
Sposoby wsparcia opiekunów osób starszych przez IRP

wyniki badań zrealizowanych w ramach projektu pn. „Wsparcie realizacji badań panelowych osób w wieku 50 lat i więcej w międzynarodowym projekcie Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)”

MODERATOR: EWA GAŁECKA-BURDZIAK

Wprowadzenie

EWA GAŁECKA-BURDZIAK

Wprowadzenie

- **Możliwości zatrudniania osób w wieku 50+ w charakterze opiekunów osób starszych:**
 - ✓ identyfikacja oferty edukacyjnej,
 - ✓ wielkość popytu i podaży.

- **Możliwości aktywizacji zawodowej osób biernych zawodowo na przykładzie osób w wieku 50+:**
 - ✓ z perspektywy jednostki,
 - ✓ z perspektywy uwarunkowań legislacyjnych oraz sposobów komunikacji na linii IRP – osoby nieaktywne zawodowo.

Wnioski z:

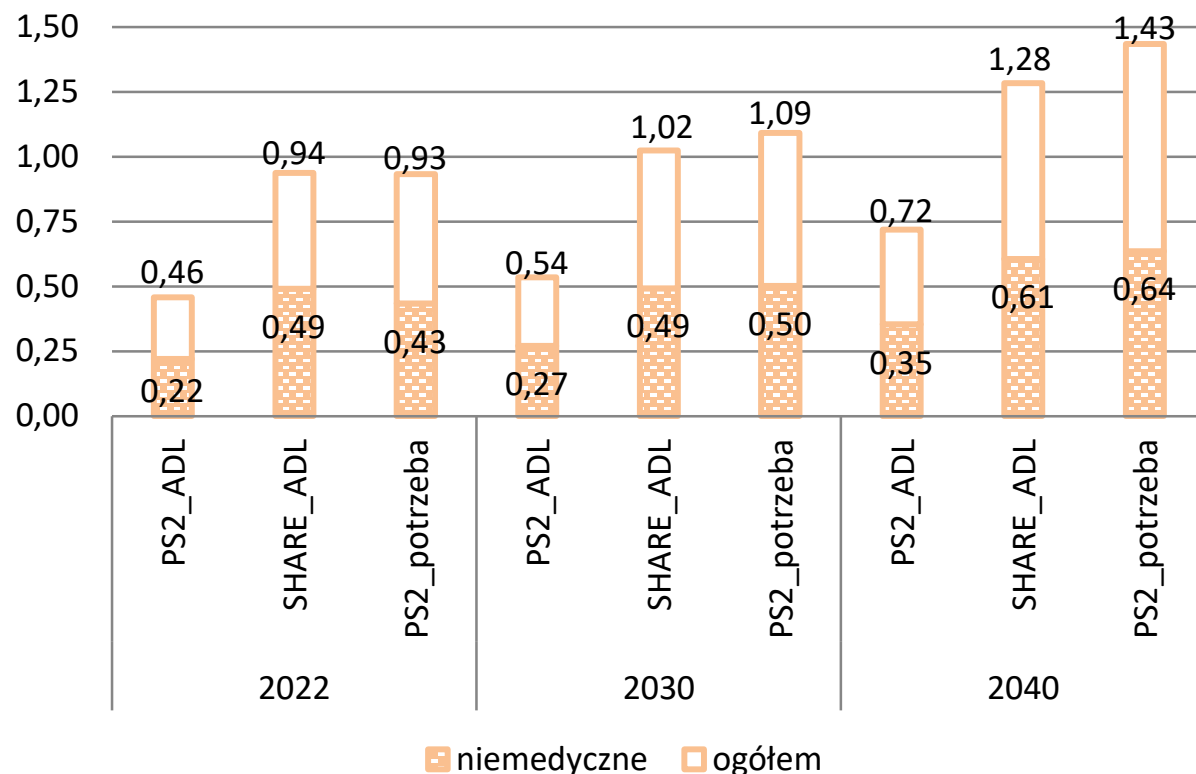
- ✓ badań własnych SGH oraz
- ✓ na podstawie badań realizowanych przez firmy:
 - DANAЕ i Kantar Public,

w ramach projektu „Wsparcie realizacji badań panelowych osób w wieku 50 lat i więcej w międzynarodowym projekcie Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)”.

Popyt i podaż usług opiekuńczych na rzecz osób starszych

ROBERT PATER

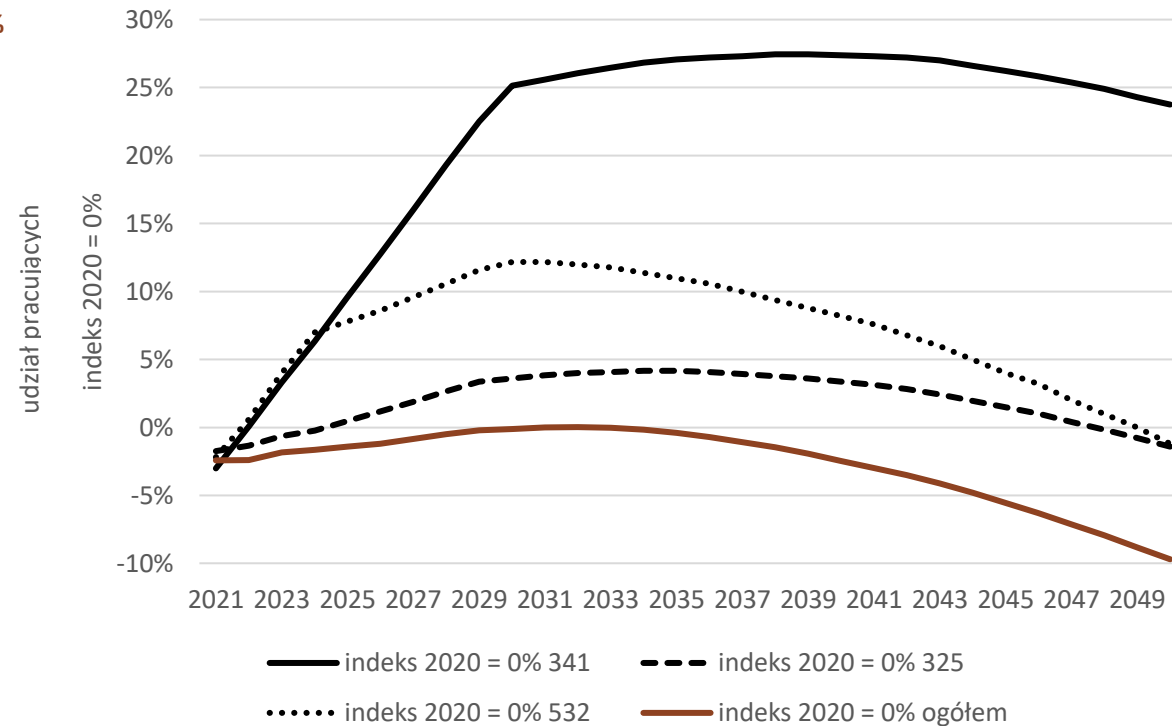
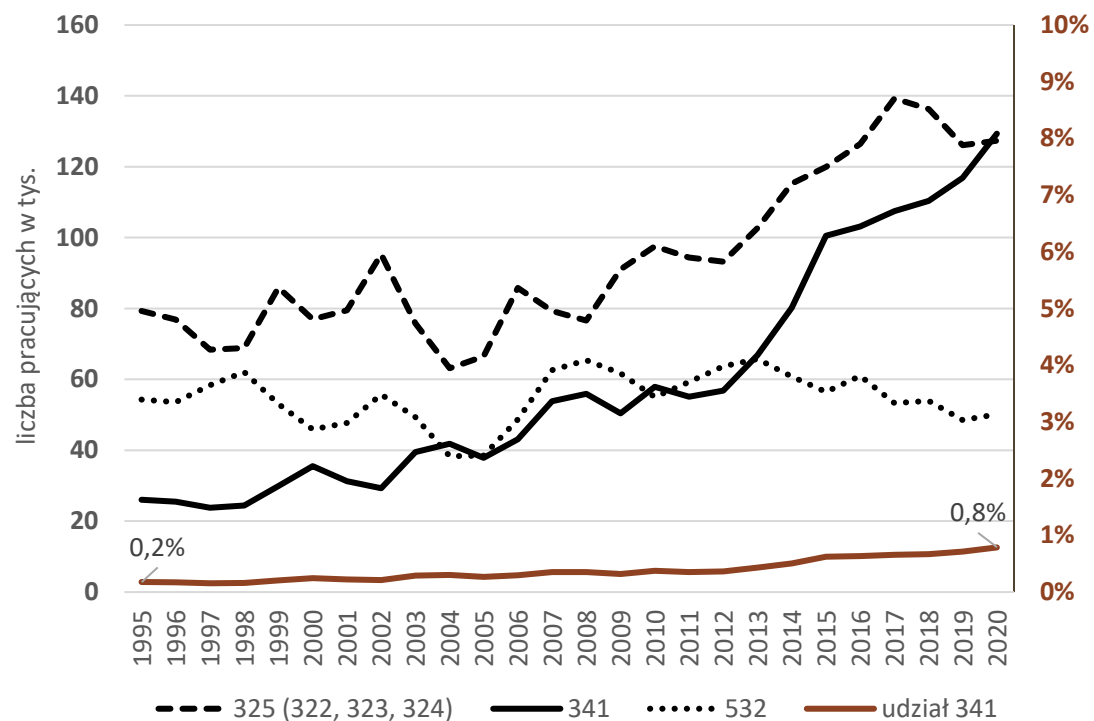
Stan i warunki życia ludności – potencjalne zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze



Potencjalne zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze wśród osób starszych w Polsce, w mln osób

Objaśnienia: PS2_ADL – ograniczenia wg skali ADL (badanie PolSenior2); SHARE_ADL – ograniczenia wg skali ADL (badanie SHARE); PS2_potrzeba – subiektywna potrzeba systematycznej pomocy (badanie PolSenior2).

Bieżący popyt na pracę



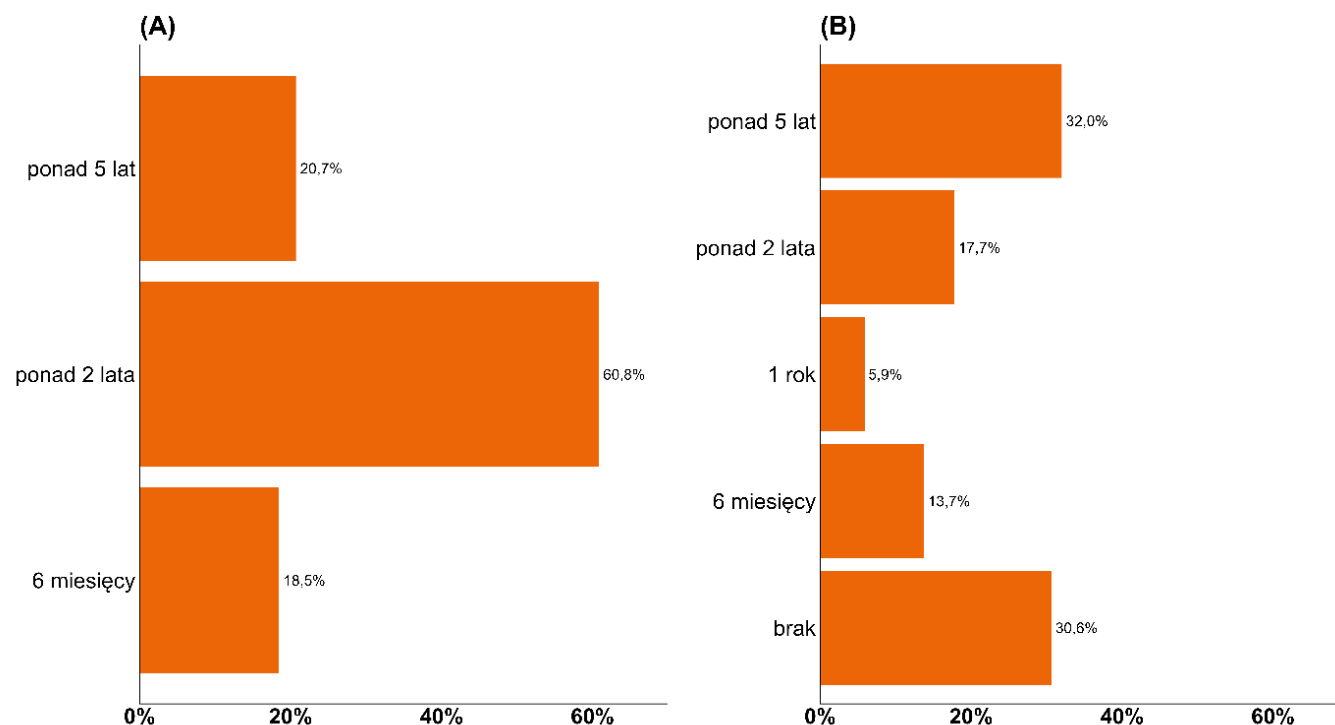
Objaśnienia: 341. Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii; 325. Inny średni personel do spraw zdrowia; 532. Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni.

Bieżący popyt na pracę

Liczba pracowników nierejestrowanych w Polsce według wybranych profesji w latach 2004-2017 (w tys.)

	2004	2009	2010	2014	2017
Prace domowe (np. sprzątanie)	46	26	15	19	44
Opieka nad dzieckiem lub starszą osobą	61	34	23	40	82
Usługi lekarskie, pielęgniarskie	16	b.d.	17	b.d	8
Ogółem	1317	785	732	711	880

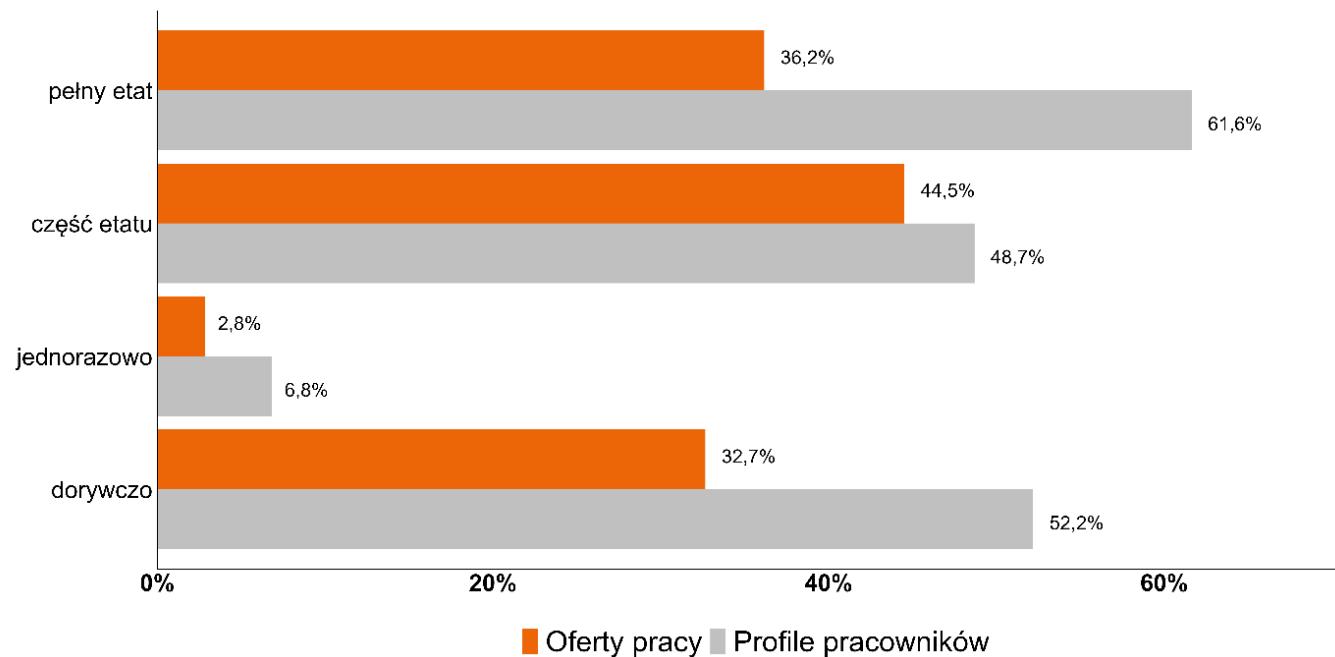
Warunki zatrudnienia i wymagania



Doświadczenie zawodowe wymagane w ofertach pracy i doświadczenie zawodowe osób poszukujących pracy zgodnie z danymi zawartymi w profilach pracowników

Objaśnienia: Część (A) – wymagane doświadczenie zawodowe w ofertach pracy. Część (B) – wskazane doświadczenie zawodowe w profilach pracowników. Na osi pionowej zaznaczono doświadczenie zawodowe, zaś na osi poziomej – odsetek ofert pracy lub profili pracowników w relacji do liczby zgromadzonych ofert i profili ogółem.

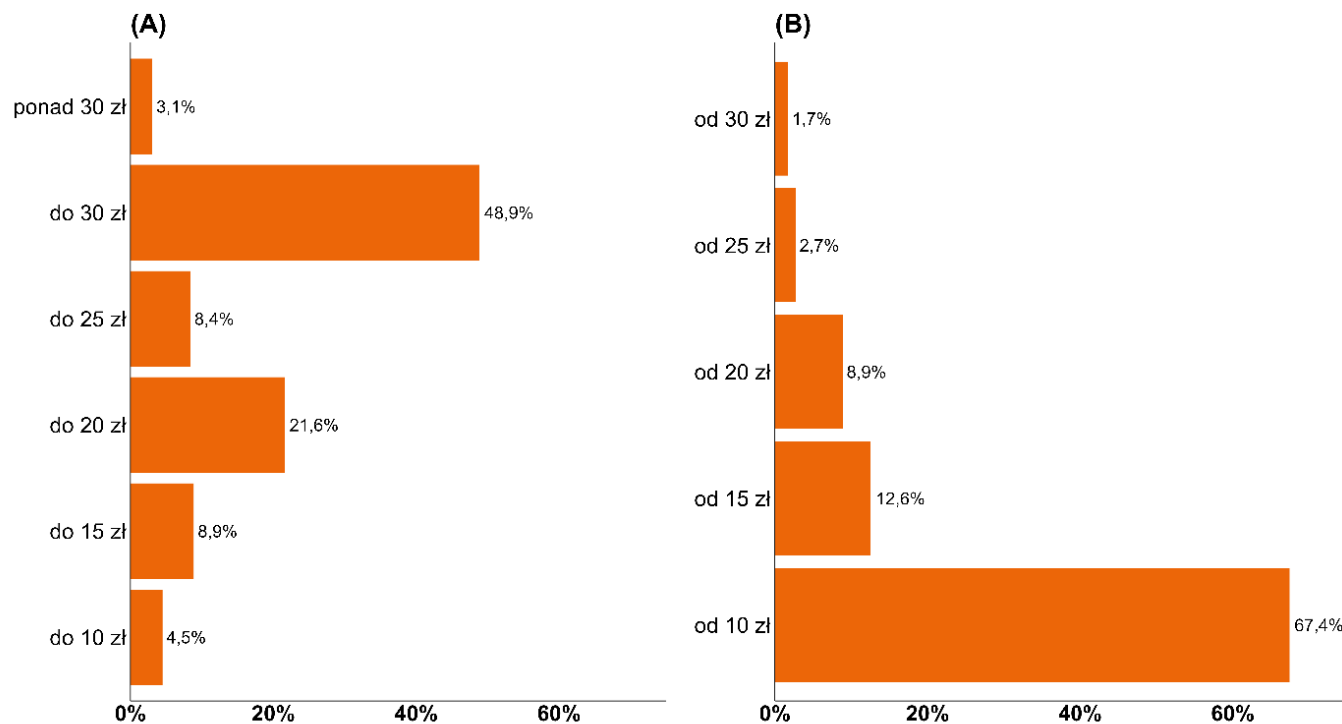
Warunki zatrudnienia i wymagania



Wymiar czasu pracy wskazywany w ofertach pracy i wskazywany przez osoby poszukujące pracy zgodnie z danymi zawartymi w profilach pracowników

Objaśnienia: W ofercie pracy lub profilu pracownika może być zarówno jeden lub więcej wskazanych wymiarów pracy, jak i brak wskazanego wymiaru, stąd odsetek w ramach ofert lub profili nie musi się sumować do 100%. Na osi pionowej zaznaczono wymiar czasu pracy, zaś na osi poziomej – odsetek ofert pracy lub profili pracowników w relacji do liczby zgromadzonych ofert i profili ogółem.

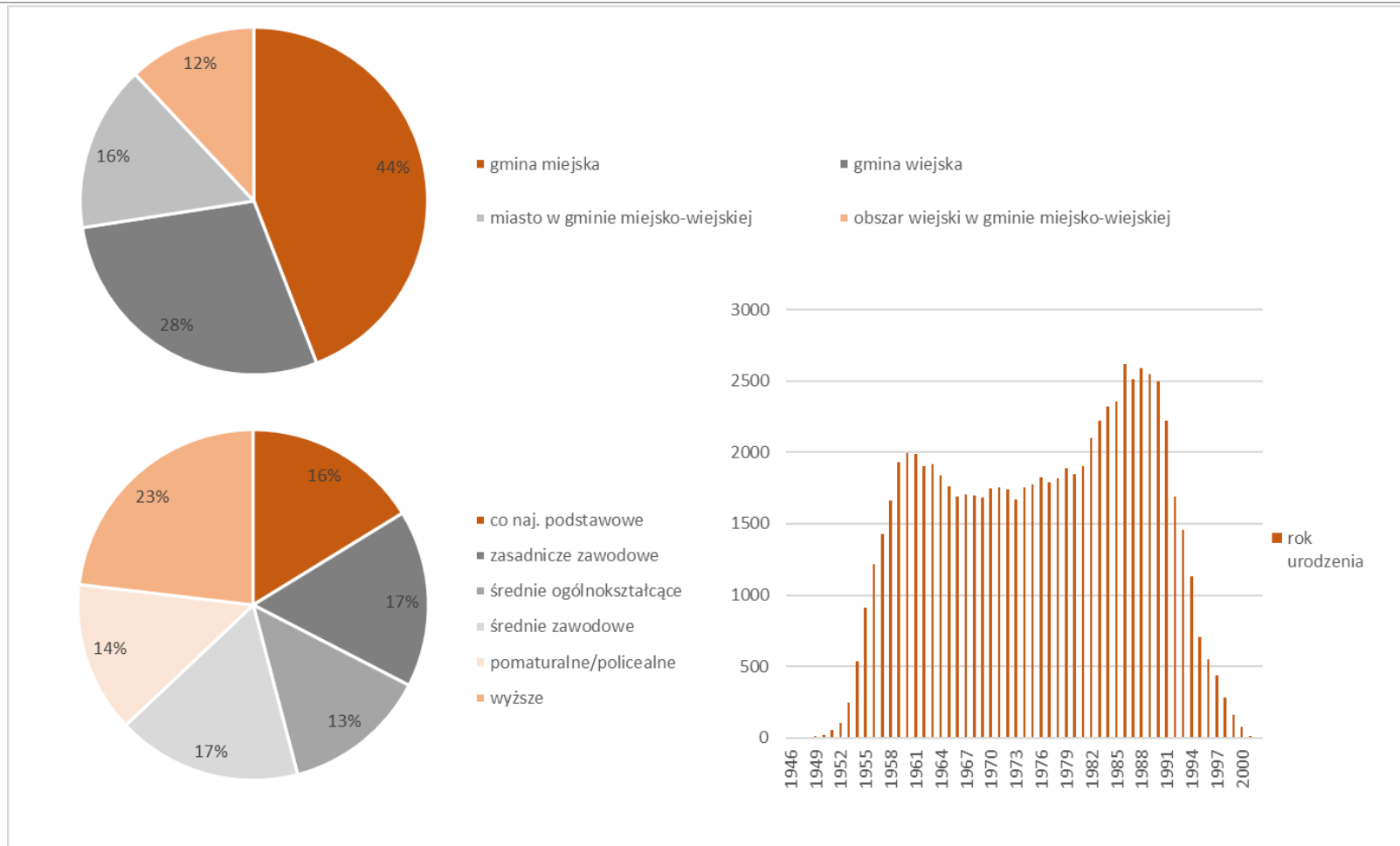
Warunki zatrudnienia i wymagania



Wynagrodzenie oferowane w ofertach pracy i wymagane przez osoby poszukujące pracy zgodnie z danymi zawartymi w profilach pracowników

Objaśnienia: Część (A) – oferowane wynagrodzenie w ofertach pracy. Część (B) – wymagane wynagrodzenie w profilach pracowników. Na osi pionowej zaznaczono stawkę godzinową, zaś na osi poziomej – odsetek ofert pracy lub profili pracowników w relacji do liczby zgromadzonych ofert i profili ogółem.

Charakterystyka poszukujących pracy



Wsparcie zatrudniania opiekunów osób starszych - perspektywa instytucjonalna i indywidualna

PAWEŁ KUBICKI

Wsparcie zatrudniania opiekunów osób starszych - perspektywa instytucjonalna

- ✓ uwarunkowania legislacyjne - obowiązki i możliwości działania;
- ✓ wizerunek PUP i OPS;
- ✓ rola tzw. biurokracji pierwszego kontaktu;
- ✓ konkurencja podmiotów komercyjnych/specyfika sektora opieki.

Puenta:

- **Duży potencjał/możliwości wsparcia vs. Brak przymusu/konieczności.**
- **Wielowymiarowość uwarunkowań = brak łatwego rozwiązania/możliwość porażki.**

Wsparcie zatrudniania opiekunów osób starszych - perspektywa instytucjonalna

Pozytywne działania i istniejący potencjał:

- przykłady współpracy IRP z innymi instytucjami – wola dalszych wspólnych działań;
- odpowiednia baza szkoleń.

Niekorzystne oceny w zakresie:

- znajomości rozwiązań prawnych wśród przedstawicieli IRP w zakresie możliwości i konieczności współpracy między instytucjami;
- brak odpowiednich i powszechnie znanych ścieżek dostępu (w tym finansowania) do odpowiednich szkoleń do nabycia kompetencji.

Wyzwania:

- wzrost zapotrzebowania zatrudniania opiekunów osób starszych (w tym z kwalifikacjami okołomedycznymi);
- wielowymiarowość uwarunkowań współpracy i organizacji wsparcia zatrudnienia;
- brak zainteresowania potencjalnych pracowników pracą w tym zawodzie.

Wsparcie zatrudniania opiekunów osób starszych - perspektywa instytucjonalna

Rekomendacje:

- Wzrost intensywności poradnictwa zawodowego nakierowanego na pracę w sektorze opieki przy wykorzystaniu narzędzi aktywnej polityki rynku pracy.
- Poprawa dostępności ogłoszeń o pracy.
- Zwiększenie zakresu współpracy między instytucjami działającymi w zakresie zapewnienia usług w sektorze opieki (lokalne sieci wsparcia).
- Nowy obszar (w tym legislacyjny): osoby bierne zawodowo jako klienci.
- Wykraczająca poza raport: nowy strumień finansowania, np. ubezpieczenie pielęgnacyjne).

Wsparcie zatrudniania opiekunów osób starszych - perspektywa indywidualna

- ✓ umiarkowana atrakcyjność pracy opiekuńczej;
- ✓ wyzwania związane z intensywną opieką/pielęgnacją;
- ✓ doświadczenie praktyczne/kwalifikacje formalne;
- ✓ warunki pracy - krótkoterminowość/niesformalizowane zatrudnienie;
- ✓ kontekst migracji opiekuńczych.

Puenta:

- **Duży potencjalny rynek, ale niezbędne tytułowe wsparcie.**

Wsparcie zatrudniania opiekunów osób starszych - perspektywa indywidualna

Rekomendacje:

- Bardziej wielowymiarowe/kompleksowe wsparcie potencjalnego opiekuna przez IRP (także niewymierne – czas, zainteresowanie, możliwość wysłuchania).
- Dostępna oferta szkoleniowa, kursów, innych form edukacji oraz usług rozwojowych w obszarze opieki nad osobami starszymi (budowa kwalifikacji na praktyce).
- Więcej ofert pracy/(prawie) wszystkie istniejące na lokalnym rynku.
- Koordynacja/współpraca z lokalnymi podmiotami (instytucje publiczne, NGO, firmy).

Docelowo osoby 50+ szukające pracy powinny traktować IRP jako główne miejsce wsparcia w każdym z wymiarów.

Obok projektu: wyższe wynagrodzenia w zawodzie.

Aktywizacja osób biernych zawodowo – perspektywa instytucjonalna i indywidualna

ŁUKASZ ARENDT

Aktywizacja osób biernych zawodowo – perspektywa instytucjonalna

Współpraca IRP i innych instytucji w docieraniu do biernych zawodowo:

- ✓ współpraca możliwa, ale dotychczas wykorzystywana w niewielkim zakresie;
- ✓ współpraca kreowana przede wszystkim na otwartości na kooperację z innymi instytucjami organizacjami (np. NGOs);
- ✓ działalność IRP skupia się na osobach bezrobotnych;
- ✓ brak zintegrowanego systemu gromadzenia informacji o zakresie wsparcia udzielanego (wspólnemu) klientowi przez różne instytucje;
- ✓ docieranie do biernych zawodowo – głównie w ramach realizacji wspólnych działań o charakterze projektowym.

Aktywizacja osób biernych zawodowo – perspektywa instytucjonalna

Rekomendacje:

- Ustawowe zagwarantowanie rozbudowanych narzędzi IRP w zakresie docierania do grupy osób biernych zawodowo.
- Ustalenie zasad formalnej współpracy IRP i instytucji spoza IRP (organizacje realizujące zadania pomocy społecznej).
- Lokalne sieci współpracy na rzecz aktywizacji osób biernych zawodowo z kluczową rolą instytucji silnie zakorzenionych w lokalnych społecznościach.
- Koordynatorzy współpracy w poszczególnych instytucjach.

Skoordynowana, rozbudowana i międzysektorowa współpraca jako model docelowy.

Aktywizacja osób biernych zawodowo – perspektywa indywidualna

Bierność zawodowa:

- ✓ bierność jest zjawiskiem wielowymiarowym – osoby bierne często są wykluczone bądź narażone na wykluczenie w wielu aspektach życia;
- ✓ bierni często mają negatywne doświadczenia z próbami powrotu na rynek pracy;
- ✓ decyzja o bierności często warunkowana opieką nad osobami zależnymi;
- ✓ część osób biernych zawodowo ma doświadczenie (nieformalne) w opiece nad osobami starszymi.

Część zasobu biernych zawodowo to potencjalna podaż opiekunów osób starszych.

Aktywizacja osób biernych zawodowo – perspektywa indywidualna

Rekomendacje:

- Indywidualizacja i kompleksowość wsparcia w ramach działań urzędów pracy wobec osób chcących podjąć aktywność zawodową (w tym ustalenie powodu bierności).
- Aktywizacja społeczna - większe włączenie osób biernych w życie społeczne – powinna poprzedzać wsparcie w powrocie na rynek pracy.
- Dostosowanie sposobu komunikacji (docierania do osób biernych zawodowo) do różnorodności grupy docelowej.
- Możliwość realizowania i finansowania kampanii informacyjnych ze środków (rezerwy) Funduszu Pracy.

Kluczowe jest dotarcie z informacją o możliwym wsparciu świadczonym przez IRP i inne instytucje do grupy osób biernych zawodowo.

Wnioski i rekomendacje

PIOTR BŁĘDOWSKI

Wnioski i rekomendacje – zatrudnianie opiekunów

Propozycja modyfikacji podejścia do roli i zadań urzędu pracy w pośrednictwie pracy w zakresie zapewnienia opieki nad osobami wymagającymi wsparcia opartego na kompleksowym podejściu uwzględniającym:

- działanie urzędów pracy w zakresie:
 - ✓ poradnictwa zawodowego,
 - ✓ pośrednictwa pracy,
 - ✓ programów aktywnej polityki rynku pracy oraz
- współpracy międzyinstytucjonalnej.

Wnioski i rekomendacje – informowanie o ofercie PUP

Propozycja zmian w zakresie przekazywania informacji mających na celu skuteczne zachęcenie do korzystania z oferty urzędów pracy związana jest:

- ✓ ze zmianami na poziomie legislacyjnym;
- ✓ współpracą międzyinstytucjonalną;
- ✓ zastosowaniem odpowiednich narzędzi komunikacji.

Wnioski i rekomendacje – komunikacja z osobami biernymi

Sposoby komunikacji instytucji, w tym IRP, z osobami biernymi zawodowo winny uwzględniać specyfikę zróżnicowanej grupy docelowej. Należy:

- wykorzystywać wiele kanałów komunikacji, dostosowanych do specyfiki poszczególnych segmentów grupy biernych zawodowo,
 - ✓ działania komunikacyjne (kampanie informacyjne) mogą być finansowane z Funduszu Pracy;
- nałożyć na samorząd województwa oraz samorząd powiatu zadania w zakresie realizowania działań informacyjno-promocyjnych mających na celu dotarcie do osób niezarejestrowanych w UP.

Pokolenie 50+ w Polsce i w Europie: aktywność, stan zdrowia, warunki pracy, relacje międzypokoleniowe i wykluczenie

Warszawa 20 czerwca 2023 r.

Konferencja realizowana w ramach projektu pn. „Wsparcie realizacji badań panelowych osób w wieku 50 lat i więcej w międzynarodowym projekcie Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)”. Projekt jest finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.