczucia skutku braku pracy przez osoby po 50 roku życia



Źródło: badania własne.

Spośród ankietowanych osób w wieku 50+ pozostających bez pracy: 54% zdecydowanie odczuwa negatywne skutki braku pracy, natomiast 30% wskazało odpowiedź raczej tak. Tylko 6% osób nie odczuwa negatywnych skutków braku pracy. Niniejsze odpowiedzi są dowodem na to, że osoby po pięćdziesiątce nie chcą być bierne zawodowo, przeciwnie – chcą być aktywnymi uczestnikami w sferze zawodowej.

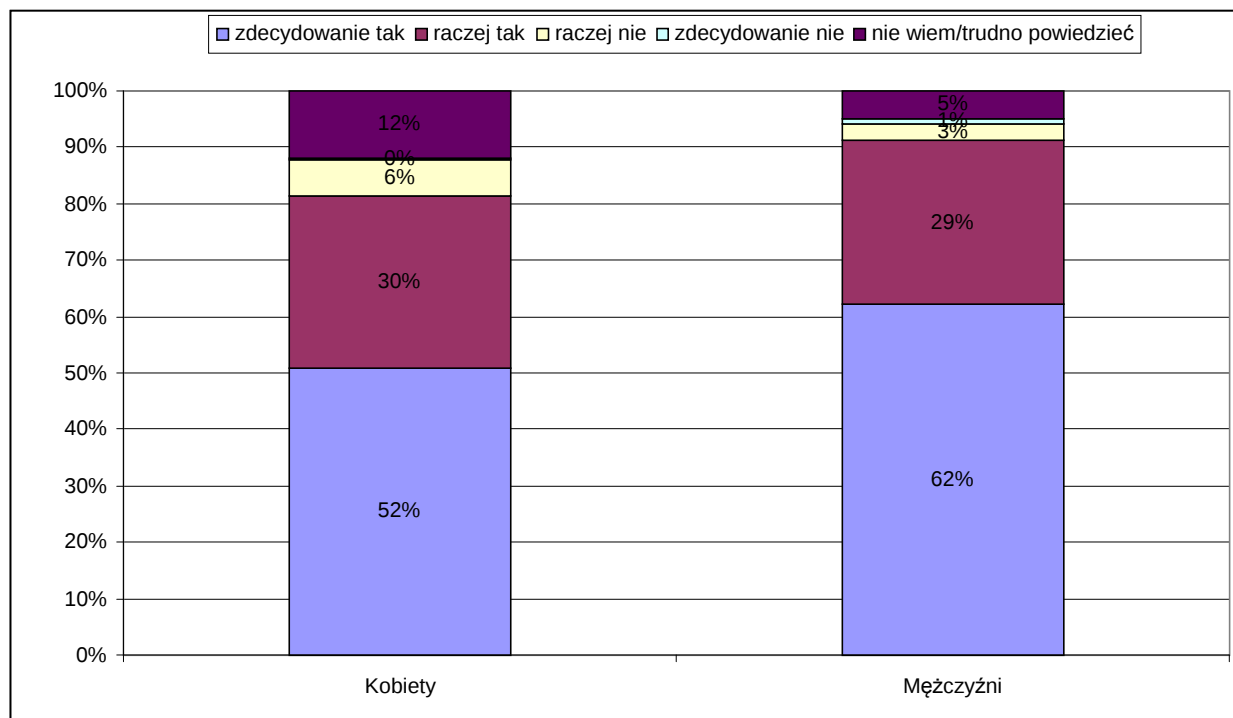
Wykres 50. Odczucia skutku braku pracy przez osoby po 50 roku życia – negatywne bądź nie z uwzględnieniem wykształcenia



Źródło: badania własne.

Uwzględniając wykształcenie można zauważyć, iż osoby z wykształceniem wyższym odczuwają najbardziej skutki braku pracy, aż 91% osób legitymujących się wykształceniem wyższym magisterskim oraz 88% wyższym licencjackim lub inżynierskim. Natomiast niższy poziom wykształcenia respondenta charakteryzuje się wzrostem wskazania – *raczej tak*. Niesprecyzowanej odpowiedzi *nie wiem/trudno powiedzieć* najczęściej udzieliły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym

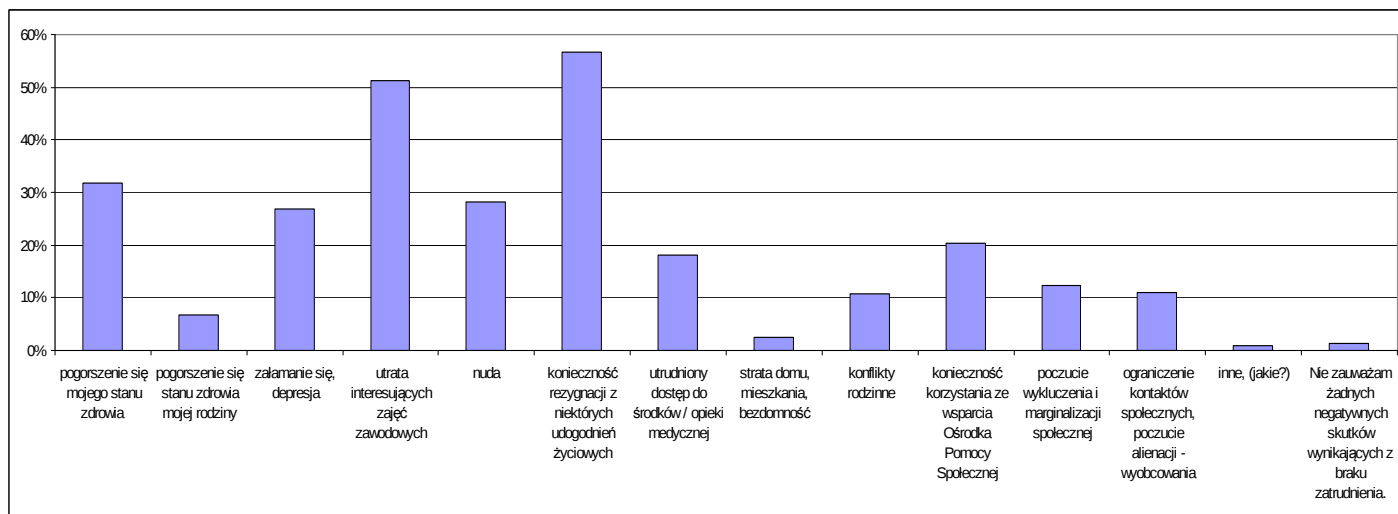
**Wykres 51. Odczucia skutku braku pracy przez osoby po 50 roku życia – negatywne
bądź nie z uwzględnieniem płci**



Źródło: badania własne.

Więcej, bo 62% mężczyzn wskazało, iż zdecydowanie odczuwa negatywne skutki braku możliwości wykonywania pracy przy 52% udziale jednakowych odpowiedzi wśród kobiet. W kategorii *raczej tak* wskazania kobiet a mężczyzn nie różniły się.

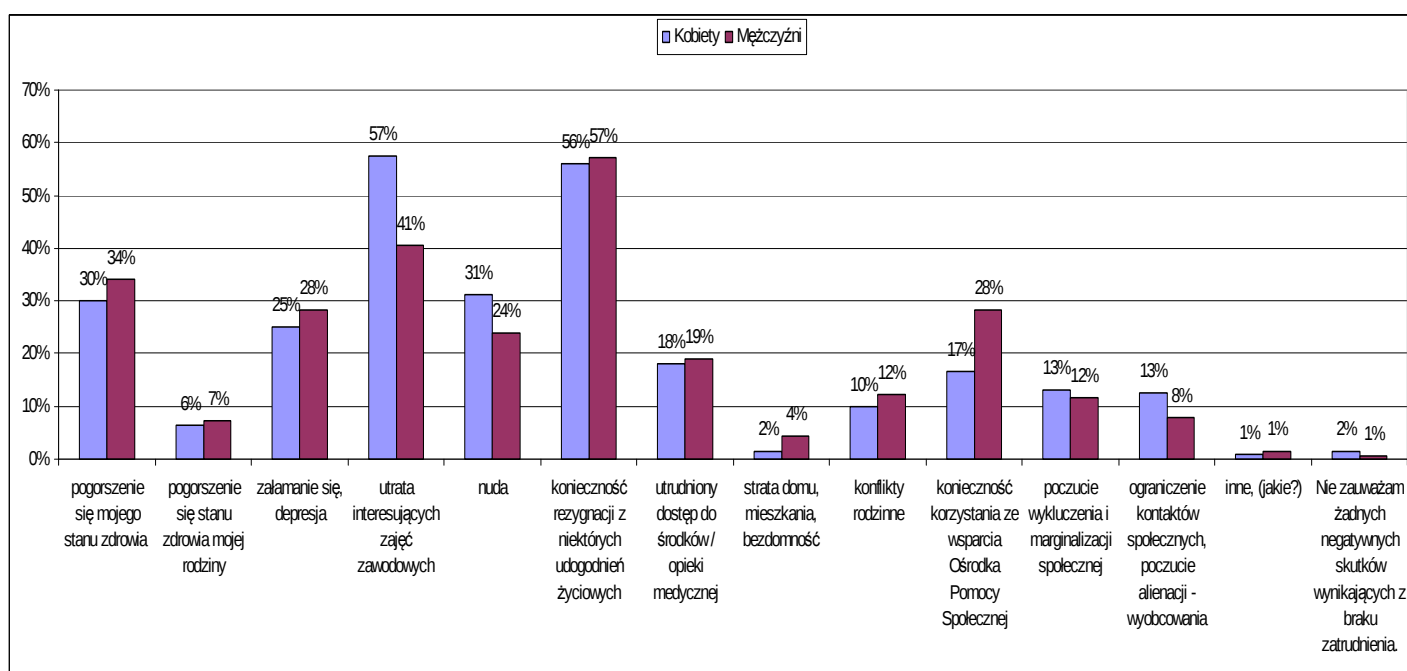
Wykres 52. Negatywne skutki braku pracy przez osoby w wieku 50+



Źródło: badania własne.

W przypadku odczuwania negatywnych skutków braku pracy przez osoby po 50 r. ż. wymienić można: konieczność rezygnacji z niektórych udogodnień życiowych – 57%, utrata interesujących zajęć zawodowych – 52%, pogorszenie stanu zdrowia – 32%, a także konieczność korzystania ze wsparcia Ośrodka Pomocy Społecznej – 20%, oraz inne czynniki przedstawione na wykresie 53. Należy zatem uznać, że skutki braku pracy są dla osób po 50 r. ż. bardzo poważne i należy je ograniczać.

**Wykres 53. Negatywne skutki braku pracy przez osoby w wieku 50+,
z uwzględnieniem płci**



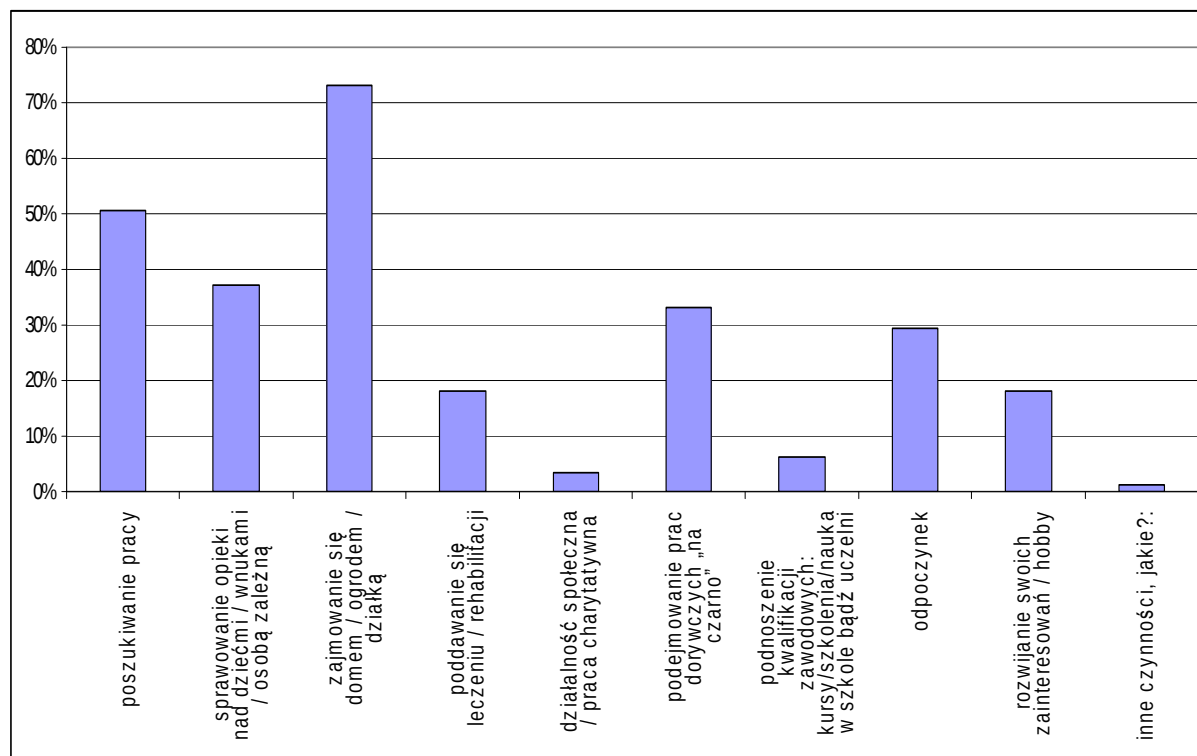
Źródło: badania własne.

Dokonując analizy negatywnych czynników z uwzględnieniem płci można zauważyć, że 57% uważa, iż traci interesujące zajęcia zawodowe, 56% kobiet wskazuje, iż rezygnuje z niektórych udogodnień życiowych, 31% wskazało na nudę, a 30% na pogorszenie stanu zdrowia. Wśród mężczyzn występują podobne wskazania czynników negatywnych, ale z innym natężeniem wskazanych odpowiedzi.

4.2. Główne zajęcia osób niepracujących, w wieku 50+, zamieszkujących teren województwa łódzkiego.

W wyniku prowadzonych badań uzyskano informacje na temat głównych zajęć niepracujących osób w wieku 50+, z terenu województwa łódzkiego.

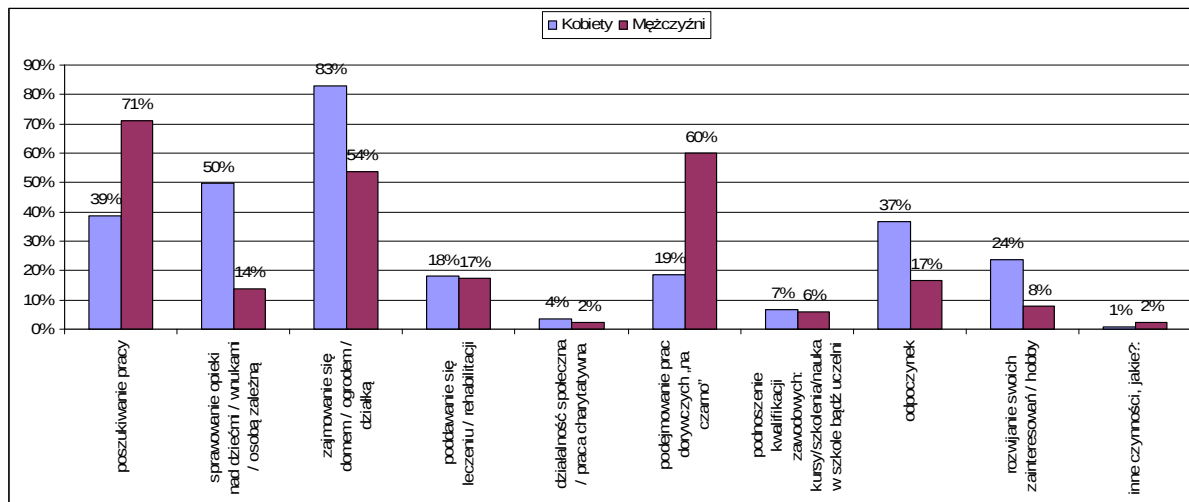
Wykres 54. Główne czynności wykonywane przez osoby powyżej 50 +, wykonywane w sytuacji braku pracy



Źródło: badania własne.

Osoby niepracujące w wieku 50+ w sytuacji braku pracy, wskazują na wykonywanie następujących czynności: 73% odpowiada, że zajmuje się domem, 51% wskazań to poszukiwanie pracy, 37% zajmuje się opieką nad wnukami, a 30 % swój czas poświęca na odpoczynek. Mniej jak 20% respondentów przyznaje, że ich stan zdrowia wymaga leczenia bądź rehabilitacji.

Wykres 55. Główne czynności wykonywane przez osoby powyżej 50 r. ż. wykonywane w sytuacji braku pracy z uwzględnieniem płci



Źródło: badania własne.

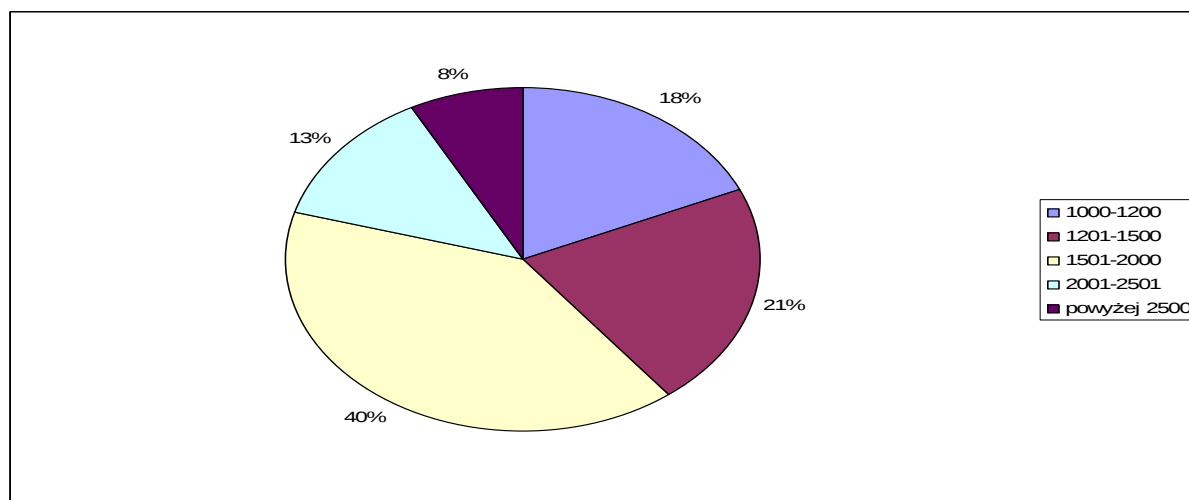
Analizując główne czynności wykonywane przez osoby powyżej 50 + w sytuacji braku pracy z uwzględnieniem płci, można wskazać iż kobiety zajmują się głównie opieką nad domem – 83% wskazań oraz wychowywaniem wnuków – 50%, mężczyźni natomiast stosunkowo częściej poszukują pracy– 71% oraz podejmują pracy dorywcze na czarno - 60% wskazań. Można zatem podsumować, iż mężczyźni należą do grupy osób aktywnie poszukujących oraz działających na płaszczyźnie zarobkowania, podczas gdy kobiety są od nich bardziej bierne.

4.3. Preferowane cechy miejsca pracy

Osoby niepracujące po pięćdziesiątym roku życia mają określone oczekiwania wobec miejsca pracy z uwzględnieniem takich czynników jak: wynagrodzenie netto, wymiar czasu pracy, miejsce pracy.

Wynagrodzenie netto zachęcające osoby starsze 50 + do podjęcia pracy przedstawiają wykresy 57-59.

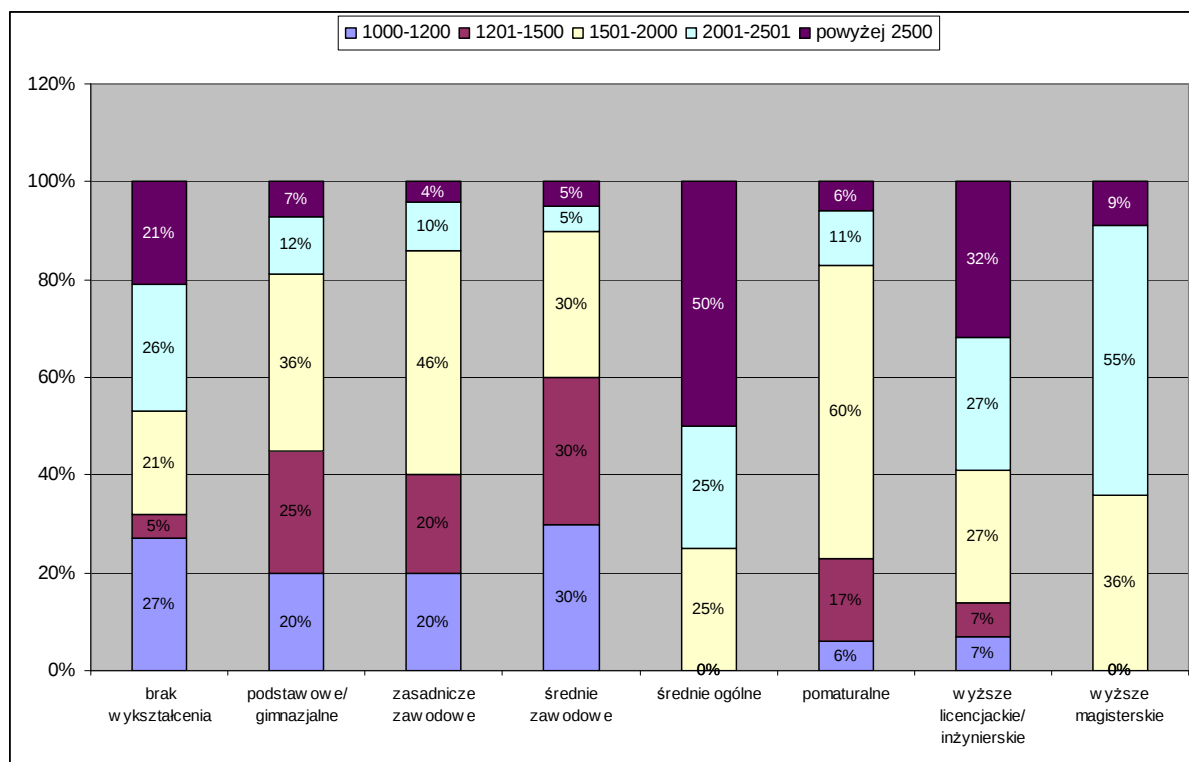
Wykres 56. Miesięczne wynagrodzenie netto zachęcające do podjęcia pracy osoby w wieku 50+



Źródło: badania własne.

Miesięczne wynagrodzenie netto zachęcające do podjęcia pracy osoby starsze 50+ to przedział 1501-2000 zł – 40%, następnie 1201-1500 o blisko 20% mniej wskazań. Jedynie 8% respondentów oczekiwałoby wynagrodzenia ponad 2500 zł.

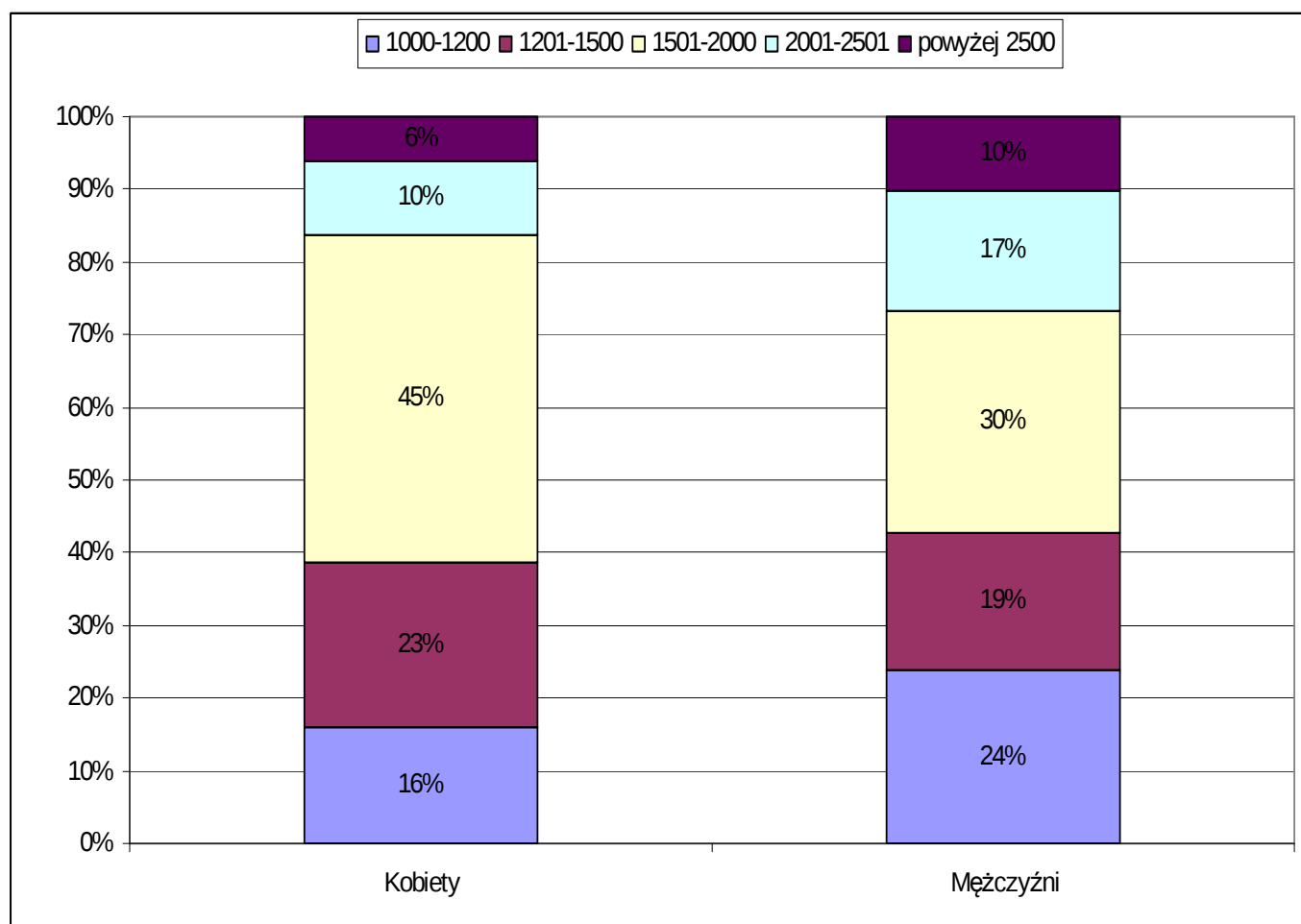
Wykres 57. Miesięczne wynagrodzenie netto zachęcające do podjęcia pracy osoby w wieku 50+ według wykształcenia



Źródło: badania własne.

Analizując niniejszy wykres zauważa się następującą tendencję – im wyższe wykształcenie respondenta, tym wyżej ambicje w kwestii otrzymywania wynagrodzenia. Blisko 30% badanych spośród osób mających wykształcenie średnie zawodowe oraz bez wykształcenia zadowolili się otrzymywaniem wynagrodzenia w wysokości 1000-1200 zł. Średnie zarobki tj. w granicach 1501-2000 zł zachęciłoby 60% osób z wykształceniem pomaturalnym do podjęcia zatrudnienia, co jest najwyższym wskaźnikiem spośród wszystkich kategorii.

Wykres 58. Miesięczne wynagrodzenie netto zachęcające do podjęcia pracy osoby w wieku 50+, według płci

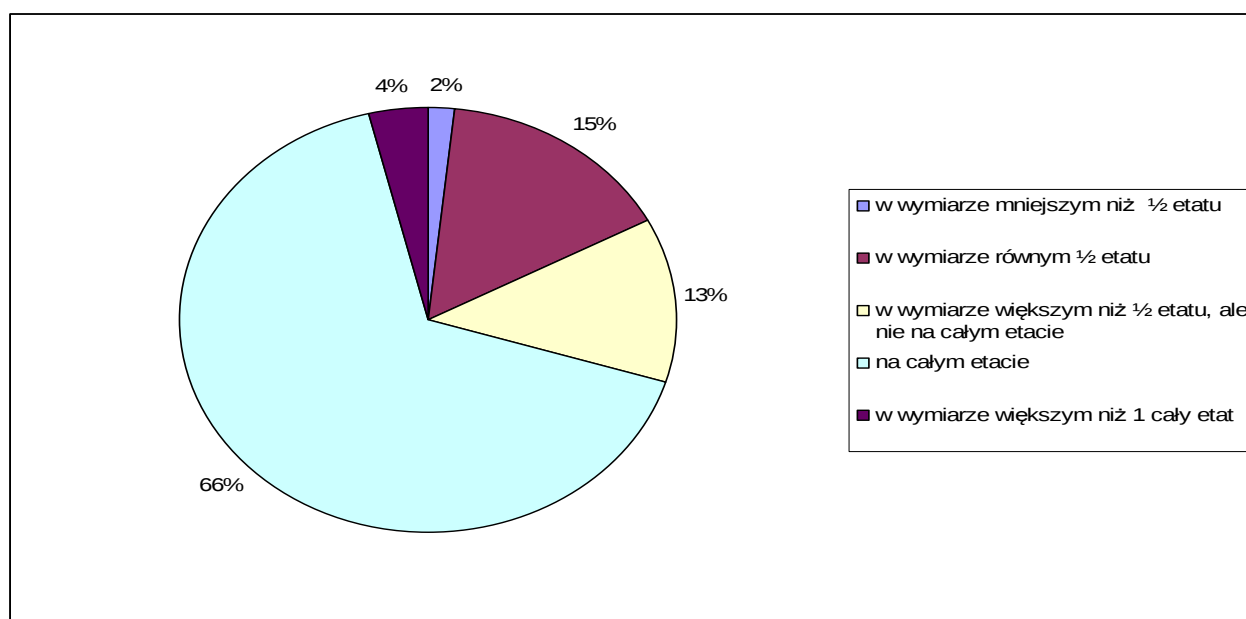


Źródło: badania własne.

Analizując miesięczne wynagrodzenie netto zachęcające do podjęcia pracy osoby 50+ można wskazać, iż 45% kobiet i 30% mężczyzn chciałoby uzyskać dochód w przedziale 1501-2000 zł. Poza tym należy stwierdzić, iż to mężczyźni częściej wskazywali na wyższy przedział oczekiwanego wynagrodzenia aniżeli kobiety.

Natomiast preferowany wymiar czasu pracy przez osoby 50+ przedstawiają wykresy 60-62.

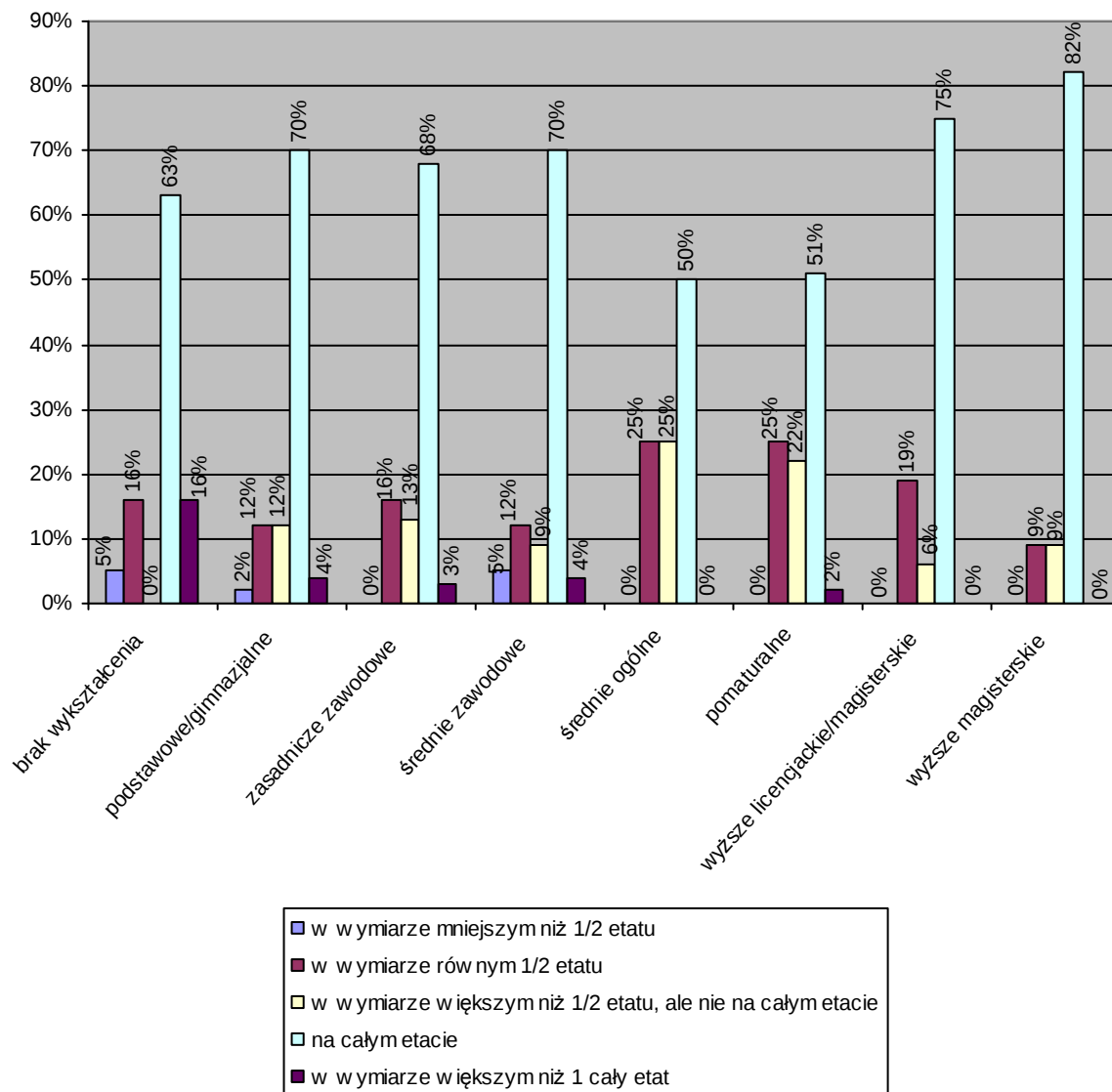
Wykres 59. Preferowany wymiar czasu pracy przez osoby niepracujące w wieku 50+



Źródło: badania własne.

Największa liczba respondentów powyżej 50 r. ż. - 66% wskazuje, iż chciałoby pracować na cały etat. Ponad 50% mniej preferowałoby pracę w wymiarze pół etatu, a 13% w wymiarze większym niż pół etatu.

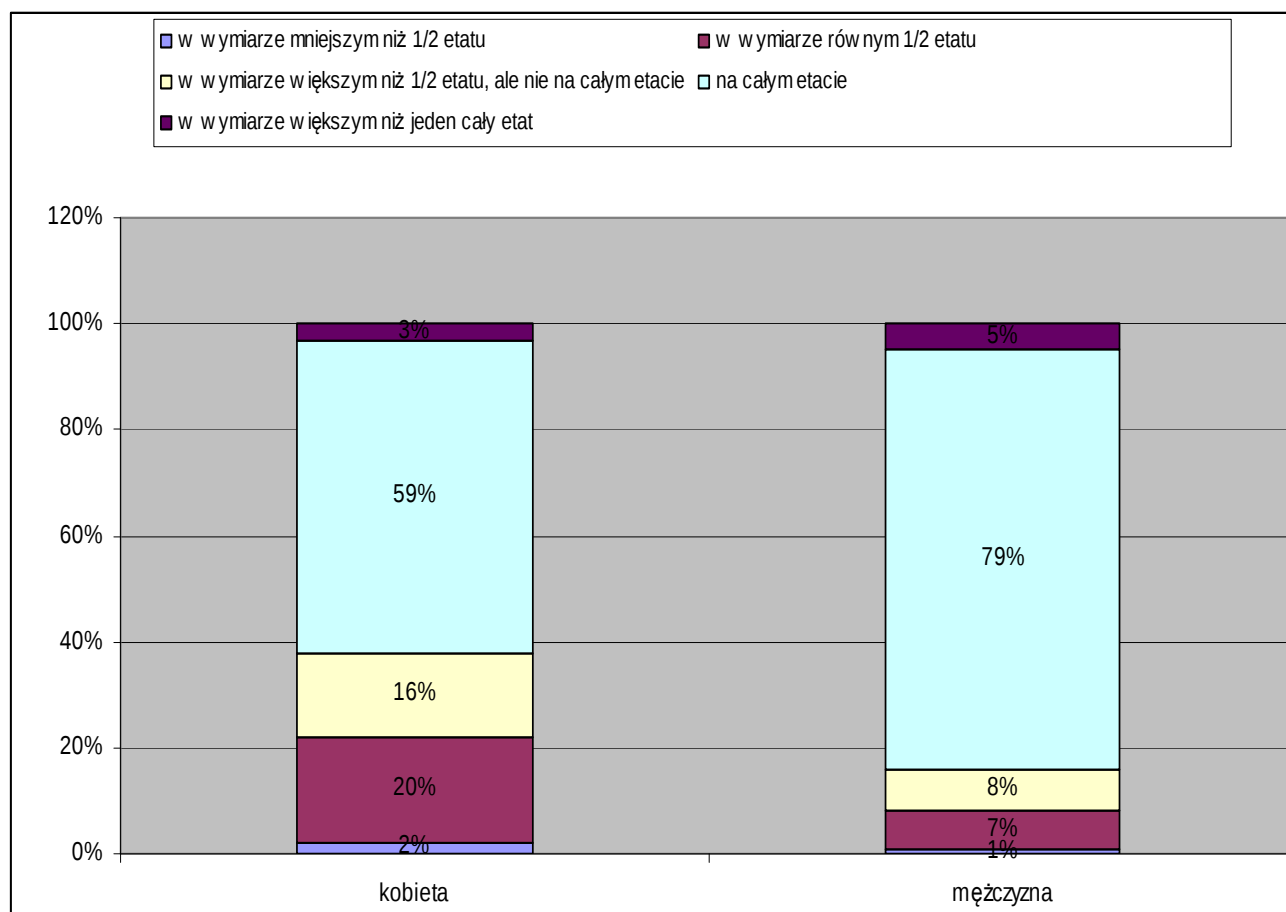
**Wykres 60. Preferowany wymiar czasu pracy przez osoby niepracujące 50+,
według wykształcenia**



Źródło: badania własne.

Analizując wykształcenie badanych osób a preferowany czas pracy, można wskazać iż niezależnie od wykształcenia osoby w zdecydowanej większości chciały by pracować na cały etat. Podczas gdy najwięcej spośród badanych – 25% osób z wykształceniem średnim ogólnym preferowałoby pracę w wymiarze większy jak pół etatu, ale nie na całym etacie. Osoby bez wykształcenia wskazywały, że odpowiadałaby im praca w wymiarze większym jak cały etat – 16% co uznać należy za najwyższy wskaźnik w danej kategorii.

Wykres 61. Preferowany wymiar czasu pracy przez osoby niepracujące 50+ według płci

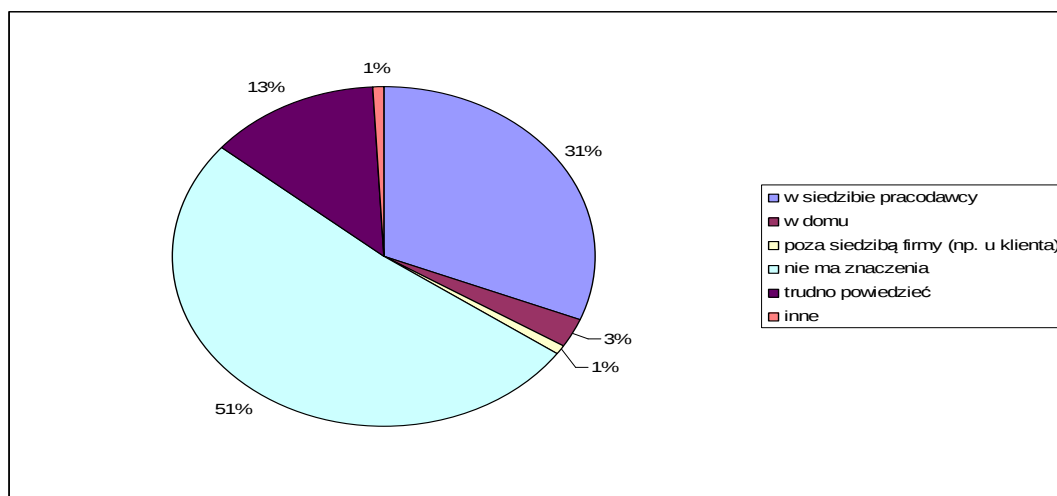


Źródło: badania własne.

Uwzględniając płeć badanych osób 79% mężczyzn oraz 59% kobiet chciałoby pracować w pełnym wymiarze czasu pracy jako pracownicy najemni. Poza tym prawie dwukrotnie więcej kobiet aniżeli mężczyzn wskazało, iż mogłyby pracować na pół etatu. Wyniki badania jednoznacznie wskazują, że mężczyźni zdecydowani są na pracę w wymiarze 40 godzin tygodniowo, podczas gdy kobiety znacznie częściej preferowałyby pracę w niższym wymiarze godzinnym.

Natomiast preferowane miejsce stanowiska pracy przedstawiają poniższe wykresy.

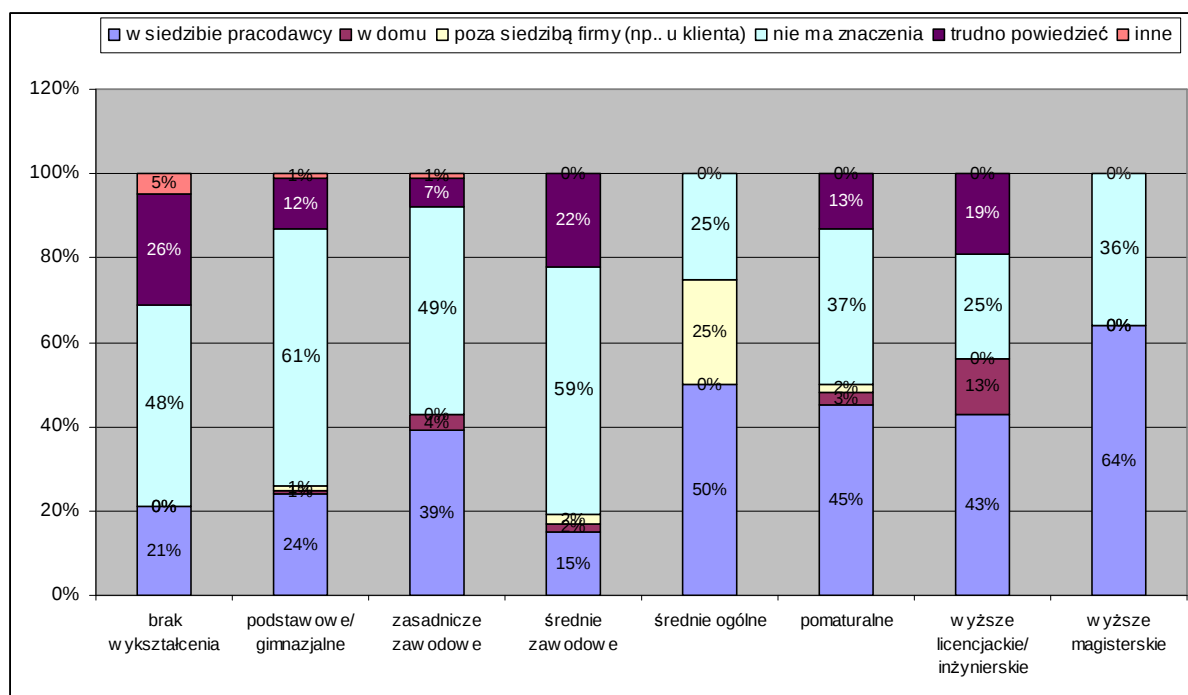
Wykres 62. Preferowane miejsce pracy przez osoby niepracujące, w wieku 50+



Źródło: badania własne.

Preferowane miejsce pracy przez osoby niepracujące w wieku 50+, dla 51% badanych osób nie ma znaczenia, natomiast 31% osób wolałoby pracować w siedzibie pracodawcy. 13% respondentów uważa, że trudno powiedzieć, podczas gdy 3% preferuje pracę w domu. Jedynie jeden punkt procentowy badanych wskazało na pracę poza siedzibą firmy (np. u klienta).

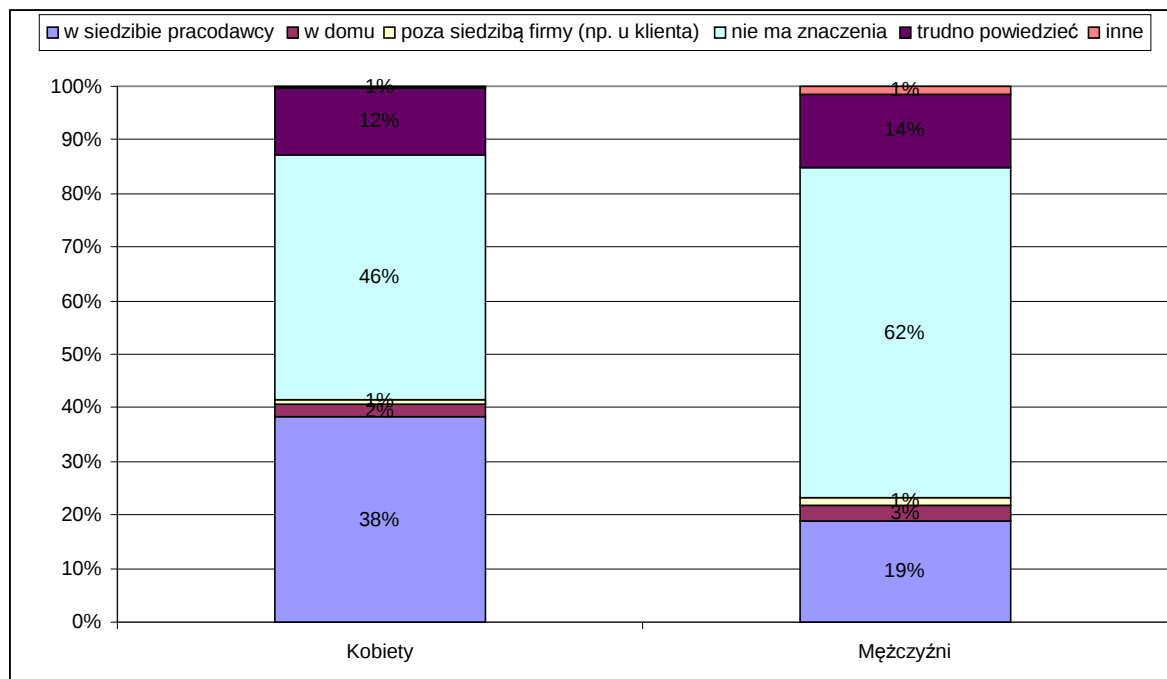
Wykres 63. Preferowane miejsce pracy przez osoby niepracujące 50+ według wykształcenia



Źródło: badania własne.

Respondenci bez wykształcenia najczęściej zaznaczali, że nie ma znaczenia dla nich w jakim miejscu będą pracowali. Podobnego zdania były osoby posiadające wykształcenie podstawowe/gimnazjalne, zasadnicze zawodowe oraz średnie zawodowe. Natomiast osoby z wykształceniem średnim ogólnym, pomaturalnym, wyższym licencjackim/inżynierskim oraz magisterskim wykazywały chęć podjęcia zatrudnienia w siedzibie pracodawcy.

Wykres 64. Preferowane miejsce pracy przez osoby niepracujące 50+ według płci



Źródło: badania własne.

Wśród badanych kobiet najczęściej wskazywano na pracę w siedzibie pracodawcy. Równie wysoki odsetek wskazań, bo aż 46% ankietowanych kobiet zaznaczyło, iż preferowane miejsce pracy nie ma znaczenia. Natomiast wśród mężczyzn znacząco przeważała odpowiedź, że miejsce pracy nie ma znaczenia osiągając wynik 62%.

ROZDZIAŁ V. AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB W WIEKU 50+ W DZIAŁANIACH WYBRANYCH ORGANIZACJI POZA- RZĄDOWYCH FUNKCJONUJĄCYCH NA TERENIE WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO.

Zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie projektu, w toku prac badawczych, w okresie od maja do końca lipca 2012 roku zrealizowano 10 badań fokusowych wśród NGO. W wyniku działań naprawczych, związanych z brakiem możliwości przebadania 10 Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości, w październiku 2012 roku, badaniami fokusowymi objęte zostały dodatkowych 7 organizacji pozarządowych.

Podstawowym kryterium wyboru organizacji – zgodnie z założeniami projektu – był obszar geograficzny, na którym prowadzą one swoje działania – tzn. województwo łódzkie. Drugim kryterium był charakter ich aktywności, tj. podejmowania inicjatyw, których beneficjentami są osoby po 50. r. ż. Przede wszystkim chodziło o to, by dotrzeć do tych organizacji, które prowadzą szkolenia i kursy zawodowe dla osób z tej grupy wiekowej tj. zajmują się tematyką aktywizacji zawodowej oraz rozwojem przedsiębiorczości wśród osób w omawianej kategorii wiekowej. Jednocześnie za ważne uznano uwzględnienie organizacji, które oferują pięćdziesięciolatkom możliwość podjęcia aktywności społecznej i kulturalnej, która często jest warunkiem akceptacji siebie w roli (starszego) pracownika. Za ważne uznano też uwzględnienie tych organizacji, które pośredniczą między osobami bezrobotnymi, a decydentami i pracodawcami.

5.1. Opis profilu działalności organizacji pozarządowych, objętych badaniami fokusowymi.

Poniżej prezentujemy charakterystyki wszystkich 17 organizacji pozarządowych, działających na obszarze województwa łódzkiego, w których zrealizowane zostały badania fokusowe:

1. UNIWERSYTET III WIEKU W OPOCZNIE (badanie fokusowe: 28.06.2012)

Opis organizacji: Uniwersytet został założony przez osoby po pięćdziesiątce w 2009 roku. Celami uczelni jest między innymi aktywizacja intelektualna, psychiczna, społeczna oraz fizyczna osób starszych. Angażowanie słuchaczy w aktywność na rzecz otaczającego ich środowiska i podtrzymywanie więzi społecznych i komunikacji międzyludzkiej wśród seniorów to zasadnicze zadania organizacji.

Charakter działalności organizacji: Uniwersytet Trzeciego Wieku wpisuje się w cel realizacji projektu między innymi poprzez wykonywanie następujących działań:

- Aktywizacji osób starszych oraz wykorzystanie potencjału osób starszych na rynku pracy – ich wiedzy, umiejętności i doświadczenia życiowego dla rozwoju gospodarczego i społecznego kraju.
- Edukacyjnych, poprzez poszerzanie wiedzy i umiejętności praktycznych seniorów, co wiąże się ze zwiększeniem ich konkurencyjności na rynku pracy i wzrostem ich zaangażowania w sferę zawodową.

2. KLUB AMAZONEK W KUTNIE (badanie fokusowe 17.10.2012)

Opis organizacji: Kutnowski Klub Amazonek jest organizacją pozarządową działającą społecznie, która została zarejestrowana w sądzie 22 marca 2002 roku. Zrzesza kobiety po operacji raka piersi, służy wsparciem psychicznym i pomocą praktyczną kobietom dotkniętym tą chorobą. W swej ofercie proponuje spotkania z psychologiem oraz rehabilitantem. Poza tym organizacja promuje badania profilaktyczne i angażuje się w liczne akcje na rzecz osób niepełnosprawnych oraz Amazonek.

Charakter działalności organizacji: Klub Amazonek w Kutnie wpisuje się w cel realizacji projektu między innymi poprzez wykonywanie następujących działań:

- Promocję zatrudnienia i aktywizację zawodową osób pozostających bez pracy oraz zagrożonych zwolnieniem (zgodnie ze Statutem Federacji Stowarzyszeń Amazonki);
- Zajęcia psychologiczne mające na celu motywację do podjęcia pracy zawodowej;
- Pomoc psychologiczna i medyczna, która jest wstępem do rehabilitacji oraz aktywności zawodowej;
- Inne działania na rzecz osób dotkniętych rakiem piersi.

3. KUTNOWSKI KLUB OBRONY BEZROBOTNYCH (badanie fokusowe 30.07.2012)

Opis organizacji: Celem Kutnowskiego Klubu Obrony Bezrobotnych jest m.in. udzielenie pomocy w znalezieniu zatrudnienia. Prowadzone są także działania mające na celu aktywizację zawodową mieszkańców rejonów Kutna między innymi poprzez pomoc w pisaniu aplikacji (cv, listy motywacyjne, świadectwa pracy) czy informowanie o należnych prawach, kierowanie do odpowiednich instytucji. Organizacja działa od 2006 roku i zrzesza 118 osób.

Charakter działalności organizacji: Kutnowski Klub Obrony Bezrobotnych wpisuje się w cel realizacji projektu między innymi poprzez wykonywanie następujących działań:

- Przeciwdziałanie bezrobociu, rozwój gospodarczy;

- Promocja zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy i zagrożonych zwolnieniem z pracy;
- Doradztwo zawodowe, poradnictwo wśród osób niepracujących;
- Szkolenia, podnoszenie kwalifikacji wśród osób niepracujących;
- Reprezentowanie interesów bezrobotnych i grup zawodowych.

4. LOKALNA GRUPA DZIAŁANIA TRADYCJA, KULTURA, ROZWÓJ W RZECZYCY (badanie fokusowe 27.06.2012)

Opis organizacji: Organizacja prowadzi działania przewidzianych dla LGD określonych w prawie polskim, do których zaliczyć można: różnicowanie w kierunku działalności nierolniczej, tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw, odnowa i rozwój wsi, funkcjonowaniem lokalnej grupy działania.

Charakter działalności organizacji: Lokalna Grupa Działania Tradycja, Kultura, Rozwój w Rzeczycy wpisuje się w cel realizacji projektu między innymi poprzez wykonywanie następujących działań:

- upowszechnianie i wymianę informacji o inicjatywach związanych z aktywizacją ludności na obszarach wiejskich położonych w obszarze działania LGD,
- udzielanie wsparcia mieszkańcom obszaru objętego LSR w zakresie przygotowania projektów i pozyskiwania środków na ich realizację, w tym z programów pomocowych,
- podejmowanie inicjatywy i działań mających na celu pobudzenie aktywności społeczności lokalnych.

5. LOKALNA GRUPA DZIAŁANIA NAD DRZEWICZKĄ (badanie fokusowe 27.07.2012)

Opis organizacji: Lokalna Grupa Działania „Nad Drzewiczką” powstała w 2008 roku i skupia 35 członków. Organizacja zajmuje się między innymi wspieraniem bezrobotnych poprzez ułatwianie im rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej. Oprócz tego stowarzyszenie organizuje szkolenia, bierze udział w targach turystycznych (promując region i lokalne gospodarstwa agroturystyczne), organizuje rajdy rowerowe, rajdy piesze, spływy kajakowe. Przede wszystkim jednak LGD zajmuje się pomocą różnym instytucjom w pozyskiwaniu pieniędzy na działania własne. Stowarzyszenie działa w ramach Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich.

Charakter działalności organizacji: Lokalna Grupa Działania „Nad Drzewicką” wpisuje się w cel realizacji projektu między innymi poprzez wykonywanie następujących działań:

- Wsparcie bezrobotnych poprzez ułatwianie im rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej;
- Pomoc różnym instytucjom w pozyskiwaniu środków na działania własne;
- Tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw;
- Prowadzenie bezpłatnego doradztwa w zakresie przygotowanie projektów inwestycyjnych;
- Działania na rzecz zrównoważonego rozwoju obszarów wiejskich poprzez popieranie różnego rodzaju aktywności zawodowej.

6. STOWARZYSZENIE „NASZYM DZIECIOM” W BRZEZINACH (badanie fokusowe 30.07.2012)

Opis organizacji: Stowarzyszenie powstało w 1995 roku, a jego misją jest zapewnienie rehabilitacji i wszechstronnej pomocy osobom niepełnosprawnym, głównie dzieciom i młodzieży oraz ich rodzinom. Statutowe cele działania stowarzyszenie realizuje poprzez prowadzenie ośrodka rehabilitacji dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnej w Brzezinach. Ośrodek działa od 1997 roku i zapewnia niepełnosprawnym bezpłatne zajęcia z fizjoterapeutą, masaże, zajęcia z pedagogiem specjalnym, logopedą oraz terapię zajęciową. W ośrodku pomoc i wsparcie znalazło 50 dzieci i młodzieży.

Charakter działalności organizacji: Stowarzyszenie Naszym dzieciom wpisuje się w cel realizacji projektu między innymi poprzez wykonywanie następujących działań:

- z zakresu integracji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych prowadząc Warsztaty Terapii Zajęciowej "Blisko Ciebie" w Brzezinach;
- rozwijanie sprawności niezbędnych do podjęcia pracy;
- rozwijanie podstawowych umiejętności zawodowych.

7. OPOCZYŃSKI KLUB AMAZONEK OKA (badanie fokusowe 29.06.2012)

Opis organizacji: Stowarzyszenie "Amazonki" jest organizacją samopomocową, niemedyczną, służącą wsparciem psychicznym i pomocą praktyczną kobietom dotkniętym rakiem piersi. To ruch na rzecz kobiet z rakiem piersi w Polsce. Celem organizacji jest dostarczanie kobietom chorym na raka piersi emocjonalnego i praktycznego wsparcia, ułatwienia im podejmowania osobistych decyzji i znalezienia motywacji powrotu do zdrowia oraz uzyskania możliwie najlepszej jakości życia. Jednym z istotnych zadań ruchu jest⁹¹

zaznajamianie społeczeństwa z problematyką wczesnego wykrywania raka piersi, leczenia i rehabilitacji. Organizacja działa na rynku opoczyńskim od 2005 roku.

Charakter działalności organizacji: Opoczyński Klub Amazonek OKA wpisuje się w cel realizacji projektu między innymi poprzez wykonywanie następujących działań:

- Promocję zatrudnienia i aktywizację zawodową osób pozostających bez pracy oraz zagrożonych zwolnieniem (zgodnie ze Statutem Federacji Stowarzyszeń Amazonki);
- Zająć psychologicznych mających na celu motywację do podjęcia pracy zawodowej;
- Pomoc psychologiczną i medyczną, która jest wstępem do rehabilitacji oraz aktywności zawodowej.

8. SPÓŁDZIELNIA SOCJALNA PROMYK NADZIEI (badanie fokusowe 29.06.2012)

Opis organizacji: Spółdzielnia Socjalna PROMYK NADZIEI jako podmiot ekonomii społecznej działa na rynku opoczyńskim od 27 października 2009r. Głównym celem działalności spółdzielni jest reintegracja osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i zawodowym. Realizacja celu odbywa się na kilku płaszczyznach zawodowych i społecznych. Dominującą działalnością spółdzielni jest świadczenie usług opiekuńczych. Do tych prac zatrudniane są osoby z katalogu osób bezrobotnych, które wcześniej zdobyły kwalifikacje w zawodzie „opiekunka osób starszych”. Dzięki zdobytemu doświadczeniu 4 osoby usamodzielnily się i podjęły pracę na otwartym rynku.

Charakter działalności organizacji: Spółdzielnia Socjalna Promyk Nadziei wpisuje się w cel realizacji projektu między innymi poprzez wykonywanie następujących działań:

- Szkoleń takich jak: szkolenia komputerowe, kurs języka angielskiego, szkolenia z zakresu zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej podmiotów ekonomii społecznej, opiekunka osób starszych, itp.
- Organizacja integracji społecznej połączonej z aktywnością ruchową dla osób bezrobotnych;
- Reintegracji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i zawodowym.

9. STOWARZYSZENIE DOLINA KRZEMIONKI (badanie fokusowe 27.06.2012)

Opis organizacji: Stowarzyszenie Dolina Krzemionki to organizacja parasolowa skupiająca trzynastcie Kół Gospodyń Wiejskich.

Charakter działalności organizacji: Stowarzyszenie Dolina Krzemionki wpisuje się w cel realizacji projektu między innymi poprzez wykonywanie następujących działań:

- Obronę praw, reprezentowanie interesów i działań na rzecz poprawy sytuacji społeczno-zawodowej kobiet wiejskich oraz ich rodzin;
- Rozwijanie przedsiębiorczości kobiet;
- Organizację kursów i szkoleń.

10. STOWARZYSZENIE INICJATYW SPOŁECZNYCH MIEJSCOWOŚCI MALKÓW (badanie fokusowe 11.10.2012)

Opis organizacji: Stowarzyszenie Przyjaciół Miejscowości Malków powstało w 2011 roku. Celem Stowarzyszenia jest popularyzacja miejscowości Malków w regionie i integracja mieszkańców tej miejscowości. Organizacja realizuje ów cel poprzez promocję miejscowości na różnego typu imprezach, popularyzację kultury wśród mieszkańców poprzez organizowanie imprez kulturalnych dla dzieci i młodzieży.

Charakter działalności organizacji: Stowarzyszenie Inicjatyw Społecznych Miejscowości Malków wpisuje się w cel realizacji projektu między innymi poprzez wykonywanie następujących działań:

- Organizowanie różnego typu szkoleń;
- Organizowanie kursów;
- Tworzenie kółek zainteresowań.

11. STOWARZYSZENIE PRZYJACIOŁ MIEJSCOWOŚCI SOCZÓWKI (badanie fokusowe 11.10.2012)

Opis organizacji: Stowarzyszenie Przyjaciół Miejscowości Soczówki powstało w 2009 roku. Celem Stowarzyszenia jest popularyzacja miejscowości Soczówki w regionie i integracja mieszkańców tej miejscowości. Organizacja realizuje ów cel poprzez promocję miejscowości na różnego typu imprezach, popularyzację kultury wśród mieszkańców poprzez organizowanie imprez kulturalnych dla dzieci i młodzieży.

Charakter działalności organizacji: Stowarzyszenie Przyjaciół Miejscowości Soczówki wpisuje się w cel realizacji projektu między innymi poprzez wykonywanie następujących działań:

- Organizowanie różnego typu szkoleń;
- Organizowanie kursów;
- Tworzenie kółek zainteresowań.

12. STOWARZYSZENIE PRZYJACIÓŁ MIEJSCOWOŚCI TROJANOWICE (badanie fokusowe 11.10.2012)

Opis organizacji: Stowarzyszenie Przyjaciół Miejscowości Trojanowice powstało w 2010 roku. Celem Stowarzyszenia jest popularyzacja miejscowości Trojanowice w regionie i integracja mieszkańców tej miejscowości. Organizacja realizuje ów cel poprzez promocję miejscowości na różnego typu imprezach, popularyzację kultury wśród mieszkańców poprzez organizowanie imprez kulturalnych dla dzieci i młodzieży.

Charakter działalności organizacji: Stowarzyszenie Przyjaciół Miejscowości Trojanowice wpisuje się w cel realizacji projektu między innymi poprzez wykonywanie następujących działań:

- Organizowanie różnego typu szkoleń;
- Organizowanie kursów;
- Tworzenie kółek zainteresowań.

13. STOWARZYSZENIE KOBIEŃ AKTYWNYCH „ZNAD CZARNEJ” W ZDYSZEWICACH (badanie fokusowe 15.10.2012)

Opis organizacji: Stowarzyszenie Kobiety Aktywne „Znad Czarnej” powstało w 2010 roku. Organizacja działa w zakresie między innymi propagowania kultury wiejskiej. Poza tym, reprezentuje interesy kobiet wiejskich oraz ich rodzin współpracując z organami administracji państwowej. Podejmowane przez stowarzyszenie działania na rzecz integracji społeczności wiejskiej odbywa poprzez organizowanie oraz uczestnictwo w życiu kulturalnym. Stowarzyszenie Kobiety Aktywne „Znad Czarnej” wpisuje się w cel realizacji projektu między innymi poprzez wykonywanie następujących działań:

- Aktywizację i promowanie kobiet w życiu gospodarczym;
- Obronę praw, reprezentowanie interesów oraz działania na rzecz poprawy sytuacji społeczno-ekonomicznej kobiet oraz ich rodzin;
- Podnoszenie kwalifikacji zawodowych kobiet;
- Oddziaływanie na kształtowanie etyki zawodowej.

14. STOWARZYSZENIE STRASZOWIANKI W STRASZOWEJ WOLI (badanie fokusowe 15.10.2012)

Opis organizacji: Stowarzyszenie Straszowianki działa na terenie łódzkim od 2010 roku. Organizacja wspiera i pomaga kobietom oraz ich rodzinom zamieszkującym tereny wiejskie. Poza tym promuje rozwój turystyki i agroturystyki na obszarach wiejskich oraz propaguje tradycje regionalne oraz ludowe, dbając o zachowanie dziedzictwa kulturowego wsi.

Charakter działalności: Stowarzyszenie Straszowianki wpisuje się w cel realizacji projektu między innymi poprzez wykonywanie następujących działań:

- Aktywizację i promowanie kobiet w życiu gospodarczym;
- Obronę praw, reprezentowanie interesów oraz działania na rzecz poprawy sytuacji społeczno-ekonomicznej kobiet oraz ich rodzin;
- Podnoszenie kwalifikacji zawodowych kobiet;
- Oddziaływanie na kształtowanie etyki zawodowej.

15. FUNDACJA SUBVENIO W ŁODZI (badanie fokusowe 04.07.2012)

Opis organizacji: Obszarem działań omawianej Fundacji jest między innymi działalność na rzecz osób w wieku emerytalnym oraz pomoc rodzinom i osobom w trudnej sytuacji życiowej oraz wyrównywanie ich szans. Poza tym fundacja działa w obszarze nauki, szkolnictwa wyższego, edukacji, oświaty i wychowania. Organizacja działa na rynku łódzkim od 2012 roku.

Charakter działalności organizacji: Fundacja Subvenio wpisuje się w cel realizacji projektu między innymi poprzez wykonywanie następujących działań:

- aktywizację osób bezrobotnych, która przyczynia się do wzrostu wiary w swoje możliwości i tym samym zwiększają się możliwości na rynku pracy w grupie pięćdziesiąt +,
- organizowanie i prowadzenie grup wsparcia dla osób w kryzysie psychicznym, do których można zaliczyć grupę osób długotrwale bezrobotnych w wieku powyżej pięćdziesięciu lat,
- przełamywanie barier w podejmowaniu aktywności przez osoby 50+ oraz w prowadzeniu własnej działalności.

16. STOWARZYSZENIE TWÓJ DOM (badanie fokusowe 04.07.2012)

Opis organizacji: Stowarzyszenie Twój Dom z siedzibą w Łodzi zostało oficjalnie powołane 15 października 2003 r. Celem omawianej organizacji jest zapobieganie zubożeniu i bezdomności między innymi poprzez prowadzenie domu dla osób bezdomnych. Stowarzyszenie jest oparciem, dla tych którzy już stracili nadzieję i wiarę w lepsze jutro.

Charakter działalności organizacji: Stowarzyszenie Twój Dom wpisuje się w cel realizacji projektu między innymi poprzez wykonywanie następujących działań:

- wsparcie psychologiczne oraz informacje dotyczące starania się o naliczenie emerytury lub innych spraw związanych z kwestią finansową seniora;
- doradztwo zawodowe;

- pomoc organizacyjno – ekonomiczną.

17. KOŁO EMERYTÓW I RENCISTÓW W DRZEWICY (badanie fokusowe 18.10.2012)

Opis organizacji: Misją organizacji jest poprawa warunków socjalno-bytowych emerytów, rencistów i inwalidów oraz ich uczestniczenie w życiu społecznym. Organizowanie życia kulturalnego członków. Reprezentowanie interesów członków wobec organów władz i administracji oraz popularyzowanie ich problemów wśród społeczeństwa. W 2012 roku liczba zrzeszonych członków Koła Emerytów i Rencistów w Drzewicy wynosiła 40 osób. Organizacja została utworzona w 2000 roku.

Charakter działalności organizacji: Koło Emerytów i Rencistów wpisuje się w cel realizacji projektu między innymi poprzez wykonywanie następujących działań:

- popularyzowanie problemów osób po pięćdziesiątce między innymi ich bierności zawodowej;
- pomoc organizacyjno – ekonomiczną;
- łamanie stereotypów na temat osób po pięćdziesiątce.

Reasumując, stowarzyszenia, z przedstawicielami których prowadzone były badania reprezentują różne obszary działalności – nie tylko te, które bezpośrednio związane są aktywnością zawodową. Niemniej wybrane one zostały celowo, ponieważ badań dotyczących sfery zawodowej nie można ograniczać tylko do pracy zarobkowej. Procesy kształtowania tożsamości zawodowej współczesnych pracowników są wypadkową wpływu wielu nakładających się na siebie czynników. Kwestia ta jest szczególnie istotna zwłaszcza w odniesieniu do osób powyżej 50. r. ż.

Po pierwsze więc, istotny jest kontekst społeczny, w którym funkcjonują potencjalni lub aktualni pracownicy – nastawienie szerszego społeczeństwa do ambicji, aspiracji czy po prostu konieczności podjęcia lub kontynuowania pracy przez osoby starsze odgrywa bardzo ważną rolę w sprzyjaniu lub uniemożliwianiu osobom 50+ zaangażowania się w pracę zawodową. Do niedawna jeszcze pracownicy (z odpowiednio długim stażem pracy) dość wcześnie uzyskiwali prawa emerytalne – kobiety po przekroczeniu 50-siątki, a mężczyźni po ukończeniu 55. roku życia. Funkcjonowało więc w polskim społeczeństwie przekonanie, że takie osoby powinny ustąpić ze swoich stanowisk i podjąć innego rodzaju obowiązki – przede wszystkim na rzecz swoich rodzin, głównie funkcje opiekuńcze. Rola babci czy dziadka jest nadal wśród Polaków wysoko ceniona, dlatego osoby, które nie chcą lub nie mogą zrezygnować z pracy zawodowej mogą spotykać się ze społecznym ostracyzmem,⁹⁶

niechęcią czy choćby tylko z niezrozumieniem. Takie osoby otrzymują negatywny „feedback”: że są egoistyczne, niewdzięczne, niedojrzałe, nieodpowiedzialne, że nie akceptują konsekwencji postępującego procesu starzenia się itp. Organizacje, w których prowadzone były badania realizują projekty i podejmują działania, które skutecznie „przeramowują” wizerunki osób 50+ – nawet jeśli tylko na bardzo niewielką skalę: swoich gmin czy miejscowości. Osoby powyżej pięćdziesiątki (poza nielicznymi wyjątkami) uważane dotąd za bierne, a przez to niechętnie widziane wśród członków stowarzyszeń oraz adresatów ich działań, teraz powoli zaczynają zyskiwać na społecznym znaczeniu. Dzięki zmianie społecznych nastawień do osób po 50. r. ż., wzrasta akceptacja dla ich obecności w sferze publicznej (a w konsekwencji też w obszarze pracy zawodowej). Bardzo istotne pod tym względem „kampanie społeczne” prowadzą (m.in. poprzez zapraszanie obywateli w wieku 50+ do swojej miejscowości/gminy do działania w kołach zainteresowań): Stowarzyszenie Przyjaciół Miejscowości Soczówki, Stowarzyszenie Przyjaciół Miejscowości Trojanowice, Stowarzyszenie Inicjatyw Społecznych Miejscowości Malków oraz Stowarzyszenie Dolina Krzemionki.

Po drugie, istotne dla zwiększenia aktywności zawodowej osób po 50. r. ż. są regulacje prawne, gwarantujące realizację roli pracowniczej. Niemniej wydają się one zajmować pośrednią pozycję wobec nastawień i stereotypów funkcjonujących w społeczeństwie. Na nic zda się wydłużenie wieku emerytalnego, jeśli pracodawcy nie będą mieli dobrego zdania na temat efektywności pracy osób po 50. r. ż., jeśli będą sądzić, że ci bardziej interesują się swoimi wnukami niż obowiązkami zawodowymi. Poza tym wielu Polaków nadal sądzi, że osoby 50+ są ograniczone pod względem poznawczym (spostrzegawczości, elastyczności intelektualnej, kreatywności itp.) oraz schorowane, często wymagające opieki medycznej i przez to obciążające budżety firm, w których są zatrudnione oraz „cyfrowo zacofane” i „nierokujące”. Regulacje prawne i zmiana ustawodawstwa jest podstawą dla rozwiązań systemowych – bez tego realizacja pozostałych rodzajów działań byłaby albo w ogóle niemożliwa, albo natrafiałaby na wiele trudności (co w konsekwencji mogłoby doprowadzić do rozpadu stowarzyszeń wyręczających poniekąd instytucje publiczne i rząd w uruchamianiu niektórych procedur demokratycznego państwa). Rozwiązania systemowe dają możliwość starania się o dotacje, granty, czy choćby tylko o procent od podatku dochodowego. Poza tym programy państwowe czy unijne – tworzone na bazie badań obejmujących szeroką populację oraz ekspertyz prognozujących przyszłe trendy społeczne – zorientowane są na wspieranie członków grup marginalizowanych społecznie i osób

wykluczonych (np. z procesów związanych z rozwojem gospodarczym kraju). Można powiedzieć, że organizacje, w których prowadzone były badania dotyczące aktywizacji zawodowej osób po 50. r. ż., są przejawem społeczeństwa obywatelskiego, a zdecydowana większość powołana została do życia właśnie dlatego, że zaistniały odpowiednie warunki polityczno-prawne. Poza tym, coraz większa liczba członków stowarzyszeń ma świadomość, że w obecnych czasach (i warunkach gospodarczo-prawnych) konieczna jest profesjonalizacja działań organizacji społecznych – że zapotrzebowania różnych marginalizowanych grup nie zaspokoi sam wolontariat.

Po trzecie, osoby powyżej 50 lat jako „beneficjenci” akcji prowadzonych przez różne organizacje społeczne zyskują na znaczeniu nie tylko dlatego, że politycy i aktywiści działający na rzecz sprawiedliwości społecznej dostrzegają pogłębiającą się przepaść między nimi a resztą społeczeństwa. Osoby powyżej 50-tki stają się odbiorcami różnych szkoleń, kursów, programów itp. również dlatego, iż ta kohorta wiekowa staje się coraz liczniejsza. Wskaźniki przyrostu demograficznego są w Polsce niekorzystne i jednocześnie wydłuża się długość życia Polaków. Dlatego zmienia się „paradygmat” polskiej polityki gospodarczej i polityki społecznej. Teraz ludzie 50-cioletni, którzy chcieliby przejść na emeryturę zaczynają być spostrzegani w kategoriach osób nadużywających swoich przywilejów, niewdzięcznych, żyjących na społeczny kredyt itp. (dotyczy to obecnie np. policjantów, górników). Co więcej, zmienia się też sposób spostrzegania pięćdziesięciolatków – to już nie osoby starsze, ale dojrzałe, nadal sprawne, stosunkowo zdrowe. W ten sposób społecznie legitymizuje się polityczno-gospodarczy „nakaz pracy” do 65. czy 67. r. ż. Teraz pojawia się nowa konieczność: przygotowania pięćdziesięciolatków do warunków życia zawodowego, z którymi oni sami mieli nadzieję nie zetknąć się, wkrótce przechodząc na emeryturę. Wiele osób z tej grupy wiekowej zaczęło pracę, gdy w Polsce obowiązywał lub właśnie kończył się ustrój socjalistyczny i panował tzw. etatyzm. Ludzie, podejmując pracę, mieli względną pewność, że przez całe swoje aktywne zawodowo życie będą pracowali w jednym zakładzie pracy, i że zdobyte wykształcenie oraz wyćwiczone przez pierwsze lata kompetencje zawodowe w zupełności im wystarczą. Zachodzące przez ostatnie dwadzieścia lat w Polsce przemiany gospodarcze doprowadziły jednak do istotnych przeobrażeń na rynku pracy. Praca na jednym etacie przez całe życia najpierw pogardzana jako przejaw minionej epoki (ów etatyzm), teraz (tj. w czasach kryzysu gospodarczego) staje się niemożliwym do zrealizowania marzeniem. Bardzo trudno też o wykształcenie, które zaspokoiłoby potrzeby współczesnych pracowników – dlatego ludzie coraz częściej legitymizują się dyplomami



kilku kierunków studiów i licznymi certyfikatami ukończonych kursów. Abstrahując od tego, że w Polsce obecnie trwa dyskusja nad jakością edukacji, od pracowników oczekuje się ogromnej elastyczności oraz wszechstronności. Wielu dzisiejszych czterdziestokilkulatków i pięćdziesięciolatków nie jest przygotowanych do funkcjonowania na współczesnym rynku pracy – wiedza, którą zdobyli w szkołach od dawna jest nieaktualna, ich kompetencje zawodowe są ograniczone do wykonywania konkretnego zajęcia lub obsługiwanie konkretnego stanowiska, brakuje im umiejętności rozpoznawania się wśród wyzwań zawodowych i umiejętności poszukiwania pracy. Duża liczba organizacji społecznych, których przedstawiciele wzięli udział w badaniach, rozumie trudną sytuację osób powyżej 50 r. ż. na rynku pracy (zarówno tych, którzy są aktualnie zatrudnieni lub którzy z niego czasowo „wypadli”) i wychodzi naprzeciw ich – nie zawsze uświadomionym – potrzebom. Do stowarzyszeń wspierających stricte zawodowe kompetencje osób 50-cioletnich (organizując szkolenia lub ułatwiając założenie własnej działalności) w szczególności należą:

- Stowarzyszenie Przyjaciół Miejscowości Soczówki,
- Stowarzyszenie Przyjaciół Miejscowości Trojanowice,
- Stowarzyszenie Staszowianki w Straszzonej Woli,
- Fundacja Subvenio,
- Kutnowski Komitet Obrony Bezrobotnych,
- Lokalna Grupa Działań nad Drzewiczką,
- Stowarzyszenie Inicjatyw Społecznych Miejscowości Małków,
- Stowarzyszenie Kobiet Aktywnych „Znad Czarnej” w Zbyszewicach.

Po czwarte, nieświadomym jeszcze w pełni problemem w Polsce jest tendencja do przerzucania na pojedynczych ludzi odpowiedzialności za szersze kwestie społeczne i konsekwencji gospodarczej niewydolności państwa. Coraz częściej mówi się o ubożeniu społeczeństwa, a zwłaszcza o feminizacji biedy (wzroście liczby ubogich gospodarstw domowych prowadzonych przez samotne starsze kobiety lub samotne matki) oraz o ubogiej starości. Nie dostrzega się tego, że ludzie po pięćdziesiątce pozbawiani są opieki państwa, do której byli przez lata przyzwyczajani. Tracąc pracę nagle pozbawieni zostają środków do życia, ale przede wszystkim jakiegokolwiek wsparcia. Jednocześnie doświadczają nieprzychylnych nastawień innych, uznających ich za biernych, bezradnych, albo wręcz za nieudolnych i leniwych. Cała wina za problem z utrzymaniem czy znalezieniem pracy zostaje przerzucona na nich. W Stanach Zjednoczonych takie zjawisko czasami bywa określane mianem *victim-blaming*: oskarżania ofiary. Współcześnie państwo oraz

instytucje publiczne wycofują się ze swoich funkcji opiekuńczych. Na szczęście taką formę wsparcia podejmują niektóre organizacje społeczne. Jest to działalność niezwykle ważna, zwłaszcza w odniesieniu do osób 50-cioletnich, ale stosunkowo słabo doceniana zarówno przez decydentów, jak i szersze społeczeństwo. Można powiedzieć też, że takie organizacje pomagają zagubionym lub wystraszonemu ludziom poprawić swoją sytuację na rynku pracy poprzez:

1. Udzielenie im wsparcia psychologicznego. Dzięki temu pozwalają im zdobyć nową nadzieję na poradzenie sobie z różnymi problemami, nabrać przekonania, że nie są skazani na porażkę, wzmocnić się psychicznie przed czekającymi ich zadaniami – i dzięki temu nie potwierdzać negatywnego przekonania, że są do niczego, i że nic im się nie da;
2. Udzielenie im wsparcia prawnego i informacyjnego - pomocy w zdobyciu potrzebnej wiedzy, nawet w przypadku gdy petenci nie potrafią zadać odpowiednich pytań, nie potrafią wyrazić czego potrzebują;
3. Podejmowanie działań typu rzecznictwo społeczne (ang. *advocacy*) na ich rzecz - informowanie ich o przysługujących im prawach, występowanie w ich imieniu na forum publicznym, zwracanie się w ich sprawach do decydentów.

Do takich organizacji należą:

- Fundacja Subvenio,
- Stowarzyszenie Staszowianki w Straszanej Woli,
- Stowarzyszenie „Twój Dom”,
- Kutnowski Komitet Obrony Bezrobotnych,
- Opoczyński klub Amazonek OKA,
- Uniwersytet III Wieku w Opocznie,
- Klubie Amazonek w Kutnie,
- Koło Emerytów i Rencistów w Drzewicy.

ROZDZIAŁ VI. AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB 50+ W DZIAŁANIACH INSTYTUCJI RYNKU PRACY

Analiza badań fokusowych pozwoliła przedstawić problematykę aktywizacji zawodowej w ocenie pracowników takich instytucji województwa łódzkiego jak: PUP, MOPS, OPS, Organizacje społeczne, NGO, a także dokonać charakterystyki osób 50+ pozostających bez pracy.

6.1. Spostrzeżenia pracowników instytucji rynku pracy dotyczące osób w wieku 50+ pozostających bez pracy

Analiza badań fokusowych pozwoliła dokonać charakterystyki osób 50+ pozostających bez pracy, przez pracowników instytucji rynku pracy.

Spostrzeżenia pracowników instytucji rynku pracy dotyczące osób powyżej 50 r. ż. pozostających bez pracy, są dość negatywne, a można przedstawić je następująco:

- osoby dojrzałe nie są przygotowane do zmian zachodzących obecnie w obszarze zatrudnienia – np. konieczności samodzielnego poszukiwania pracy, konieczności przekwalifikowania się, adaptacji do elastycznych form zatrudnienia, nie posiadają odpowiedniego wykształcenia, ani kwalifikacji. Gdy kilkadziesiąt lat temu wchodziły na rynek pracy, nikt nie wymagał od nich wyższego wykształcenia – wręcz przeciwnie, duże zakłady produkcyjne chętniej przyjmowały do pracy osoby z wykształceniem zawodowym w tzw. wymierających profesjach. Obecnie zmienia się struktura wykształcenia wśród osób bezrobotnych, ponieważ wiele młodych osób kończy studia, po których trudno im znaleźć zatrudnienie: *Liczy się to, że mam wyższe wykształcenie, a nie jakie posiadam kwalifikacje,*
- poza tym osoby w wieku 50+ będące „klientami PUP”, po przepracowaniu 30 lat w zawodzie (często wykonując prace fizyczne) są wyczerpani fizycznie, niedomagający na zdrowiu,
- negatywne czynniki podtrzymujące dezaktywację zawodową pięćdziesięciolatków wiążą się z postawami pracodawców oraz specyfiką pracy. Niektórzy pracodawcy wprost informują pracowników instytucji rynku pracy, że nie zatrudnią osoby po pięćdziesiątce, bo uważają, iż byłaby ona dla nich niepotrzebnym obciążeniem, tak ze względu na ich niechęć do podejmowania wyzwań, jak i jej stan zdrowia (tu: przymus honorowania ich zwolnień lekarskich). Poza tym nie każda osoba nadaje się do każdej pracy na przykład starsze osoby nie nadają się do ciężkiej pracy fizycznej (przy taśmie, na akord), do pracy w trudnych warunkach (np. w chłodni), do pracy na dwie lub trzy zmiany. Pracodawcy wiedzą, że w ofercie pracy nie mogą zapisać dyskryminujących założeń, bo nie wolno takiej oferty¹⁰¹

przyjąć w PUP jednak wskazuje, że osoba w wieku takim i takim nie da sobie rady. I ta osoba z chwilą, gdy idzie na rozmowę kwalifikacyjną potwierdza, że gdy widzi jakąś pracę wykonywać to stwierdza, iż nie da rady. Poza tym, jeśli to jest praca w systemie trzymianowym, to taka osoba po 50. roku życia niejednokrotnie nie daje sobie rady. Ona się sama w tej pracy nie widzi i z niej rezygnuje,

- osoby po 50. roku życia wykazują mniejszą motywację do poszukiwania pracy i mniejszą chęć do angażowania się w oferowane przez urząd pracy zajęcia,
- w praktyce dosyć często osoby po 50. roku życia przychodzą wyłącznie po status bezrobotnego i przywileje, które się z tym wiążą czyli robią wszystko, by uniknąć zatrudnienia. Tę grupę można określić mianem osób, które sobie dobrze radzą, być może dlatego, że są zarejestrowane w urzędzie pracy. Jest duża grupa osób, których współmałżonek jest za granicą, a one same nie pracują. Przychodzą wówczas do PUP, żeby mieć ubezpieczenie – czy dla siebie czy dla dzieci, czy też dla tego współmałżonka, bo najczęściej oni tam pracują nielegalnie. I z tymi osobami naprawdę nie da się nic zrobić,
- starsi wiekiem klienci PUP nie są gotowi na zmiany zaistniałe na rynku pracy i wymagają wsparcia w zmierzeniu się z nową sytuacją. Nie uświadamiają sobie na przykład, że wymagania pracodawców wobec pracowników są teraz dużo wyższe niż te, do których oni się przyzwyczaili, więc trudno im się do tych oczekiwań dostosować. Z drugiej strony, pracodawcy często nie rozumieją, że powinni wyjść naprzeciw swoim potencjalnym pracownikom i na przykład zadbać o ich dojazd na miejsce pracy,
- poza tym zdarzają się osoby patologiczne, które przychodzą do PUP, MOPS. Osoba, która nadużywa alkoholu tak wygląda, że nikt by jej nie wysłał do pracodawcy, bo to źle świadczy o instytucji rynku pracy,
- do kolejnych barier tkwiących po stronie osób w wieku 50+ można wymienić coraz częstszy przymus poszukiwania pracy w miejscu odległym od zamieszkania i konieczność ponoszenia kosztów dojazdu. Obciążenia finansowe – tzn. koszty utrzymania rodziny, koszty dojazdu do pracy – są tak duże, że wielu klientów PUP wegetuje. Koszty życia i utrzymania pracy są niewspółmierne z tym, co ci ludzie mogą zarobić. Dojazdy, bilet miesięczny do odległej miejscowości, to jest 260-280 zł. To z 1100 zł jak wyda 300 to niewiele mu zostanie na jakiegokolwiek inne wydatki i opłaty,
- duży stopień niezadowolenia osób uczestniczących w szkoleniach, stażach oferowanych przez na przykład urząd pracy, wynika z braku gwarancji pracy na stałe, czyli umowy o pracę. Okazuje się, że próbując się zatrudnić doświadczają własnej niemocy

z powodu braku miejsc pracy, czy dlatego że pracodawcy, choć przyjmują ich na staże, to potem nie przedłużają zatrudnienia.

6.2. Analiza i ocena instrumentów rynku względem osób pozostających bez zatrudnienia w wieku 50+ w województwie łódzkim.

W przypadku fokus groups - wywiady przeprowadzone z osobami naraz w celu uzyskania informacji istotnych dla procesu badawczego zadano następujące pytania

1. Jakiego rodzaju usługi i inne form wsparcia są obecnie przez Państwa świadczone dla osób pozostających bez zatrudnienia w wieku 50+? Czy Państwa zdaniem są one wystarczające?

Wśród usług i instrumentów oferowanych przez PUP wymienić można: szkolenia, prace interwencyjne, prace społecznie użyteczne, refundacje miejsc pracy, środki na działalność gospodarczą, organizację miejsc pracy dla pracodawców, poradnictwo, doradztwo, pośrednictwo. Szczególnie popularną wśród „klientów” urzędu formą aktywizacji zawodowej oraz współpracujących z PUP pracodawców są staże. Tę formę realizuje się w ramach systemowego projektu unijnego oraz programów ministerialnych.

Szczególnie popularną wśród klientów urzędu formą aktywizacji zawodowej oraz współpracujących z PUP pracodawców są staże. Tę formę realizuje się w ramach systemowego projektu unijnego oraz programów ministerialnych. Kłopotliwość oferowania staży osobom po 50. r. życia wynika zarówno z nazewnictwa, jak i wysokości stypendiów stażowych. Staż to, zgodnie z powszechnym przekonaniem, forma aktywności zawodowej typowa dla ludzi młodych, nieposiadających doświadczenia zawodowego. Już samo słowo „staż” jest dla tych osób niegodne, dlatego że on ma 50 lat i wypracowany staż 30-letni. Osoby w wieku ponad pięćdziesiąt lat, podejmując staż, wcale nie nabywają doświadczenia, ponieważ w większości zatrudniają się w pracy o podobnym charakterze, jaką już wcześniej wykonywali. Odbycie stażu nie zawsze też gwarantuje stażyście zatrudnienie. A zakończenie tej formy pomocy ze strony urzędu oznacza też koniec okresu pobierania stypendium stażowego. Jednak nie istnieje żaden formalny nakaz obligujący pracodawcę do zatrudnienia stażysty. Można powiedzieć, że regulacje prawne sprzyjają pracodawcom.

OPS oferuje dość szeroki zakres form pomocy klientom tej instytucji. Wśród nich to posiłki, zasiłki (stałe, celowe, pielęgnacyjne), współpracę z Centrum Integracji Społecznej (do którego kierują petentów poszukujących zatrudnienia), umorzenie kredytu, prowadzenie wywiadów środowiskowych w celu rozpoznania potrzeb klientów (i na tej podstawie przyznawanie komputerów, pralek, lodówek, kuchenek), usługi opiekuńcze (ale to nie

w przypadku osób aktywnych zawodowo), udzielanie informacji i proste poradnictwo, pomoc rodzinie (udzielamy takich form pomocy, jakie wynikają z ustawy), organizowanie wolontariatu (ale z tym jest gorzej, jeśli chodzi o osoby 50+), projekty systemowe, organizowanie kursów kwalifikacyjnych/zawodowych.

Pracownicy instytucji rynku pracy wskazują, że są to instrumenty oferowane wszystkim osobom poszukującym aktywnie pracy, a nie tylko osobo 50+.

2. Jakie są różnice w zakresie oferowanych przez Państwa usług / form wsparcia w zależności od grupy wiekowej odbiorców: wsparcie dla osób po 50 r. ż. a oferowane formy wsparcia dla osób do 50 r. ż.? Czy osoby w wieku 50+, znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, mogą liczyć na większe przywileje w zakresie świadczonej przez Państwa pomocy?

Pracownicy instytucji rynku pracy wskazują, iż nie ma różnicy w oferowanych formach wsparcia, czyli że są one kierowane dla wszystkich osób pozostających bez pracy bez względu na wiek, a osoby w wieku 50+ nie mogą liczyć na żadne szczególne i większe przywileje.

3. Czy prowadzą Państwo działania promujące przedsiębiorczość i samozatrudnienie wśród osób pozostających bez zatrudnienia? Na czym polegają te działania? Czy osoby po 50 roku życia mogą liczyć na szczególne wsparcie w tym zakresie z Państwa strony?

Pracownicy instytucji rynku pracy w ramach posiadanych instrumentów promują przedsiębiorczość i samozatrudnienia wśród wszystkich osób pozostających bez pracy bez względu na wiek, czyli nie stosują żadnych przywilejów, żadnego dodatkowego wsparcia dla osób pozostających bez pracy po 50 roku.

4. Jakie posiadają Państwo doświadczenie w realizacji projektów w zakresie wspierania przedsiębiorczości?

Pracownicy instytucji rynku pracy uważają, iż posiadają wiedzę, doświadczenie w zakresie wspierania przedsiębiorczości.

Pracownicy zajmujących się aktywizacją zawodową osób pozostających bez pracy, uważają krytycznie, że istnieje nadmiar instytucji/organizacji zajmujących się podobnymi zagadnieniami prowadzi do „wchodzenia sobie w kompetencje” i wzmacnia poczucie ogólnego chaosu.

Zainteresowanie pomocą osobom długotrwale bezrobotnym i powyżej 50 r. ż. w przypadku innych instytucji i organizacji społecznych wiąże się głównie z możliwości skorzystania ze środków unijnych. Obecnie mimo że urzędy pracy pełnią ważną rolę

w „opiniowaniu” wniosków innych instytucji/ organizacji, to nie mają wpływu na poziom realizowanych przez nie projektów, a przez to i rosnącą skalę nadużyć.

5. Czy realizują Państwo obecnie projekty w ramach działania: 7.2.2, 6.2 i 8.1.2?

OPS w Bełchatowie realizuje pierwszy projekt unijny (poddziałanie 7.1.1.). Projekt nosi tytuł „Uwierz w siebie” i prowadzony jest od dwóch lat we współpracy z urzędem pracy. Celem projektu jest aktywizacja osób bezrobotnych – bez różnicowania ze względu na jakiegokolwiek kryteria (w tym: wiek). W obrębie programu prowadzone są różne zajęcia wspierające procesy samoakceptacji i mobilizacji zawodowej, m.in. warsztaty z psychologiem oraz kursy zawodowe (w tym: kursy prawa jazdy kategorii C, kursy na sprzedawcę, wózki widłowe, bukieciarstwo, florystyka). Za udział w kursach uczestnicy otrzymują „wynagrodzenie”, co istotnie wpływa na poziom ich motywacji do uczestniczenia w szkoleniach. Zajęcia trwają od czerwca do grudnia i kończą się certyfikatem. Ale ich efektem powinno być zdobycie pracy.

PUP w Łęczycy realizuje projekty od 2004 r. Do tej pory zostało ich przeprowadzonych siedem. W roku bieżącym z myślą o bezrobotnych prowadzone były dwa projekty unijne. Jeden z nich nosił tytuł „Lepsze kwalifikacje” i oferował przede wszystkim szkolenia i porady dotyczące prawa pracy oraz elastycznych form zatrudnienia, a także spotkania z liderem klubu pracy. Dotychczas prowadzone programy mieszczą się w podziałaniach 6.1.2. oraz 6.1.3., 7.3.

PUP w Opocznie w pierwszej kolejności realizował programy mieszczące się w podziałaniu 6.1.3., ale również prowadzone były programy z zakresu jednego z podziałów POKL, tzn. 6.2.

6. Czy występują bariery / przeszkody ograniczające Państwa działania w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej oraz rozwoju przedsiębiorczości wśród osób pozostających bez zatrudnienia w wieku 50+? Jakiego rodzaju są to utrudnienia (brak środków finansowych bądź ograniczone środki finansowe, możliwe utrudnienia wynikające z postaw potencjalnych odbiorców itp.)?

Według pracowników instytucji rynku pracy nie występują bariery w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej, chociaż zdarzają się sytuacje roszczeniowe związane z tym, iż osoby 50+ po otrzymanej formie wsparcia chciałyby pracować na podstawie umowy o pracę.

Poza tym, gdyby w ramach realizowanych programów osoby po 50 roku życia traktowane

były jako „grupy priorytetowe”, to łatwiej byłoby motywować, zarówno osoby pozostające bez pracy, jak i również pracodawców do zatrudniania osób w wieku 50+.

7. Jakie jest Państwa zdanie na temat Inkubatorów Aktywizacji Zawodowej Seniorów, czyli miejsc, w których osoby pozostające bez zatrudnienia w grupie wiekowej 50+ miałyby szansę sprawdzić się jako przedsiębiorcy pod fachowym okiem trenera i przygotować do samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej? Czy Inkubator Aktywizacji Zawodowej Seniorów ma Państwa zdaniem szansę stać się skutecznym narzędziem aktywizującym zawodowo osoby w wieku 50+?

Pracownicy instytucji rynku pracy nie znają idei funkcjonowania inkubatorów przedsiębiorczości zarówno akademickich, a także propozycji założenia inkubatora przedsiębiorczości zawodowej seniorów, przy czym wskazują, że założenie inkubatora przedsiębiorczości dla dorosłych to dobry pomysł, bo wszystko, co aktywizuje jakieś osoby jest pozytywne, przy czym trudno było im stwierdzić czy taki inkubator może być szansą jako skuteczne narzędzie aktywizujące zawodowe osoby w wieku 50+. Poza tym ważne jest wskazanie źródeł finansowania działalności inkubatora dla osób po pięćdziesiątce.

6.3. Ocena szansy funkcjonowania Inkubatora Aktywizacji Zawodowej Seniorów jako narzędzia aktywizującego zawodowo osoby niepracujące w wieku 50+ w opinii pracowników Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości z województwa łódzkiego.

Ważną kwestią było przeprowadzenie badania w dwóch działających w województwie łódzkim Akademickich Inkubatorach Przedsiębiorczości, funkcjonujących przy Społecznej Akademii Nauk (badanie odbyło się dnia 17.07.2012) oraz przy Uniwersytecie Łódzkim (badanie odbyło się dnia 24.10.2012 roku)

1. Czym są Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości?

Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości powstały w Polsce z inicjatywy Dariusza Żuka, Jacka Aleksandrowicza i Mariusza Turskiego w roku 2005. Najpierw założyli oni studenckie forum przy Biznes Center Club, a potem właśnie inkubatory. Ich celem było ułatwianie startu w biznesie młodym osobom – studentom i absolwentom uczelni wyższych.

Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości (AIP) to największy projekt ostatnich lat, realizowany przez Fundację AIP z inicjatywy Studenckiego Forum BCC, zmierzający do rozwoju przedsiębiorczości wśród polskiej młodzieży. AIP są tworzone przy współpracy z najlepszymi w kraju szkołami wyższymi, dzięki czemu wykorzystują zarówno wiedzę

reprezentowaną przez kadrę naukową danej uczelni jak i wiedzę praktyków gospodarczych skupionych w największej w Polsce organizacji pracodawców Business Centre Club. Obecnie na najlepszych uczelniach całej Polski działa 16 współpracujących ze sobą Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości. To połączenie teorii i praktyki przekłada się na sukces podmiotów uczestniczących w projekcie. Z drugiej strony działalność w ramach inkubatora, który pomaga swoim beneficjentom pokonać biurokratyczne bariery, przejść przez zawiłe procedury oraz uniknąć licznych innych pułapek, umożliwia młodym przedsiębiorcom kontrolowane starcie z otaczającą, rzeczywistością gospodarczą. Ideą inkubatora jest umożliwienie młodym, kreatywnym i ambitnym ludziom założenia własnej firmy przy minimalnych nakładach finansowych, by po okresie inkubacji mogli już samodzielnie funkcjonować w normalnych warunkach gospodarczych, posiadając zdobyte w inkubatorze doświadczenia oraz niezbędną wiedzę prawniczą, ekonomiczną etc.

Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości przy Społecznej Akademii Nauk w Łodzi powstał cztery lata temu. Dwie z osób, które w nim pracują (koordynatorka biura i specjalista ds. PR) trafiły tu z projektu „Szkoła milionerów”. Pod opieką ośrodka jest 35 osób.

2. Na co może liczyć osoba zakładająca firmę w Akademickich Inkubatorach Przedsiębiorczości?

Z inkubatora może korzystać każdy – bez względu na wiek, wykształcenie, kompetencje czy status materialny. Główną grupą odbiorców oferty AIP są jednak osoby młode. Zdecydowana większość spośród działających pod egidą Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości to studenci lub absolwenci sprzed kilku lat – osoby do 30 r. ż. Przymiotnik „akademicki” nie zobowiązuje ośrodków do koncentrowania się na pomocy wąskiej grupie osób – po studiach magisterskich. Nazwa wiąże się z tym, że inicjatywa powstała przy uczelniach. Zmiana nazwy kosztowałaby za dużo, więc tak zostało.

Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości udziela beneficjentom szeroko zakrojonej pomocy przy tworzeniu, organizowaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej.

Osoba prowadząca działalność gospodarczą w ramach inkubatora początkowo nie musi zakładać własnej firmy (działanie na zasadzie pionu w inkubatorze) i ponosić związanych z tym kosztów.

Uczelnia, przy której funkcjonuje dany inkubator, udostępnia wyposażone w odpowiednie urządzenia biurowe (meble, komputer z dostępem do Internetu, drukarka etc.) pomieszczenia przeznaczone do prowadzenia działalności gospodarczej.

Za księgowość podmiotów funkcjonujących w obrębie danego inkubatora odpowiada biuro rachunkowe. Beneficjenci mogą liczyć na darmowe porady prawno-podatkowe najlepszych kancelarii prawnych w kraju, współpracujących z AIP.

Beneficjenci mogą korzystać z systemu szkoleń z zakresu autoprezentacji, samomotywacji, zarządzania, a także prawa gospodarczego, marketingu i wielu innych.

Wszyscy beneficjenci mogą również liczyć na promocję swojej strony internetowej na portalu: www.inkubatory.pl oraz poprzez posługiwanie się znakiem Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości.

Raz w roku organizowane są targi firm z inkubatorów oraz tworzony jest ranking firm na podstawie którego wybierane są najlepsze z nich.

Idea AIP nie jest odpowiednia dla osób, które szukają miejsc, gdzie zatrudnią się w oparciu o umowę o pracę, dla osób stawiających potrzebę bezpieczeństwa nad otwartością na wyzwania i pragnieniem zdobycia nowych doświadczeń zawodowych.

3. Co Państwa zdaniem zadecydowało o tym, iż uznawane są one za największą inicjatywę ostatnich lat, zmierzająca do rozwoju przedsiębiorczości wśród polskiej młodzieży?

Osoby, które zgłaszają się do ośrodka pragną sprawdzić czy ich pomysł „wypali” na rynku (tj. założyć własną firmę). Mogą zgłosić się mailowo lub przyjść bezpośrednio. Od razu po wypełnieniu wniosku otrzymują pakiet usług, tzn. dostęp do pomieszczeń biurowych i sprzętu (oraz Internetu), możliwość skorzystania z porad prawnych (dwie i pół godziny on-line), dostęp do programu do wystawiania faktur i konta bankowego, pełne rozliczenie finansowo-księgowe. W biurze mogą organizować swoje spotkania biznesowe – o dowolnej porze dnia (także pod nieobecność stałych pracowników ośrodka). Od momentu podpisania umowy mogą już prowadzić swoją firmę, wystawiać faktury, szukać klientów, pracować.

AIP pozwala ludziom działającym „pod jego skrzydłami” zdecydowanie ograniczyć koszty związane z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej. Nie muszą oni bowiem opłacać ZUS-u, ani ponosić wydatków administracyjno-księgowych. Koszt, jaki się tutaj ponosi to 250 zł miesięcznie. Wsparcie ośrodka polega na organizowaniu spotkań coachingowych, mentoringowych, spotkań z przedsiębiorcami, którzy dzielą się z potencjalnymi biznesmenami swoim doświadczeniem. Oprócz tego można uczestniczyć w różnych treningach i szkoleniach.

4. Czy Państwa zdaniem model Inkubatorów można by spróbować zastosować w odniesieniu do grupy użytkowników - osób pozostających bez zatrudnienia w wieku 50+?

Pracownik AIP przy Społecznej Akademii Nauk w Łodzi, zapytany o opinię na temat powołania do życia Inkubatora Aktywizacji Zawodowej Seniorów, stwierdził, że nie widzi takiej potrzeby. AIP rozwijają się już od siedmiu lat i wypracowały oryginalny system wsparcia dla potencjalnych przedsiębiorców – system, którego nikt inny nie będzie w stanie szybko stworzyć.

Pracownik AIP stwierdził, akademicki inkubator przedsiębiorczości to „nasz ekosystem i tego nikt nie będzie w stanie wdrożyć – żadna organizacja korzystająca z pieniędzy unijnych, bo to jest wypracowane przez lata. Bo nawet jak będą pieniądze, to nie znajdzie się osób, które będą to w stanie zrealizować. Kto będzie wiedział jak przedsiębiorcę za darmo znaleźć, i gdzie? Osoby, które zarządzają naszymi inkubatorami to wiedzą”.

Przekonywał więc, że lepiej informować osoby powyżej 50 r. życia o istnieniu AIP, niż tworzyć nową instytucję – IAZS. Jego zdaniem, lepiej po prostu wejść we współpracę – ośrodek z Fundacją Ekspert-Kujawy. Sugerował przy tym, że polegałaby ona na organizowaniu dla osób 50+ spotkań z przedsiębiorcami, prezentacji, prelekcji osób, które założyły jakąś działalność w drugiej połowie swojego życia.

5. Czy Inkubator Aktywizacji Zawodowej Seniorów ma Państwa zdaniem szansę stać się skutecznym narzędziem aktywizującym zawodowo osoby w wieku 50+, wpływającym skutecznie na wydłużenie aktywności zawodowej osób po 50 r. ż., narażonych na znaczne trudności w dostępie do rynku pracy?

Pracownik AIP przy Społecznej Akademii Nauk uważa, że nie jest potrzebne tworzenie Inkubatora Aktywizacji Zawodowej Seniorów, lecz lepiej informować osoby powyżej 50 r. życia o istnieniu Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości, by mogły osoby w wieku 50+ z niego korzystać

AIP mogłyby organizować dla osób 50+ spotkań z przedsiębiorcami, prezentacji, prelekcji osób, które założyły jakąś działalność w drugiej połowie swojego życia.

Pracownik Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości przy Uniwersytecie Łódzkim twierdzi, że według naszego doświadczenia i obserwacji tego co się dzieje na rynków Instytucji Otoczenia Biznesów, realne zainteresowanie osób 50+ prowadzeniem działalności gospodarczej jest niewielkie. Chętnie chodzą na różne spotkania informacyjne, szkolenia itp. ale na poważnie założyć i prowadzić własną firmę decyduje się niewiele

osób w tym wieku. Słynne są już historie z firmami zakładanymi z działania 6.2 na rok tylko po to, aby kupić wyposażenie czy programy a potem zamknąć firmę. Większość dofinansowań jest skierowana właśnie do osób 45+, bądź wykluczonych bądź bezrobotnych. Tymczasem wśród studentów jest bardzo duże zapotrzebowanie na dofinansowanie rozpoczęcia działalności, a programów skierowanych do osób uczących się praktycznie nie ma.

6. Jakie widzą Państwo zagrożenia, a jakie szansę, na przyszły sukces „Inkubatorów Aktywizacji Zawodowej Seniorów”?

Szansę aktywizacji osób po 50 r. ż. pracownik nie widzi w tworzeniu oddzielnego Inkubatora Aktywizacji Zawodowej Seniorów, ale we współpracy z istniejącymi Akademickimi Inkubatorami Przedsiębiorczości, które mogłyby wykorzystując swoje doświadczenie pomóc osobom 50+ w aktywizacji zawodowej.

Zdaniem Pracownika Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości przy Uniwersytecie Łódzkim nie zdałoby to egzaminu. Kandydaci do Inkubatora może by i się znaleźli, natomiast inkubator ma wspierać innowacyjne przedsięwzięcia z szansami na sukces na rynku, a nie np. kwaciarnię czy sklep z obuwem (nic nikomu nie ujmując), do tego wystarczy szkolenie z planowaniu biznesu i kredyt z banku.

Negatywne opinie przebadanych pracowników Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości, działających w Łodzi, na temat powołania do życia Inkubatora Aktywizacji Zawodowej Seniorów, świadczyć mogą o ewentualnym zagrożeniu dla realizacji projektu.

Naszym zdaniem funkcjonowanie zaledwie dwóch Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości w woj. łódzkim świadczy o słabości tej inicjatywy na terenie woj. łódzkiego. Stąd wnioski, że nie byłyby one w stanie udzielić szerszego wsparcia osobom w wieku 50+ w zakresie przewidzianym w niniejszym projekcie. Zwracamy uwagę, że pomysł powstania Inkubatorów Aktywizacji Zawodowej Seniorów oparty jest na działaniu Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości w całej Polsce. Stąd opinia uczelni w woj. łódzkim nie podważa celowości poszukiwania alternatywnych form wsparcia osób powyżej 50 r. ż.

Po drugie, faktycznie niezbyt pozytywne opinie przedstawicieli AIP przy Społecznej Akademii Nauk w Łodzi oraz AIP działającym na Uniwersytecie Łódzkim, o celowości powołania do życia konkurencyjnych IAZS, nie są poparte konkretnymi działaniami tego Inkubatora w obszarze wsparcia osób 50+. Na stronie internetowej Inkubatora Społecznej

Akademii Nauk w Łodzi (<http://spoleczna.pl/index.php?id=69&jezyk=1&gid=5>) jest jedynie informacja o prowadzeniu działalności w Inkubatorze przez 32 firmy. Ponadto, respondenci niedostatecznie rozumieją ideę „projektów innowacyjno – testujących”. Nie widzą oni potrzeby wypracowania alternatywnych rozwiązań i traktują Inkubator Aktywizacji Zawodowej Seniorów jako konkurencyjny. Opinie pracowników akademickich, iż wypracowali „swój ekosystem, którego nikt nie będzie w stanie wdrożyć..”, potwierdzają potrzebę poszukiwania alternatywnych rozwiązań w zakresie form wsparcia osób 50+ .

Reasumując, jednostkowe opinie Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości z woj. łódzkiego, nie są wystarczającym sygnałem dla stwierdzenia zagrożenia dla innowacyjnego rozwiązania wspierającego osoby po 50 r. ż. w projekcie. Zresztą istotą projektu innowacyjno – testującego jest wkalkulowane ryzyko niepowodzenia, ale trudno określić aby było ono istotne w świetle wypowiedzi respondentów, przedstawicieli Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości.

6.4. Analiza i ocena funkcjonowania instytucji rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy w opinii osób pozostających bez zatrudnienia w wieku 50+ z województwa łódzkiego.

Ważną kwestią jest również uzyskanie informacji czy osoby powyżej 50 r. ż. pozostające bez pracy znają instytucje rynku pracy oraz instrumenty rynku pracy oferowane przez te instytucje w zakresie aktywizacji zawodowej oraz czy korzystały w przeszłości z form aktywizacji zawodowej.

Tabela 10 przedstawia wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej z uwzględnieniem instytucji rynku pracy to jest Urząd Pracy, Ośrodek Pomocy Społecznej, organizacje pozarządowe oraz instrumentów rynku pracy do których zalicza się jednorazowe środki na założenie działalności gospodarczej, staż zawodowy, szkolenia zawodowe, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy.

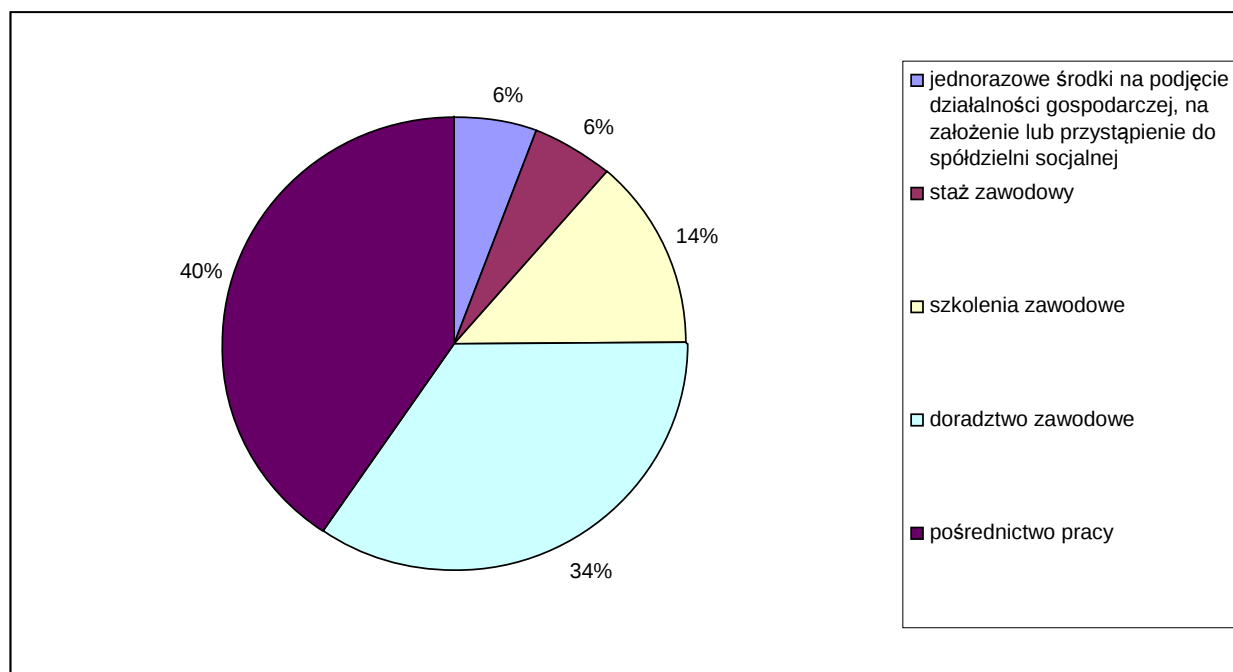
Tabela 10. Wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej z uwzględnieniem instytucji rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy

Wyszczególnienie	jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, na założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej	staż zawodowy	szkolenia zawodowe	doradztwo zawodowe	pośrednictwo pracy
Urząd Pracy	31	31	73	186	219
Ośrodek Pomocy Społecznej	11	1	16	21	16
Organizacje pozarządowe, w tym fundacje, stowarzyszenia	5	0	11	8	5

Źródło: badania własne.

Zdecydowanie najwięcej wsparcia i pomocy w zakresie aktywizacji zawodowej dla osób powyżej 50 r. ż. pozostających bez zatrudnienia oferują Urzędy Pracy.

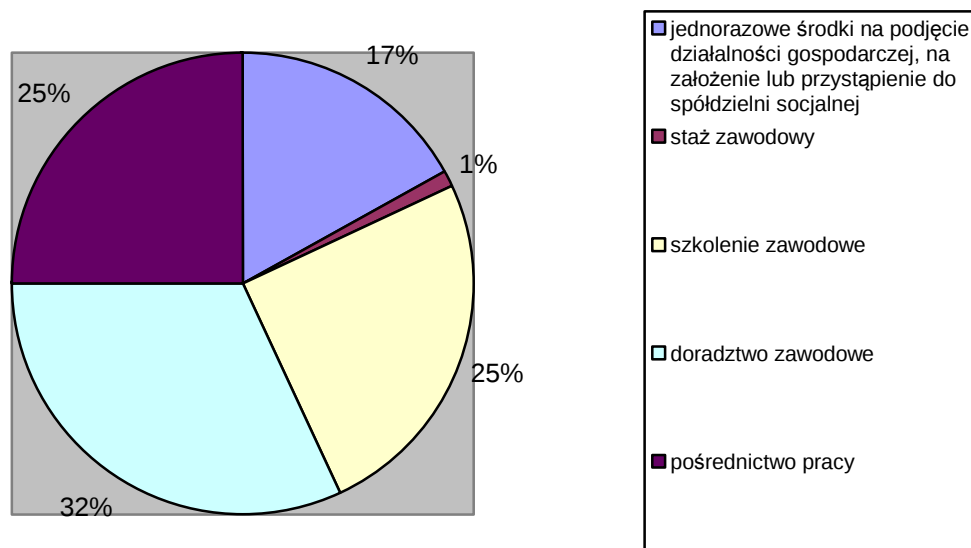
Wykres 65. Rodzaje wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej przez Urząd Pracy



Źródło: badania własne.

Do podstawowych rodzajów wsparcia oferowanych przez Urząd Powiatowy zaliczyć należy staż zawodowy – 40%, doradztwo zawodowe – 34%, szkolenia zawodowe – 14%, staż zawodowy oraz jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej - 6%

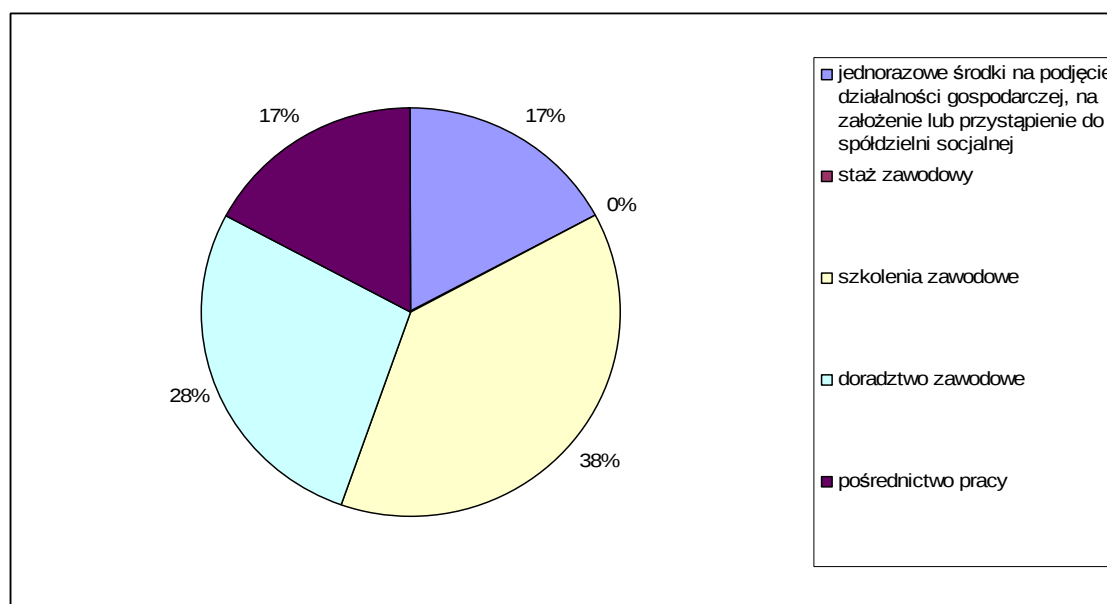
Wykres 66. Rodzaje wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej przez Ośrodek Pomocy Społecznej



Źródło: badania własne.

Natomiast Ośrodek Pomocy Społecznej oferuje takie wsparcie jak doradztwo zawodowe – 32%, szkolenie i staż zawodowy po 25% wskazań, a także jednorazowe środki na założenie działalności zawodowej – 17%.

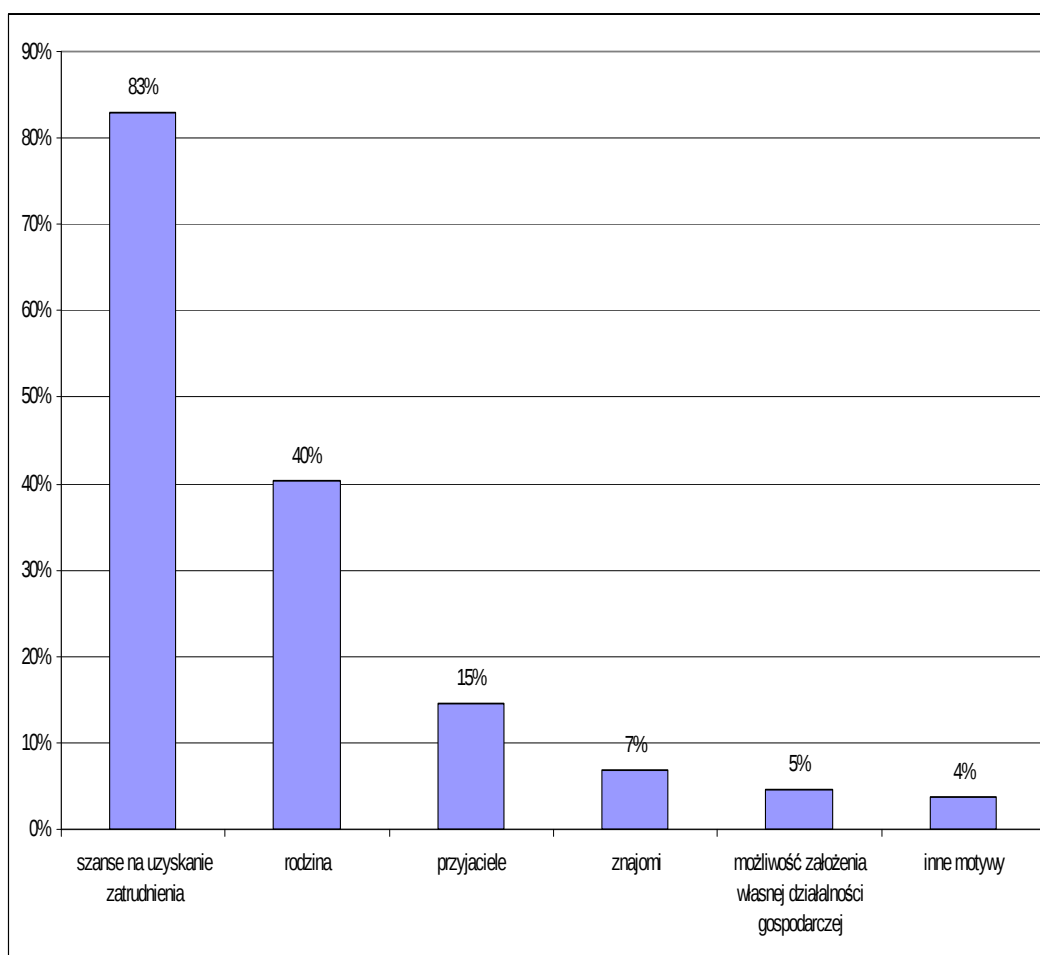
Wykres 67. Rodzaje wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej przez organizacje pozarządowe w tym fundacje, stowarzyszenia



Źródło: badania własne.

Organizacje pozarządowe oferują takie formy wsparcia jak szkolenia zawodowe – 38% wskazań, doradztwo zawodowe – 28%, a także staż zawodowy oraz jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności po 17%.

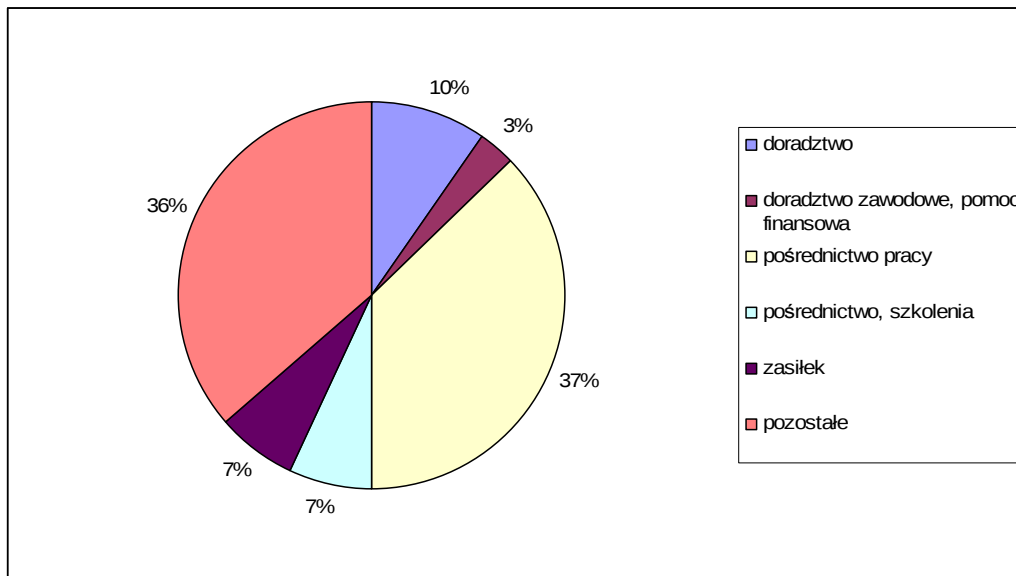
Wykres 68. Osoby-podmioty bądź zdarzenia, które motywowały osoby w wieku 50+, pozostające bez pracy do korzystania z form aktywizacji zawodowej



Źródło: badania własne.

Ważną kwestią jest również ukazanie osób-podmiotów bądź zdarzeń, które zmotywowały osoby 50+ pozostające bez pracy do korzystania z form aktywizacji zawodowej, przy czym osoby niepracujące 50+ wskazują na szanse uzyskania zatrudnienia jako zdarzenia – 83%, rodzina 40% jako podmiot, 15% przyjaciele jako podmiot, 7% znajomi jako podmiot oraz pozostałe czynniki wskazane na wykresie 69.

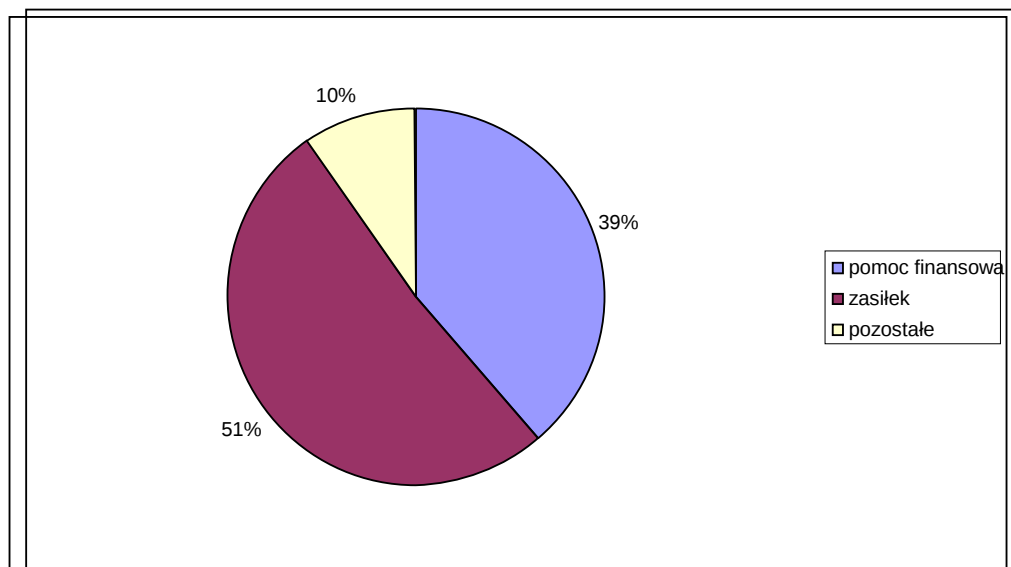
Wykres 69. Aktualne rodzaje wsparcia oferowane przez Urząd Pracy w zakresie aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+, pozostających bez zatrudnienia



Źródło: badania własne.

Najwięcej osób ankietowanych wskazywało na pośrednictwo pracy jako najczęściej stosowaną formę wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ pozostających bez zatrudnienia. Najmniej z kolei wskazało na doradztwo zawodowe, pomoc finansową – jedynie 3% respondentów.

Wykres 70. Aktualne rodzaje wsparcia oferowane przez Ośrodek Pomocy Społecznej w zakresie aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+, pozostających bez zatrudnienia

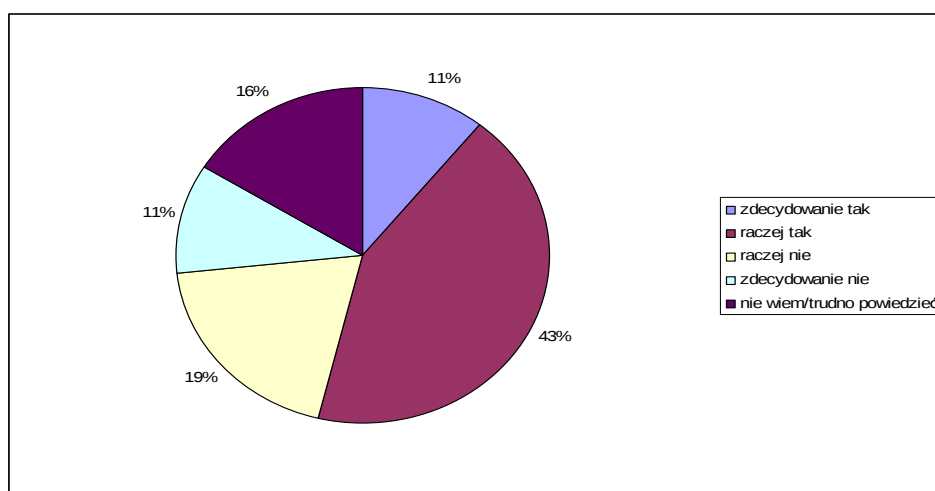


Źródło: badania własne.

Zdaniem 51% respondentów Ośrodek Pomocy Społecznej oferuje wsparcie w postaci zasiłków. Z badań wynika, iż pomoc w zakresie aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+, pozostających bez zatrudnienia sprowadza się do wsparcia finansowego.

Kolejną ważną informacją jest to czy instytucje rynku pracy oferują osobom po 50 roku życia właściwe wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej.

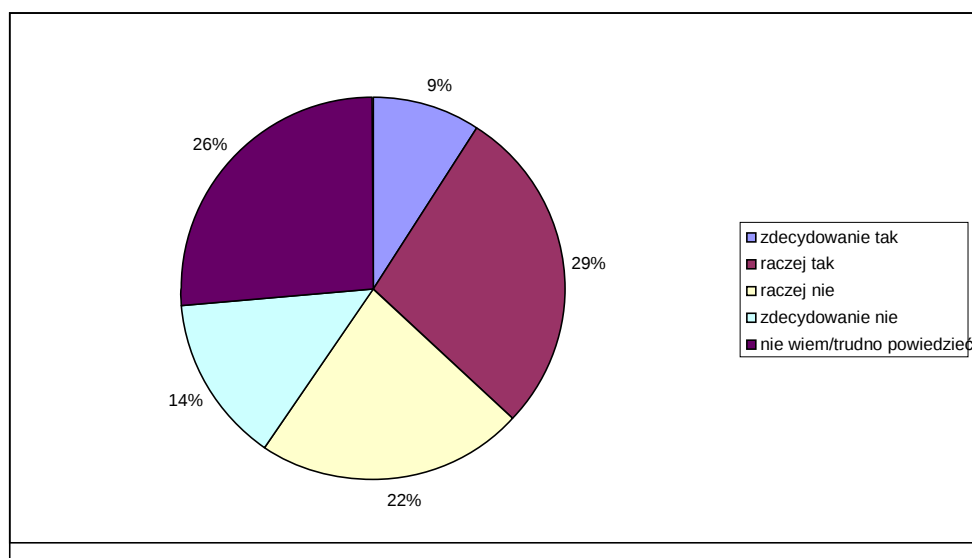
Wykres 71. Ocena funkcjonowania Urzędu Pracy z punktu widzenia wsparcia aktywizacji zawodowej osób po 50 roku życia



Źródło: badania własne.

Osoby 50+ wskazują iż Urząd Pracy raczej pozytywnie wspiera aktywizację zawodową – 43% wskazań, 19% badanych osób, iż negatywnie wspiera aktywizację zawodową, 16% nie ma własnego zadania czyli w sposób obojętny ocenia Urząd Pracy.

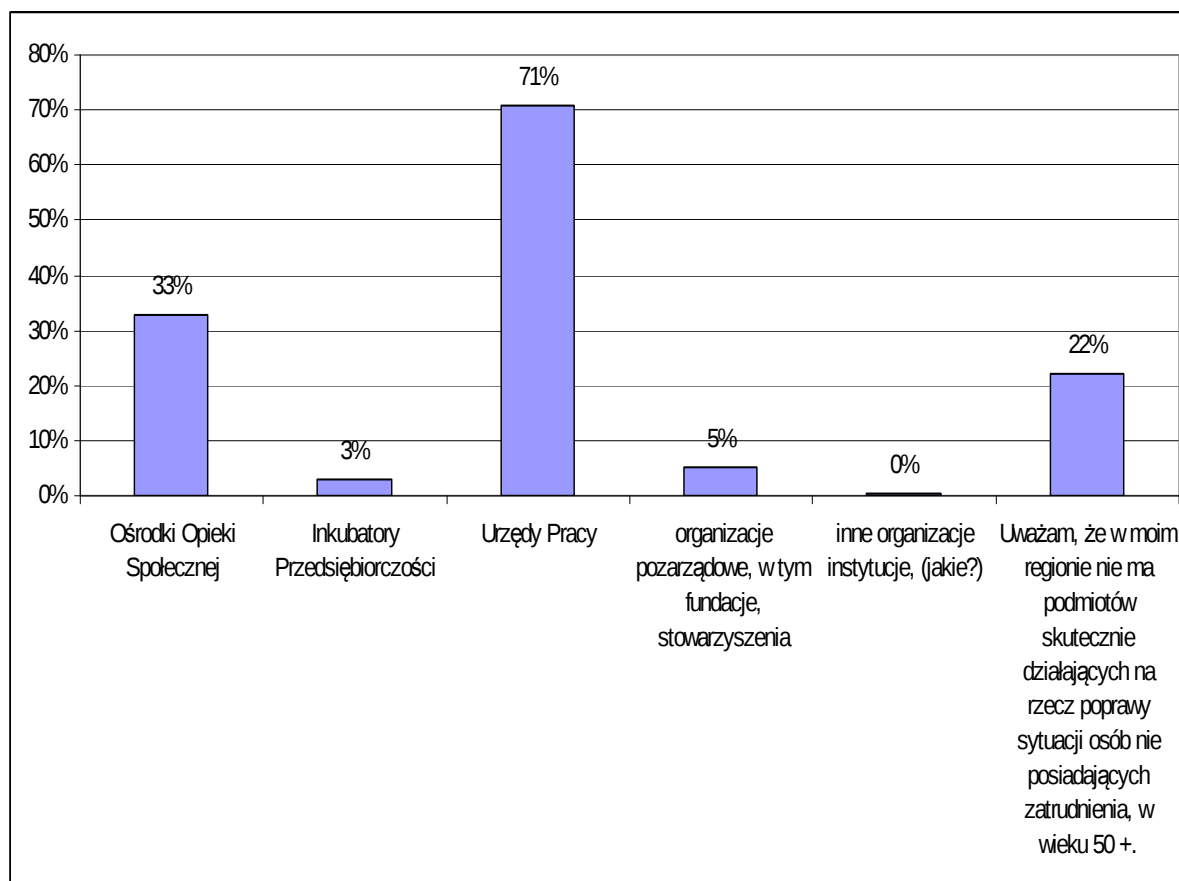
Wykres 72. Ocena funkcjonowania Ośrodka Pomocy Społecznej z punktu widzenia wsparcia aktywizacji zawodowej osób po 50 roku życia



Źródło: badania własne.

Ocena Ośrodka Pomocy Społecznej z punktu widzenia wsparcia aktywizacji zawodowej osób po 50 roku życia jest w 38% pozytywna, 26% wskazań to odczucia obojętne, natomiast 14% zdecydowanie negatywne.

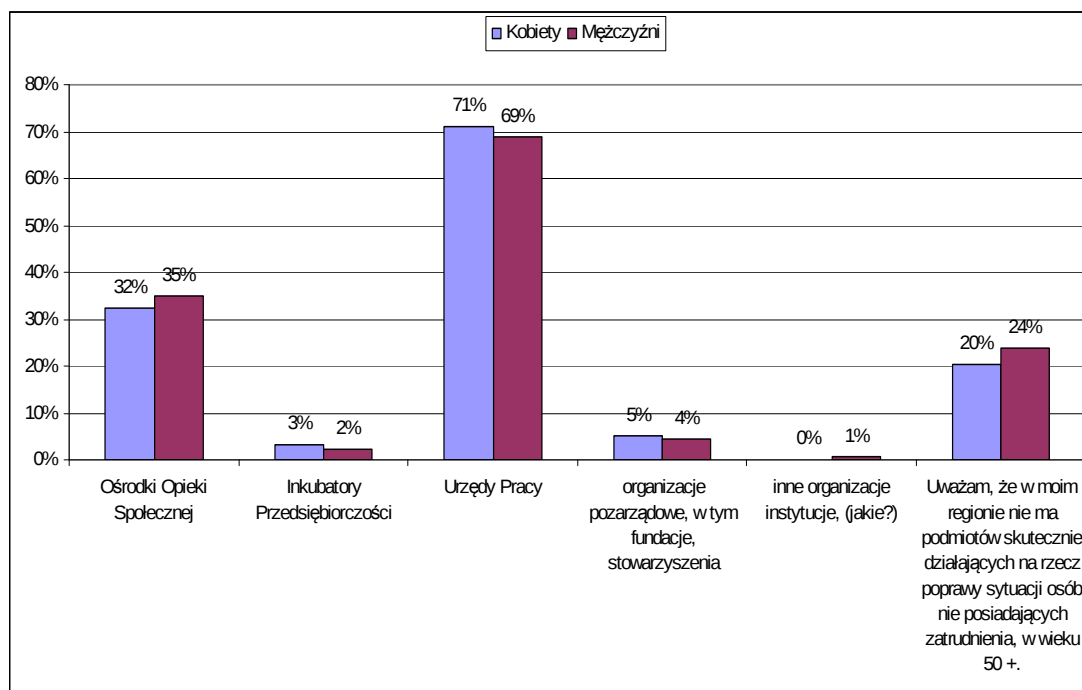
Wykres 73. Skuteczność instytucji rynku w celu poprawy sytuacji osób nie posiadających zatrudnienia i będących w grupie wiekowej 50+



Źródło: badania własne.

Osoby pozostające bez pracy powyżej 50 r. ż. wskazały, które instytucje rynku pracy skutecznie podejmują działania w celu poprawy sytuacji osób nie posiadających zatrudnienia i będących w grupie wiekowej 50+. Najwięcej pozytywnych wskazań otrzymał Urząd Pracy – 71%. Kolejnym wskazaniem był Ośrodek Pomocy Społecznej – 33%. Jedynie 5% ankietowanych wskazało na instytucje pozarządowe a 3% respondentów na Inkubatory Przedsiębiorczości. Badania wykazały, że 22% ankietowanych osób uważa, że w ich regionie nie ma podmiotów skutecznie działających na rzecz poprawy sytuacji osób nie posiadających zatrudnienia w wieku 50+.

Wykres 74. Skuteczność instytucji rynku w celu poprawy sytuacji osób nie posiadających zatrudnienia i będących w grupie wiekowej 50+ według płci



Źródło: badania własne.

Uwzględniając ocenę instytucji rynku pracy z uwzględnieniem płci można wskazać, iż zarówno kobiety i mężczyźni uważają, że skutecznie wspiera ich w poszukiwaniu pracy Urząd Pracy (71% kobiet i 69% mężczyzn), Ośrodki Pomocy Społecznej (32% kobiet, 35% mężczyzn). Poza tym 20% kobiet i 24% mężczyzn uważa, że w regionie w którym zamieszkują nie ma skutecznych instytucji rynku pracy, które wspierają osoby 50+ w poszukiwaniu pracy.

WNIOSKI

Ludzi powyżej pięćdziesiątego roku życia wciąż postrzega się w Polsce jako tę warstwę społeczną, która raczej wycofuje się z życia społecznego i nie śledzi każdej nowinki na rynku konsumenckim czy rynku pracy.¹⁵

Rosnące znaczenie osób 50+ jako uczestników rynku pracy wynika zarówno dynamicznych procesów demograficznego starzenia się ludności, jak i zmian społecznoekonomicznych zachodzących na poziomie makro- i mikroekonomicznym¹⁶. Wzrost udziału tej grupy wiekowej w społeczeństwie nie jest traktowany w kategoriach problemu, jednak wykorzystanie płynących stąd możliwości wymaga podjęcia odpowiednich kroków.

Od kilku lat wyzwaniem dla polskiej gospodarki i polityki społecznej stała się dezaktywizacja zawodowa osób powyżej 50 roku życia. Polska stoi przed wyzwaniem wydłużenia okresu aktywności zawodowej oraz efektywnego motywowania do późniejszego opuszczania rynku pracy. Tylko 28% osób po 50 roku życia w Polsce pracuje, a przeciętny wiek wyjścia z rynku pracy wynosi 58 lat, co jest najniższym wiekiem opuszczania rynku pracy w Unii Europejskiej. Stopa zatrudnienia w Polsce osób 50+ jest 1,5 razy mniejsza niż średnia UE. Polska w najniższym stopniu wykorzystuje potencjał osób bardziej dojrzałych. Oznacza to, że kapitał wiedzy (w tym wiedzy praktycznej) ponad 4 mln Polaków nie jest w pełni wykorzystywany przez społeczeństwo.

Potrzeba nowych jakościowo działań, skierowanych nie tylko do osób powyżej 50 roku życia. Ważne jest także przeprowadzenie szeroko rozpowszechnionej akcji społecznej uświadamiającej koszty indywidualne i społeczne związane z dyskryminacją osób bardziej dojrzałych. Pozytywne działania powinny obejmować wszystkich pracowników w firmie.

Umiejętnie wykorzystany kapitał wiedzy i doświadczenia osób bardziej dojrzałych może służyć przygotowaniu młodszych pokoleń do pracy. Jest to tym ważniejsze, że 2012 rok będzie w Unii Europejskiej rokiem solidarności międzypokoleniowej¹⁷.

Na rynku pracy nieodzowne staje się wykorzystanie zasobów ludzkich wywodzących się z grup osób po pięćdziesiątym roku życia, które dotychczas stanowiły w wyobrażeniu

¹⁵ CBOS, *Obraz typowego Polaka w starszym wieku*, Warszawa, styczeń 2010, s.1.

¹⁶ Z. Wiśniewski, *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*, TNOiK, Toruń 2009, s.13.

¹⁷ *Dojrzałość to ich atut. Promocja zatrudnienia osób 50+*, Grudziądz-Warszawa, Caritas Polska -Agrotec Polska sp z.oo, Warszawa 2011, s. 3.

przedsiębiorców raczej obciążenie niż źródło korzyści dla firm. Przewycięzenie dyskryminacji ze względu na wiek wymaga szeregu działań zarówno na poziomie lokalnym, jak i centralnym, gdyż wykracza poza miejsce zatrudnienia i dotyka innych sfer życia jednostki¹⁸.

Odwrócenie tendencji ekonomicznych wiążących się z wiekiem pracowników wydaje się koniecznością w obliczu zachodzących przemian społeczno-demograficznych.

Prognozowany spadek liczby osób w wieku produkcyjnym oraz dynamizacja zjawiska starzenia się ludności prowadzić będą do nieregularnego przebiegu procesu starzenia się zasobów pracy w przyszłości¹⁹.

Zmniejszający się udział produktywnej części społeczeństwa pociąga za sobą liczne niekorzystne konsekwencje na rynku pracy. Wyzwania związane ze starzeniem i kurczeniem się zasobów pracy są efektem przede wszystkim barier przyczyniających się do na niskiej partycypacji oraz zbyt wczesnego wycofywania się powyżej 50 roku życia z rynku pracy. Jako źródła tych barier należy wymienić zwłaszcza działania trzech, w pewnym stopniu zależnych od siebie, kategorii podmiotów, do których zalicza się: państwo – ze szczególnym uwzględnieniem systemów emerytalnych i socjalnych, przedsiębiorstwa – których polityka personalna może ograniczać możliwość zatrudniania i utrzymywania w zatrudnieniu pracowników powyżej pięćdziesiątego roku życia oraz trzecią kategorię, tj. osoby w wieku 50+ – a właściwie ich silną motywację do wczesnej dezaktywizacji i bierną postawę w stosunku do podnoszenia kwalifikacji i zatrudnienia²⁰.

Możliwości pełniejszego wykorzystania potencjału osób 50+ są na tyle znaczące, że współczesna polityka państwa powinna uwzględniać kluczowe obszary jego kształtowania.

W tym przypadku konieczne jest eliminowanie barier sprzyjających niskiej partycypacji osób powyżej 50 roku życia w aktywnych zasobach pracy oraz zapobieganie zbyt wczesnej dezaktywizacji zawodowej²¹.

¹⁸ R. Jaros, P. Krajewski, M. Mackiewicz, *Osoby po 45 roku życia na rynku pracy lubelszczyzny, Poradnik dla kadry zarządzającej przedsiębiorstwami*, Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2011, s.8.

¹⁹ M. Kaczmarczyk, E. Trafielek, *Aktywizacja osób w starszym wieku jako szansa na pomyślne starzenie*, Gerontologia Polska, tom 15, 2007, nr 4, s.116.

²⁰ Raport końcowy projektu badawczego *Ludzie starsi na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim. tendencje rozwojowe i możliwości aktywizacji*, Toruń 2009, s.9.

²¹ M. Góra, *Dezaktywizacja zawodowa osób ubezpieczonych w ZUS w nowym systemie*, [w:] *Dezaktywizacja osób w wieku okołomerytalnym. Raport z badań*, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008, s. 72–73.

Niekorzystne zmiany w kształtowaniu się współczynnika obciążeń demograficznych oraz mniej dynamiczny rozwój przedsiębiorstw mają także wpływ na dochodową i wydatkową stronę budżetu państwa. Jest to istotne głównie dlatego, że omawiane ograniczenia tworzą obecnie lub będą tworzyły w przyszłości znaczne utrudnienie w osiągnięciu odpowiedniego poziomu wzrostu gospodarczego. Zagrożenia te stanowią bezpośrednią przesłankę do wdrażania strategii umożliwiających wyeliminowanie lub ograniczenie owych barier, ich źródeł oraz negatywnych konsekwencji społecznoekonomicznych.

Wydłużenia aktywności zawodowej w województwie łódzkim, podobnie jak w całej Polsce, staje się kwestią kluczową w gospodarowaniu zasobami pracy.

Sytuacja na rynku pracy w regionie łódzkim zmieni się bardzo w nieodległej perspektywie między innymi wskutek niekorzystnych trendów demograficznych, związanych ze spadkiem liczby ludności, a także wskutek zmniejszania się zasobów pracy.

Malejące zasoby pracy mogą w przyszłości negatywnie wpłynąć zarówno na równowagę regionalnego rynku pracy poprzez wywołanie stanu deficytu siły roboczej, jak i ograniczać możliwości rozwojowe województwa.

Równolegle, wskutek malejącej liczby urodzeń, wydłużenia się ludzkiego życia i emigracji, zwłaszcza młodych osób, postępują procesy starzenia się ludności, w tym zasobów pracy. Już obecnie poważnym problemem jest wysoki udział biernych zawodowo wśród osób po pięćdziesiątce, a zarazem niskie wskaźniki aktywności zawodowej i zatrudnienia. Tak ukształtowana sytuacja rodzi potrzebę podejmowania działań na szczeblu regionalnym, mających na celu tworzenie warunków do kontynuacji pracy osobom osiągniętym wiek emerytalny poprzez działania na rzecz poprawy funkcjonowania środowiska pracy osób powyżej 50 lat.

Przeprowadzone badania własne oraz analiza stanu zastanego, pozwoliła na określenie kilku istotnych problemów, do których należą:

1. Niska aktywność zawodowa osób 50+ w woj. łódzkim,
2. Starzenie się społeczeństwa,
3. Ograniczone możliwości powrotu na rynek pracy osób powyżej 50 roku życia,

4. Brak wystarczających narzędzi w zakresie aktywizacji zawodowej osób po 50 roku życia,
5. Brak metod i narzędzi w zakresie preinkubacji przedsiębiorczości wśród osób 50+.

Proponowana przez nas Innowacyjność polegać ma na przygotowaniu kompleksowych działań wspierających osoby po 50 roku życia, niepracujących zawodowo (bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo) w wejściu na rynek pracy. Innowacja bazuje na skutecznych, sprawdzonych rozwiązaniach, stosowanych przez Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości (w skrócie AIP), polegających na zapewnieniu beneficjentom możliwości podjęcia próby prowadzenia działalności gospodarczej bez konieczności jej formalnej rejestracji, przy wsparciu organizacyjnym, prawnym i doradczym oraz pod nadzorem indywidualnego doradcy (opiekuna).

Innowacyjnym rozwiązaniem, w stosunku do obecnej praktyki jest wprowadzenie nowego narzędzia aktywizacji zawodowej, które przyczyni się do wydłużenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+. Nowe narzędzie, tj. Inkubator Aktywizacji Zawodowej Seniorów, uwzględnia potrzeby osób po 50 r. ż. Dzięki IAZS osoby w wieku 50+, często "niechciane" przez pracodawców, ale posiadające bogatego doświadczenia zawodowego i życiowego, będą mogły pod okiem doświadczonych trenerów przygotować się do samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej.

Adaptowany model prowadzenia firmy na zasadzie startUp'u przy wsparciu IP przyswaja rozwiązania akademickie między innymi poprzez:

1. Brak obowiązku rejestrowania firmy;
2. Udostępnienie biur i pomieszczeń oraz zaplecza socjalnego;
3. Organizowanie szkoleń, doradztwa w zakresie przedsiębiorczości oraz poradnictwa prawnego i podatkowego;
4. Udostępnienie konta bankowego, pieczęci, osobowości prawnej oraz regonu inkubatora.

Proponowane inkubacje to w dużej mierze stosowanie rozwiązań, których kluczem jest dostosowanie wsparcia do wieku, możliwości, potencjału osób w nich uczestniczących.