



Dokument: Návrh Místního akčního plánu
20. ledna 2010
Originál: Česky

Praha: 1. Místní akční plán – STÁŘÍ A EKONOMIKA

ACTIVE A.G.E. – Urbact II Tematická síť

Obsah

1. Úvod	3
2. Praha: město s nejstarší věkovou strukturou v České republice.....	4
3. Politiky na místní úrovni	5
4. Záměry.....	6
5. Analýza problému.....	6
6. Účel, aktivity a cíl.....	9
6.1. Cíl 1: Vytvoření vzdělávacích kurzů	9
6.1.1. Aktivity A1	9
6.1.1.1. Ukazatele výsledků.....	9
6.1.1.2. Ukazatele výstupů.....	10
6.1.2. Aktivity B1	10
6.1.2.1. Ukazatele výsledků.....	10
6.1.2.2. Ukazatele výstupů.....	10
6.1.3. Aktivity C1	10
6.1.3.1. Ukazatele výsledků.....	11
6.1.3.2. Ukazatele výstupů.....	11
6.2. Cíl 2: Zvýšit informovanost starších osob o jejich možnostech	11
6.2.1. Aktivity A1	11
6.2.1.1. Ukazatele výsledků.....	11
6.2.1.2. Ukazatele výstupů.....	11
6.2.2. Aktivity B1	11
6.2.2.1. Ukazatele výsledků.....	12
6.2.2.2. Ukazatele výstupů.....	12
6.2.3. Aktivity C1	12
6.2.3.1. Ukazatele výsledků.....	12
6.2.3.2. Ukazatele výstupů.....	12
6.3. Cíl 3: Motivace zaměstnavatelů zaměstnávat starší osoby (50 a více let).....	12
6.3.1. Aktivity A1	13
6.3.1.1. Ukazatele výsledků.....	13
6.3.1.2. Ukazatele výstupů.....	13



6.3.2. Aktivita A2.....	13
6.3.2.1. Ukazatele výsledků.....	13
6.3.2.2. Ukazatele výstupů.....	13
7. Zdroje a finanční prostředky.....	14
8. Časový harmonogram.....	16
9. Rozpočet.....	17
Příloha.....	19



1. Úvod

Stárnutí populace je aktuálním problémem téměř v celé Evropě. Tento problém je většinou způsoben nízkou mírou porodnosti, nárůstem očekávané délky života nebo zestárnutím generace “baby boom.” Celková míra porodnosti v Evropě je nyní zhruba 1,5 dítěte na jednu ženu. Nejnižší míra porodnosti byla v roce 2006 v Polsku nebo na Slovensku, zhruba 1,3 dítěte na jednu ženu. Naopak, vysoká míra porodnosti (okolo 1,8 dítěte na jednu ženu) byla v Dánsku, Irsku, Francii a Finsku. Očekávaná délka života vzrostla za posledních 50 let o 10 let. Bylo to způsobeno především zlepšením socioekonomických a životních podmínek stejně jako lepší zdravotní péčí.

Mezi roky 1960 a 2006, podíl starších lidí (65 let a více) vzrostl v Evropské unii z odhadovaných 10% na téměř 17%. A můžeme vidět mnoho náznaků, že tento trend bude pokračovat. V EU podíl starších lidí (65 let a více) vzroste z 16,4% v roce 2004 na 29,9% v roce 2050, což znamená ze 73,3 milionů v roce 2004 na 134,5 milionu v roce 2050. Nejvyšší podíl starších lidí je očekáván ve Španělsku, Itálii a Řecku (okolo 33%).¹

Stárnutí populace přináší mnoho příležitostí a výzev v oblasti ekonomické, rozpočtové či sociální. Zajisté bude mít vliv na ekonomický růst v důsledku růstu vládních výdajů. Vlády by měly začít uvažovat o penzijních reformách a o přijetí aktivních politik zaměstnanosti, o snižování diskriminace na základě věku a také zajistit udržitelnost penzijního systému. Nový sociální systém by měl také zajistit adekvátní a efektivní dlouhodobou péči a zdravotnický systém. Na druhou stranu, z ekonomického hlediska by měl nový systém také podporovat vyšší míru porodnosti. Celkově by měly vlády se snažit zamezit chudobě a sociálnímu vyloučení.

Situace v České republice a v Praze je podobná té v Evropě, zmiňované výše. V posledních letech můžeme vidět nárůst počtu starších osob. Vzhledem k nedávné projekci Českého statistického úřadu,² v roce 2014 by ve všech českých regionech mělo být více starších lidí (65 a více let) než dětí (0-14 let). A tento rozdíl by se měl v budoucnosti ještě zvyšovat. V Praze je situace ještě horší. Již dnes je zde více starších lidí než dětí. A v roce 2027 by měl být počet starších lidí dvakrát tak velký jako počet dětí. Když porovnáme míru zaměstnanosti starších lidí 55-64 let na základě údajů Eurostatu za rok 2009³, je Česká republika průměrná. Míra zaměstnanosti této skupiny u nás byla okolo 46,8% a od roku 2002 vzrostla o 7%. V Evropské unii můžeme vidět mnoho zemí, kde podle údajů je míra 55 - 64-ti letých okolo 70 % (např. Nizozemsko, Švédsko). Na druhé straně, například na Maltě je okolo 30%.

Tento akční plán na téma „Stáří a ekonomika“ je nutný k nalezení řešení problému nezaměstnanosti starších lidí (50 let a více). To znamená pomoci jim, aby splňovali požadavky

¹ COM (2009) The Social Situation in the European Union 2008, 3. Ageing of the population
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2842&langId=en>

² ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Projekce obyvatelstva v regionech v ČR do roku 2065
<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/4021-10>

³ EUROSTAT (2010): „Labour Force Survey“
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-04082010-BP/EN/3-04082010-BP-EN.PDF



zaměstnavatelů, informovat je o jejich možnostech v této oblasti a také podporovat flexibilní pracovní úvazky. Celkově je cílem tohoto akčního plánu vytvoření projektu a také strategie, která by vedla k podpoře zaměstnanosti starších osob.

2. Praha: město s nejstarší věkovou strukturou v České republice

Praha je hlavním městem České republiky a patří mezi nejvíce vyspělé regiony v Evropské unii. Vytváří téměř čtvrtinu HDP České republiky a největší podíl zde mají služby. Je zřejmé, že význam a pozice Prahy může potenciálně ovlivnit konkurenceschopnost a ekonomický rozvoj celé České republiky. Praha má 1,7 miliónu obyvatel.

Praha má nejstarší věkovou skladbu obyvatelstva v celé České republice a stále dochází k nárůstu počtu starších obyvatel, především v důsledku významného poklesu dětí v tomto městě. Když porovnáme Prahu s ostatními českými regiony, je zde dlouhodobě nízká míra porodnosti (Praha 1,19, Česká republika 1,23). A očekává se, že i v budoucnu by měla být porodnost velmi nízká. Podíl starších obyvatel (65 let a více) v Praze je nejvyšší ze všech krajů v České republice.

Město můžeme charakterizovat vysokou ekonomickou výkonností a produktivitou práce. Můžeme vidět, že míra nezaměstnanosti je v Praze pod průměrem České republiky i EU-27, avšak v posledních letech docházelo k nárůstu dlouhodobé nezaměstnanosti. V nedávné době také můžeme vidět pokles krátkodobé nezaměstnanosti. V roce 2000 to bylo 4,2% a v roce 2008 dosáhla nezaměstnanost pouze 1,2%. V důsledku ekonomické krize ale bude zajisté toto číslo za letošní rok opět vyšší.

Věková struktura obyvatel, kteří hledají práci, se za poslední roky nezměnila. Většina nezaměstnaných je mezi 50-ti až 54-ti letými. Největší nárůst nezaměstnaných ale můžeme pozorovat ve skupině nad 55 let. V roce 1997 to bylo pouze 1,9%, ale v roce 2007 byla nezaměstnanost této skupiny (55-60 let) 3,9%. V České republice se nepoužívají často flexibilní pracovní úvazky. Tento problém je zřejmý i v Praze, kde je nízká zaměstnanost osob na zkrácené pracovní úvazky (3% ve srovnání s 16,6% v EU-15).

Ekonomická aktivita starších obyvatel, zahrnující i seniory, záleží na mnoha faktorech. Všeobecně je vyšší v místech s nižší nezaměstnaností a vysokou poptávkou po práci. Vznikla studie⁴ zabývající se ekonomickou situací seniorů v Praze. Tato studie zjistila, že více jak dvě třetiny seniorů nepracují. Avšak pokud pracují, je to z mnoha odlišných důvodů. Jedním z důvodů je i udržení si své životní úrovně (27%), vydělat si peníze (23%) nebo jen senioři chtějí být v kontaktu s lidmi (21%). Když zde byla otázka o jejich příjmech, většina zmiňovala starobní důchod (97%). Ale zhruba 22% také uvedlo, že mají nějaké příjmy ze zaměstnání nebo z podnikatelské činnosti. Většina z dotázaných uvedla, že starobní důchod jim nedostačuje.

⁴ MAGISTRÁT HLAVNÍHO MĚSTA PRAHY: *Statistická a sociologická studie o postavení a životních podmínkách seniorů v hlavním městě Praze*, <http://www.rscr.cz/prispevky/Studie.pdf>



Tento problém začíná být důležitý také ve spojitosti s aktuální ekonomickou krizí, kdy dochází k nárůstu nezaměstnanosti a nyní bude nutné pomoci nezaměstnaným s návratem na trh práce.

Vzdělávání hraje důležitou roli v řešení výzev spojených se stárnutím populace, jako je zajištění požadované kvalifikace a flexibility pracovní síly a také zlepšování zdravotních a finančních podmínek populace. Vzhledem k předcházejícímu výzkumu, čím vyšší mají lidé vzdělání, tím vyšší je pro ně šance najít zaměstnání.

3. Politiky na místní úrovni

Politiky na místní úrovni v Praze jsou zaměřeny na vyřešení výše zmiňovaných problémů prostřednictvím:

1. Zlepšování práceschopnosti starších lidí
2. Zlepšování adaptability starších zaměstnanců

Vzdělávání zde hraje důležitou roli. To znamená zajištění požadované kvalifikace a flexibility zaměstnanců stejně jako zlepšování finančních podmínek a zdraví obyvatelstva. Toto vyžaduje vytvoření vzdělávacího programu, který by zajišťoval rovné příležitosti k získání nových schopností a dovedností starší populace.

Město Praha podporuje vzdělávání dospělých ve školách prostřednictvím projektů financovaných z Evropského sociálního fondu a plánuje ustanovení center celoživotního vzdělávání, které by podpořili jak nabídku, tak i poptávku celoživotních vzdělávacích kurzů. Praha také v této oblasti spolupracuje s Úřadem práce, který poskytuje speciální rekvalifikační kurzy a programy ohledně pracovního poradenství starším lidem. Nabízí také individuální akční plány a řešení pracovní situace nezaměstnaným osobám starším 50-ti let.

Vzhledem k tomuto tématu by Město Praha chtělo zvýšit nabídku a dostupnost vzdělávacích kurzů pro zaměstnance i zaměstnavatele. Snaží se o podporu starších zaměstnanců a zaměstnavatelů investujících do zvyšování znalostí a dovedností a poskytování podmínek pro postupný odchod do důchodu a pro aktivní zaměstnané seniory. Město Praha vidí jako nejvíce důležité zaměřit se na poskytování kurzů zaměřených na počítačové dovednosti (ICT). Dále pak podporu kvality sociálních služeb. Také je podporován vznik Univerzit třetího věku a jiných vzdělávacích aktivit pro starší osoby a seniory. Dále pak je pozornost soustředěna na propagaci a dostupnost informací o vzdělávacích možnostech starších občanů.



4. Záměry

Záměry, které inspirovaly realizaci tohoto Místního akčního plánu, můžeme shrnout:

- **zvýšit informovanost staršího obyvatelstva o jejich možnostech**, především podporovat myšlenku být aktivní „po padesátce,“ informovat o věkové diskriminaci. Podporovat sociální aspekty života starších lidí prostřednictvím:
 1. **vytvoření informačního systému** k podpoře diseminace informací a znalostí;
 2. **organizace diskusí se zájmovými skupinami** jako jsou zaměstnavatelé, staří lidé, zaměstnanci, pracovní agentury, Úřady práce, místní správa, etc.;
 3. **vytvoření informačních materiálů** (letáky, internet, etc.);
- **motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání starších osob** (50 let a více) prostřednictvím zdůrazňování výhod, které by přineslo zaměstnání starších osob, jako jsou jejich dovednosti a zkušenosti nebo vyhnutí se nákladům na přijímání nových zaměstnanců. Také motivovat starší osoby, aby neopouštěly trh práce a zůstali v zaměstnání;
- **zlepšení pracovních příležitostí pro starší občany**, kteří jsou velmi často rizikovou skupinou pro opuštění trhu práce a pomoci jim navrátit se do práce. Všechny tyto aktivity by měly být zaměřeny na:
 1. **zlepšení znalostí a dovedností starších lidí**;
 2. **motivovat starší občany k nalezení práce**, především těch, kteří jsou dlouhou dobu mimo trh práce;
 3. **motivovat starší lidi k rekvalifikaci**;
- **stimulovat součinnost mezi zaměstnavateli a organizátory vzdělávacích kurzů (místní správa)**, aby byly známy požadavky zaměstnavatelů a aby díky tomuto kurzy odpovídaly poptávce;
- **propagovat flexibilní pracovní úvazky**, které jsou vhodné pro starší obyvatele. Ti preferují především práci na částečný úvazek.

5. Analýza problému

Vzhledem k výše zmíněné analýze budoucí situace v Praze, jsme identifikovali dva hlavní problémy:

1. Nedostatek motivace zaměstnavatelů zaměstnat starší občany, zejména se jedná o věkovou kategorii 50+;
2. Velký podíl lidí hledajících práci mezi 50-64letými lidmi a neustálý nárůst tohoto počtu v důsledku působení mnoha faktorů.



Jak můžeme vidět na koncepční mapě (Obrázek 1), analýza, založená na Základní studii a Statistické a sociologické studii o postavení a životních podmínkách seniorů v hlavním městě Praze,⁵ objevila vazbu mezi základním problémem, jeho příčinami a efekty.

Na jednu stranu je hlavním problémem podnikatelská kultura nebo věková diskriminace, protože zaměstnavatelé nejsou často nakloněni zaměstnávání starších osob a preferují zaměstnávání mladších zaměstnanců. Zaměstnavatelé často nevidí výhody zaměstnávání starších osob. Na druhou stranu, jsou problémy způsobeny i nedostatkem dovedností, znalostí a kvalifikace. Kvalifikace některých lidí starších 50-ti let je často zastaralá a neuspokojuje aktuální požadavky zaměstnavatelů. I přestože nezaměstnaní mají zastaralé dovednosti a znalosti, nezajímají se o vzdělávací kurzy. Tento postoj může mít různé příčiny – od negativní zkušenosti s odmítnutím jako uchazeče o zaměstnání z důvodu věkové diskriminace až po nezáměr o další vzdělávání.

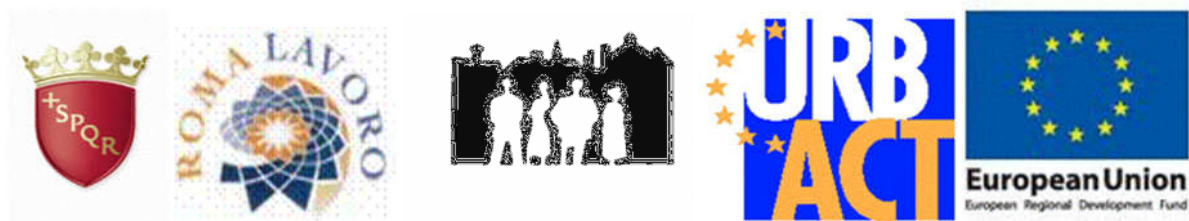
Když se podíváme na stranu nabídky, můžeme pozorovat, že je nedostatečná nabídka vzdělávacích kurzů. Nezaměstnaní tak jako zaměstnaní nemají dostatek příležitostí ke zlepšení jejich znalostí. Dalším problémem je nedostatek informací mezi partnery. Tato slabá komunikační strategie často způsobuje, že rekvalifikační kurzy neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů. Také bychom neměli zapomenout, že klíčové problémy jsou často způsobeny nedostatkem financí nebo nedostatkem informací o opatřeních a prostředcích na institucionální úrovni. Často se stává, že nezaměstnaní staří obyvatelé nevědí o existenci vzdělávacích kurzů a nemají potřebné informace.

Tyto klíčové problémy mají mnoho efektů. Na jednu stranu neaktivita starších lidí má silný dopad na socio-ekonomické podmínky rodin. Způsobuje, že nemají dostatek finančních prostředků, dochází ke snižování rodinných rozpočtů a je tedy pro ně poté složité dosáhnout na půjčky či úvěry. Na druhou stranu způsobuje stárnutí populace problémy s udržitelností vládních výdajů na penze a zdravotní systém. Lidé, kteří jsou nezaměstnaní po dlouhou dobu, mají také problémy s tím, že jejich znalosti a dovednosti klesají.

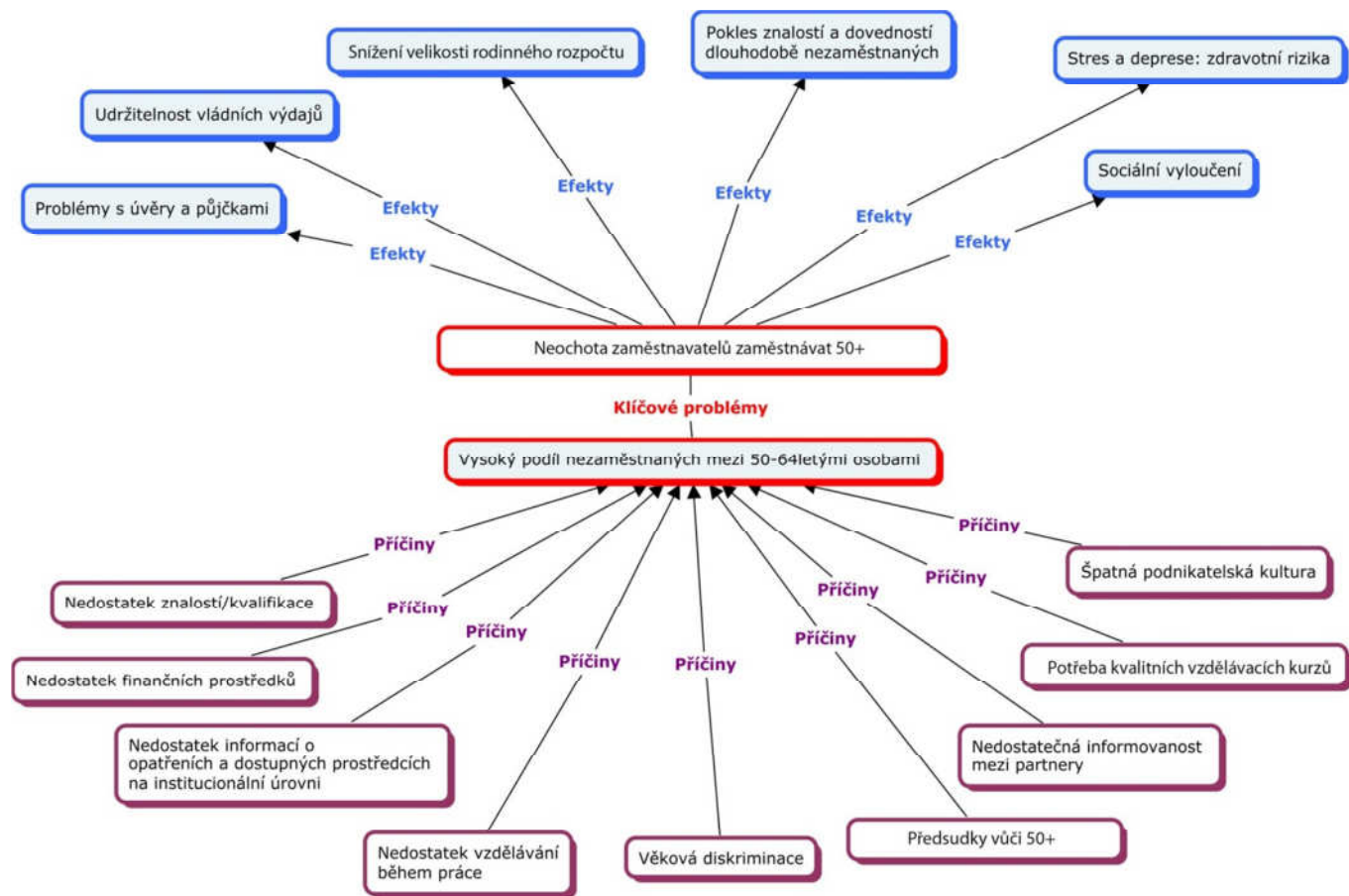
Neaktivita lidí a nedostatečná motivace nalézt si práci mohou také způsobovat sociální vyloučení. Velmi často senioři tvrdí, že pracují, protože chtějí být mezi lidmi a nechtějí jen sedět doma. Dalším efektem je zajisté dopad na lidské zdraví. Když jsou lidé dlouhodobě nezaměstnaní, mohou trpět stresem nebo depresemi.

Také musíme čelit problému, že starší lidé již nemají zájem učit se nové věci, především ženy dávají přednost odejít dříve do předčasného či invalidního důchodu.

⁵ MAGISTRÁT HLAVNÍHO MĚSTA PRAHY: *Statistická a sociologická studie o postavení a životních podmínkách seniorů v hlavním městě Praze*, <http://www.rscr.cz/prispevky/Studie.pdf>



Obrázek 1: Diagram problému





6. Účel, aktivity a cíle

Jak je zřejmé z analýzy problému, cílovou populací tohoto Místního akčního plánu by měli být lidé starší 50-ti let, kteří jsou nezaměstnaní nebo zaměstnaní, ale hrozí u nich riziko nezaměstnanosti. Tento plán se také zaměřuje na seniory, kteří získávají starobní důchod, ale přejí si nebo potřebují pracovat. Hlavním cílem tohoto dokumentu by tedy mělo být následující:

1. Vytvořit vzdělávací kurzy pro nezaměstnané starší osoby nebo osoby zaměstnané, u kterých existuje potenciální riziko, že se stanou nezaměstnanými a díky tomuto zvýšit jejich možnosti na trhu práce;
2. Zvyšovat informovanost starších obyvatel o jejich možnostech na trhu práce;
3. Motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání osob starších 50-ti a více let.

V následující části bude každý cíl specifikovaný určitým počtem operativních cílů. Každý operativní cíl bude mít vlastní aktivity stejně jako indikátory výsledků a výstupů.

6.1. Cíl 1: Vytvoření vzdělávacích kurzů

Dosažení prvního cíle zahrnuje realizaci následujících aktivit:

- A. Celoživotní vzdělávací kurzy určené speciálně pro starší občany;
- B. Rekvalifikační kurzy určené pro starší občany;
- C. Vzdělávací kurzy pro starší zaměstnané osoby.

6.1.1. Aktivity A1

První skupina aktivit je zaměřená na vznik celoživotních vzdělávacích kurzů. Speciálně určených pro starší obyvatele. Tyto kurzy by měly být organizovány ve spolupráci se školami, především univerzitami.

6.1.1.1. Ukazatele výsledků

- počet kurzů (vzdělávacích programů)
- počet vzdělávacích materiálů
- kvalita vzdělávacích materiálů nabízených účastníkům
- počet účastníků kurzů podle věku, zaměstnání, pohlaví nebo úrovně vzdělání



6.1.1.2. Ukazatele výstupů

- počet účastníků kurzu, kteří našli práci do jednoho roku
- počet neaktivních účastníků kurzů, kteří začali hledat práci
- úroveň spokojenosti účastníků
- úroveň zlepšení znalostí

6.1.2. Aktivity B1

Organizace rekvalifikačních kurzů anebo tzv. „job clubs“ – klubů osob hledajících práci - pro starší lidi (50 let a více), kteří jsou nezaměstnaní. Kurzy by se měly zaměřit na zlepšování dovedností, jako jsou počítačové nebo jazykové znalosti. Cílem klubů osob hledajících práci by byla psychologická pomoc, motivace občanů k hledání práce, pomoc s nalezením silných stránek. Zároveň by tyto kluby pomáhaly nezaměstnaným starším obyvatelům vypořádat se s dlouhodobou nezaměstnaností.

6.1.2.1. Ukazatele výsledků

- počet účastníků podle věku, pohlaví, úrovně vzdělání nebo zaměstnání
- počet organizovaných rekvalifikačních kurzů
- počet návštěvníků klubů osob hledajících práci
- počet a kvalita výukových materiálů
- počet a kvalita mentorů v klubech osob hledajících práci
- počet a kvalita lektorů jednotlivých kurzů

6.1.2.2. Ukazatele výstupů

- počet nezaměstnaných osob, které se účastnily těchto aktivit a které našly do jednoho roku práci
- míra spokojenosti účastníků
- úroveň zlepšení znalostí a sebedůvěry jednotlivých účastníků

6.1.3. Aktivity C1

Poslední skupina aktivit v tomto cíli je zaměřena na organizování vzdělávacích kurzů pro zaměstnané osoby, které jsou ohrožené nezaměstnaností. Cílem těchto kurzů by mělo být zlepšení znalostí a dovedností starších osob (50 a více let) a zlepšení jejich pozice v případě kdyby se potenciálně stali nezaměstnanými nebo jim pomoci zůstat v práci a nebýt nezaměstnaným. Tyto kurzy by měly být zaměřené na ICT, jazykové dovednosti, ect.



6.1.3.1. Ukazatele výsledků

- počet organizovaných kurzů
- počet zaměstnaných účastníků kurzů podle věku, vzdělání, úrovně zaměstnání nebo pracovních podmínek
- množství a kvalita výukových materiálů
- kvalita lektorů

6.1.3.2. Ukazatele výstupů

- spokojenost účastníků
- počet účastníků tohoto kurzu, kteří zůstali v práci
- míra zlepšení znalostí účastníků kurzů

6.2. Cíl 2: Zvýšit informovanost starších osob o jejich možnostech

Druhým cílem je zvýšení informovanosti starších osob o jejich možnostech, co se týče trhu práce. Tohoto cíle může být dosaženo prostřednictvím:

- A. Vznik Informačních center pro starší osoby
- B. Vytvoření informačních materiálů
- C. Organizace diskusí a workshopů na téma „Stáří a ekonomika“

6.2.1. Aktivity A1

Vznik Informačního centra pro starší občany, kde by mohli získat informace o jejich možnostech, co se týče trhu práce a pomocí s nalezením práce. Mohli by zde nalézt materiály o propagaci toho být aktivní i ve stáří nebo informace o vzdělávacích kurzech.

6.2.1.1. Ukazatele výsledků

- počet návštěvníků centra každý den
- počet, kvalita a užitečnost informací, které návštěvníci získají
- úroveň dosažitelnosti centra
- množství a kvalita služeb

6.2.1.2. Ukazatele výstupů

- míra spokojenosti se službami
- počet starších osob, které se zúčastní kurzů díky informacím, které získali v tomto centru
- úroveň zlepšení životních podmínek starších osob

6.2.2. Aktivity B1



Vytvoření informačních materiálů pro starší osoby o jejich pracovních možnostech jako jsou flexibilní pracovní úvazky, což znamená, že pracující si mohou snížit počty odpracovaných hodin nebo pracovat pouze na částečný úvazek. Měla by vzniknout také internetová stránka, kde by starší lidé mohli získat potřebné informace z této oblasti.

6.2.2.1. Ukazatele výsledků

- počet a kvalita informačních materiálů
- počet lidí, kteří žádají tyto materiály
- užitečnost těchto informačních materiálů
- kvalita webových stránek
- počet návštěvníků internetových stránek

6.2.2.2. Ukazatele výstupů

- míra spokojenosti uživatelů
- počet lidí, kteří byli neaktivní a začali si hledat práci

6.2.3. Aktivity C1

Organizace panelových diskusí na aktuální témata týkající se stárnutí populace a zaměstnanosti. Měly by zde být diskutovány pracovní příležitosti a možnosti starších lidí či problémy toho být aktivní. Cílem této diskuse by mělo být informovat o tomto problému.

6.2.3.1. Ukazatele výsledků

- počet účastníků diskusí
- počet panelových diskusí
- kvalita organizovaných diskusí
- kvalita expertů účastnících se panelových diskusí

6.2.3.2. Ukazatele výstupů

- míra spokojenosti účastníků
- úroveň zlepšení životních podmínek starších osob
- počet neaktivních starších osob, které si začali hledat práci

6.3. Cíl 3: Motivace zaměstnavatelů zaměstnávat starší osoby (50 a více let)

Tento cíl, Motivace zaměstnavatelů zaměstnávat starší osoby, je zaměřen na 2 druhy aktivit:

- A. Monitorovat zkušenosti zaměstnavatelů se staršími pracovníky
- B. Informovat zaměstnavatele o výhodách, které přináší zaměstnávání starších osob



6.3.1. Aktivita A1

Monitorování zkušeností zaměstnavatelů se staršími zaměstnanci a s flexibilními pracovními úvazky. Nalézt informace o tom, jak starší zaměstnanci využívají tento druh pracovních úvazků, zda se zaměstnavatelé setkávají s věkovou diskriminací a zda se snaží s ní bojovat. Cílem tohoto monitoringu by mělo být získání informací o požadavcích zaměstnavatelů, tak aby výše zmíněné kurzy mohly uspokojovat poptávku.

6.3.1.1. Ukazatele výsledků

- počet monitorovaných zaměstnavatelů
- kvalita získaných informací
- počet zaměstnavatelů informovaných o výsledcích

6.3.1.2. Ukazatele výstupů

- spokojenost uživatelů
- množství zaměstnaných osob zaměstnavateli, poté co získali tyto informace
- zpětná vazba organizátorům vzdělávacích kurzů

6.3.2. Aktivita B1

Zvýšit informovanost o benefitech věkové odlišnosti na pracovišti o diskriminaci na základě věku a jak se proti ní chránit. Informovat zaměstnavatele o možnostech zaměstnávat osoby starší 50-ti let. Mohlo by se nejen o organizaci workshopů, panelových diskuzí, ale i o mediálních kampaních.

6.3.2.1. Ukazatele výsledků

- množství a kvalita workshopů a panelových diskuzí
- množství účastníků workshopů a panelových diskuzí
- množství uveřejnění spotů/článků/plakátů apod. v různých médiích
- mediální zájem o téma aktivního stárnutí a změny negativních stereotypů

6.3.2.2. Ukazatele výstupů

- množství zaměstnavatelů, kteří po získání těchto informací zaměstnali starší osoby
- množství osob zaměstnaných na flexibilní pracovní úvazky
- počet lidí zůstávajících v zaměstnání po získání těchto informací
- změna mediální diskuze a veřejného mínění



7. Zdroje a finanční prostředky

Následující tabulka ukazuje priority Místního akčního plánu a finanční programy, kterými je možné dané aktivity financovat.

Active A.G.E. Témata	Operativní cíl	Zdroje financování	Postupy financování	Časový harmonogram
STÁŘÍ A EKONOMIKA	Vytvoření vzdělávacích kurzů			
	Celoživotní vzdělávací kurzy určené speciálně pro starší občany	OPPA – operační program Praha Adaptabilita	Výzva k podání návrhů	srpen 2010 – říjen 2010
		LLP Program Leonardo da Vinci Multilaterální projekty – vznik inovací	Výzva k podání návrhů	Termín 26. února 2010
	Rekvalifikační kurzy určené pro starší občany	OPPA – operační program Praha Adaptabilita	Výzva k podání návrhů	srpen 2010 – říjen 2010
		LLP Program Leonardo da Vinci Multilaterální projekty – vznik inovací	Výzva k podání návrhů	Termín 26. února 2010
	Vzdělávací kurzy pro starší zaměstnané osoby	OPPA – operační program Praha Adaptabilita	Výzva k podání návrhů	srpen 2010 – říjen 2010
		LLP Program Leonardo da Vinci Multilaterální projekty – vznik inovací	Výzva k podání návrhů	Termín 26. února 2010
	Zvýšit informovanost starších osob o jejich možnostech			
	Vznik Informačních	PROGRESS Program	Výzva k podání návrhů	Termín 22. února 2010



	center pro starší osoby	OPPA – operační program Praha Adaptabilita	Výzva k podání návrhů	srpen 2010 – říjen 2010	
		Grundtvig Program Multilaterální projekty	Výzva k podání návrhů	Bude upřesněno	
	Vytvoření informačních materiálů	OPPK – Operační program Praha Konkurenceschopnost	Výzva k podání návrhů	Bude upřesněno	
		PROGRESS Program	Výzva k podání návrhů	Termín 22. února 2010	
		Grundtvig Program Multilaterální projekty	Výzva k podání návrhů	Bude upřesněno	
		OPPA – operační program Praha Adaptabilita	Výzva k podání návrhů	srpen 2010 – říjen 2010	
	Organizace diskusí a workshopů na téma „Stáří a ekonomika“	OPPA – operační program Praha Adaptabilita	Výzva k podání návrhů	srpen 2010 – říjen 2010	
		Grundtvig Program Multilaterální projekty	Výzva k podání návrhů	Bude upřesněno	
	Motivace zaměstnavatelů zaměstnávat starší osoby (50 a více let)				
	Monitorovat zkušenosti zaměstnavatelů	OPPA – operační program Praha Adaptabilita	Výzva k podání návrhů	srpen 2010 – říjen 2010	



	se staršími pracovníky	PROGRESS Program	Výzva k podání návrhů	Termín 22. února 2010
	Informovat zaměstnavatele o výhodách, které přináší zaměstnávání starších osob	OPPA – operační program Praha Adaptabilita	Výzva k podání návrhů	srpen 2010 – říjen 2010
		PROGRESS Program	Výzva k podání návrhů	Termín 22. února 2010
		Grundtvig Program Multilaterální projekty	Výzva k podání návrhů	Bude upřesněno

8. Časový harmonogram

Časový harmonogram realizace aktivit Místního akčního plánu je 20 měsíců. Časový rozpočet byl počítán 20 dní za měsíc.

	Činnost	Doba trvání
1	Kurzy celoživotního vzdělání	240 dní
2	Rekvalifikační kurzy	360 dní
3	Informační centrum	60 dní
4	Informační materiály	60 dní
5	Organizace panelových diskusí	120 dní
6	Monitorování	60 dní
7	Komunikace	400 dní



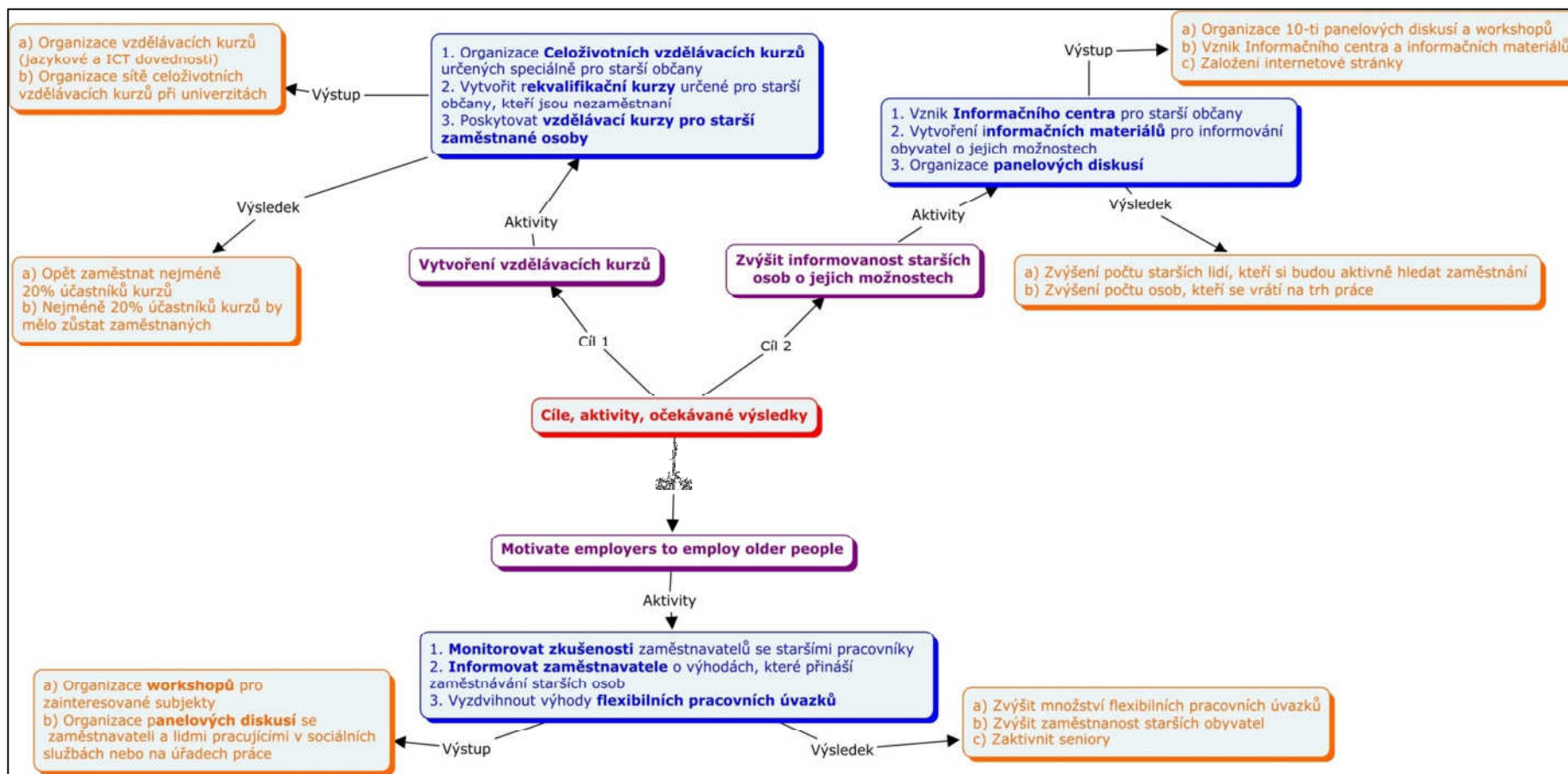
9. Rozpočet

Předpokládáme, že celkové projektové náklady by měly být € 320,000.00.

Projektové náklady		
	Výdajové položky	Celkem
1	Kurzy celoživotního vzdělání	€ 75,000.00
2	Rekvalifikační kurzy	€ 170,000.00
3	Informační centrum	€ 60,000.00
4	Informační materiály	€ 5,000.00
5	Organizace panelových diskusí	€ 5,000.00
6	Monitorování	€ 3,000.00
8	Komunikace	€ 2,000.00
7	Další náklady	€ 0.00
	Celkem	€ 320,000.00



Obrázek 2 – Cíle, aktivity a očekávané výsledky





Příloha

Cíl 1	Operativní cíle	Aktivity	Ukazatele výsledků	Ukazatele výstupů
Vytvoření vzdělávacích kurzů	A - Celoživotní vzdělávací kurzy určené speciálně pro starší občany	A1 – Vznik celoživotních vzdělávacích kurzů. Speciálně určených pro starší obyvatele. Tyto kurzy by měly být organizovány ve spolupráci se školami, především univerzitami.	<ul style="list-style-type: none"> - počet kurzů (vzdělávacích programů) - počet vzdělávacích materiálů - kvalita vzdělávacích materiálů nabízených účastníkům - počet účastníků kurzů podle věku, zaměstnání, pohlaví nebo úrovně vzdělání 	<ul style="list-style-type: none"> - počet účastníků kurzu, kteří našli práci do jednoho roku - počet neaktivních účastníků kurzů, kteří začali hledat práci - úroveň spokojenosti účastníků - úroveň zlepšení znalostí
	B - Rekvalifikační kurzy a kluby nezaměstnaných určené pro starší občany	B1 – Organizace rekvalifikačních kurzů a klubů pro starší lidi (50 let a více), kteří jsou nezaměstnaní. Kurzy by se měly zaměřit na zlepšování dovedností, jako jsou počítačové nebo jazykové znalosti. Kluby by měly zahrnovat kurzy anebo mentoring, které by motivovaly občany k hledání práce a pomohly jim vypořádat se s dlouhodobou nezaměstnaností.	<ul style="list-style-type: none"> - počet účastníků podle věku, pohlaví, úrovně vzdělání nebo zaměstnání - počet organizovaných rekvalifikačních kurzů - počet návštěvníků klubů osob hledajících práci - počet a kvalita výukových materiálů - počet a kvalita mentorů v klubech osob hledajících práci - počet a kvalita lektorů jednotlivých kurzů 	<ul style="list-style-type: none"> - počet nezaměstnaných osob, které se účastnily aktivit a které našly do jednoho roku práci - míra spokojenosti účastníků - úroveň zlepšení znalostí a sebedůvěry jednotlivých účastníků
	C - Vzdělávací kurzy pro starší zaměstnané osoby	C1 - Organizování vzdělávacích kurzů pro zaměstnané osoby, které jsou ohrožené nezaměstnaností. Cílem těchto kurzů by mělo být zlepšení znalostí a dovedností starších osob (50 a více let) a zlepšení jejich pozice v případě kdyby se potenciálně stali nezaměstnanými nebo jim pomoci	<ul style="list-style-type: none"> - počet organizovaných kurzů - počet zaměstnaných účastníků kurzů podle věku, vzdělání, úrovně zaměstnání nebo pracovních podmínek - množství a kvalita výukových materiálů - kvalita lektorů 	<ul style="list-style-type: none"> - spokojenost účastníků - počet účastníků tohoto kurzu, kteří zůstali v práci - míra zlepšení znalostí účastníků kurzů



		zůstat v práci a nebýt nezaměstnaným. Tyto kurzy by měly být zaměřené na ICT, jazykové dovednosti, ect.		
--	--	---	--	--

Cíl 2	Operativní cíle	Aktivity	Ukazatele výsledků	Ukazatele výstupů
Zvýšit informovanost starších osob o jejich možnostech	A - Vznik Informačních center pro starší osoby	A1- Vznik Informačního centra pro starší občany, kde by mohli získat informace o jejich možnostech, co se týče trhu práce. Mohli by zde nalézt materiály o propagaci toho být aktivní i ve stáří nebo informace o vzdělávacích kurzech.	<ul style="list-style-type: none"> - počet návštěvníků centra každý den - počet, kvalita a užitečnost informací, které návštěvníci získají - úroveň dosažitelnosti centra - množství a kvalita služeb 	<ul style="list-style-type: none"> - míra spokojenosti se službami - počet starších osob, které se zúčastní kurzů díky informacím, které získali v tomto centru - úroveň zlepšení životních podmínek starších osob
	B - Vytvoření informačních materiálů	B1 - Vytvoření informačních materiálů pro starší osoby o jejich pracovních možnostech jako jsou flexibilní pracovní úvazky, což znamená, že pracující si mohou snížit počty odpracovaných hodin nebo pracovat pouze na částečný úvazek. Měla by vzniknout také internetová stránka, kde by starší lidé mohli získat potřebné informace z této oblasti.	<ul style="list-style-type: none"> - počet a kvalita informačních materiálů - počet lidí, kteří žádají tyto materiály - užitečnost těchto informačních materiálů - kvalita webových stránek - počet návštěvníků internetových stránek 	<ul style="list-style-type: none"> - míra spokojenosti uživatelů - počet lidí, kteří byli neaktivní a začali si hledat práci
	C - Organizace diskusí a workshopů na téma „Stáří a ekonomika“	C1 - Organizace panelových diskusí na aktuální témata týkající se stárnutí populace a zaměstnanosti. Měly by zde být diskutovány pracovní příležitosti a možnosti starších lidí či problémy toho být aktivní. Cílem této diskuse	<ul style="list-style-type: none"> - počet účastníků diskusí - počet panelových diskusí - kvalita organizovaných diskusí - kvalita expertů účastnících se panelových diskusí 	<ul style="list-style-type: none"> - míra spokojenosti účastníků - úroveň zlepšení životních podmínek starších osob - počet neaktivních starších osob, které si začali hledat práci



		by mělo být informovat o tomto problému		
--	--	---	--	--

Cíl 3	Operativní cíle	Aktivita	Ukazatele výsledků	Ukazatele výstupů
Motivace zaměstnavatelů zaměstnávat starší osoby (50 a více let)	A - Monitorovat zkušenosti zaměstnavatelů se staršími pracovníky	A1 - Monitorování zkušeností zaměstnavatelů se staršími zaměstnanci a s flexibilními pracovními úvazky. Nalézt informace o tom, jak starší zaměstnanci využívají tento druh pracovních úvazků, zda se zaměstnavatelé setkávají s věkovou diskriminací a zda se snaží s ní bojovat. Cílem tohoto monitoringu by mělo být získání informací o požadavcích zaměstnavatelů, tak aby výše zmíněné kurzy mohly uspokojovat poptávku.	<ul style="list-style-type: none"> - počet monitorovaných zaměstnavatelů - kvalita získaných informací - počet zaměstnavatelů informovaných o výsledcích 	<ul style="list-style-type: none"> - spokojenost uživatelů - množství zaměstnaných osob zaměstnavateli, poté co získali tyto informace - zpětná vazba organizátorům vzdělávacích kurzů
	B - Informovat zaměstnavatele o výhodách, které přináší zaměstnávání starších osob	B1 - Zvýšit informovanost o benefitech věkové odlišnosti na pracovišti o diskriminaci na základě věku a jak se proti ní chránit prostřednictvím mediálních kampaní a eventů . Informovat zaměstnavatele o možnostech zaměstnávat osoby starší 50-ti let.	<ul style="list-style-type: none"> - množství a kvalita workshopů a panelových diskusí - množství účastníků workshopů a panelových diskusí - množství uveřejnění spotů/článků/plakátů apod. v různých médiích - mediální zájem o téma aktivního stárnutí a změny negativních stereotypů 	<ul style="list-style-type: none"> - množství zaměstnavatelů, kteří po získání těchto informací zaměstnali starší osoby - množství osob zaměstnaných na flexibilní pracovní úvazky - počet lidí zůstávajících v zaměstnání po získání těchto informací - změna mediální diskuze a veřejného mínění