

2018 – 2019

Autori: Ing. Mária Behanovská, Ing. Boris Bujalka, Mgr. Danica Hullová, Mgr. Tomáš Findra, Ing. Jana Jarotová, Elena Kubaliaková, Ing. Emília Kodríková, Ing. Pavol Košťan, Mgr. Kristína Novotová, M.A., Mgr. Pavol Vician, Mgr. Slavomíra Vištiaková

HODNOTENIE SÚČASNÉHO STAVU V OBLASTI ZAMESTNÁVANIA 50+ V REGIÓNE

Hodnotenie súčasného stavu v oblasti zamestnávania 50+ v regióne sa realizovalo v rámci projektu Zamestnávanie 50+ na regionálnej úrovni. Projekt je financovaný z Operačného programu Efektívna verejná správa. Projekt Zamestnávanie 50+ na regionálnej úrovni realizuje Centrum vzdelávania neziskových organizácií (CVNO), so sídlom v Banskej Bystrici. Partnerom projektu je Občianske združenie Vidiecky parlament na Slovensku (VIPA SK). Neformálnymi partnermi projektu sú MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko - Novohradské partnerstvo a MAS Malohont..

Obsah

RESUME	2
1. METODIKA SPRACOVANIA DÁT	3
1.1 Obsahové vymedzenie hodnotenia	3
1.2 Metodický prístup a nástroje.....	3
3.1 Predmetné územie	7
3.2 Cieľová skupina	10
2. SWOT ANALÝZY	12
2.1 SWOT analýza cieľovej skupiny.....	12
2.2 SWOT analýza celoživotného vzdelávania.....	14
2.3 SWOT analýza k stavu zamestnávania 50+ v regióne	15
2.4 SWOT analýza stavu a možností regionálnej politiky v oblasti zamestnávania 50+	17
2.5 SWOT analýza k stavu a možností v oblasti aktívnej politiky trhu práce.....	19
ÚPSVR poskytujú príspevky zamerané na pomoc občanom	19
ÚPSVR poskytujú príspevky zamerané na pomoc zamestnávateľom	19
3. ANALÝZA PROBLÉMOV	20
4. ANALÝZA CIEĽOV.....	22
5. ANALÝZA STRATÉGIÍ.....	24
6. ANALÝZA RIEŠENÍ A PRÍSTUPOV	26
7. EKONOMICKÉ HODNOTENIE NAVRHOVANÝCH NÁSTROJOV	34

RESUME

Hodnotenie súčasného stavu v oblasti zamestnávania 50+ je zamerané na spracovanie a vyhodnotenie analyzovaných problémov, potrieb a aktuálnych možností pri zamestnávaní 50+ v regióne. Hodnotenie súčasného stavu vychádza z viacerých analýz, ktoré boli spracované v rámci tohto projektu - Analýza cieľovej skupiny, Personálny audit 50+, Analýza celoživotného vzdelávania pre 50+, Analýza stavu potrieb a zamestnávania 50+ v regióne, Analýza stavu a možností v oblasti aktívnej politiky trhu práce, Analýza stavu a možností regionálnej politiky v oblasti zamestnávania 50+ a Komplexná analýza východiskového stavu v oblasti zamestnávania 50+.

V rámci hodnotenia súčasného stavu v oblasti zamestnávania 50+ sme pracovali s viacerými nástrojmi – SWOT analýzou a analýzami problémov, cieľov a stratégií. Na základe nich sme navrhli prístupy a riešenia týkajúce sa zlepšenia zamestnanosti 50+ v regióne, vrátane ich odhadovanej finančnej náročnosti.

Cieľom hodnotenia stavu v oblasti zamestnávania 50+ je pomenovať kľúčové problémy týkajúce sa zamestnávania cieľovej skupiny v predmetnom regióne a identifikovať strategické prístupy a riešenia, ktoré budú tvoriť základné východiská pre spracovanie Stratégie zamestnávania 50+ na lokálnej úrovni.

Hodnotenie súčasného stavu v oblasti zamestnávania 50+ v regióne sa realizovalo v rámci projektu Zamestnávanie 50+ na regionálnej úrovni. Projekt je financovaný z Operačného programu Efektívna verejná správa. Projekt Zamestnávanie 50+ na regionálnej úrovni realizuje Centrum vzdelávania neziskových organizácií (CVNO), so sídlom v Banskej Bystrici. Partnerom projektu je Občianske združenie Vidiecky parlament na Slovensku (VIPA SK). Neformálnymi partnermi projektu sú MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko - Novohradské partnerstvo a MAS Malohont.

1. METODIKA SPRACOVANIA DÁT

1.1 Obsahové vymedzenie hodnotenia

Hodnotenie súčasného stavu v oblasti zamestnávania 50+ sa zameriava na viacero oblastí, ktoré ovplyvňujú celkový stav a podmienky pre zamestnávanie 50+ v regionálnych podmienkach. Pri hodnotení sme vychádzali z nasledujúcich analýz:

- Analýza cieľovej skupiny,
- Personálny audit 50+,
- Analýza celoživotného vzdelávania pre 50+,
- Analýza stavu potrieb a zamestnávania 50+ v regióne,
- Analýza stavu a možností v oblasti aktívnej politiky trhu práce,
- Analýza stavu a možností regionálnej politiky v oblasti zamestnávania 50+,
- Komplexná analýza východiskového stavu v oblasti zamestnávania 50+.

1.2 Metodický prístup a nástroje

V rámci hodnotenia boli použité nasledovné nástroje:

- SWOT analýza
- Analýza problémov
- Analýza cieľov
- Analýza stratégií

SWOT ANALÝZA

SWOT analýza je užitočným nástrojom na rekapituláciu a zhrnutie predchádzajúcich analýz. Jej cieľom je identifikácia rozsahu, ako aj silných a slabých stránok, čo posilňuje schopnosť úspešne sa vysporiadať s hrozbami a príležitosťami vo vonkajšom prostredí. SWOT je skratkou anglických slov Strength (prednosti, silné stránky regiónu), Weaknesses (nedostatky, slabé stránky), Opportunities (príležitosti vo vonkajšom prostredí), Threats (hrozby z vonkajšieho prostredia).

Silné stránky - prednosti sú pozitívne vnútorné podmienky, ktoré umožňujú regiónu získať lepšie postavenie. Je to jasná kompetencia, zdroj alebo schopnosť, ktorá umožňuje regiónu získať „konkurenčnú výhodu“.

Slabé stránky - nedostatky sú negatívne vnútorné podmienky, ktoré môžu viesť k nižšej atraktivnosti, resp. nedostatočnému rozvoju regiónu.

Príležitosti sú súčasné alebo budúce podmienky v okolitom prostredí regiónu, ktoré podporujú ciele regiónu. Priaznivé podmienky môžu obsahovať zmeny v zákonoch, rastúci počet obyvateľov,...atď. Príležitosti by nemali byť

posudzované len v svetle súčasných podmienok, ale hlavne z hľadiska dlhodobého vývoja prostredia a jeho vplyvu na región.

Ohrozenia - hrozby, bariéry, obmedzenia sú súčasné alebo budúce podmienky v okolí prostredí regiónu, ktoré sú nepriaznivé vzhľadom na strategické ciele regiónu.

SWOT analýza poskytuje mechanizmus pre systematický myšlienkový pochod. V našom prípade sú analýzy SWOT zamerané na zamestnávanie 50+ v regióne z pohľadu cieľovej skupiny, vzdelávacích organizácií, potenciálnych zamestnávateľov a relevantných politík. Zároveň sme im priradili hodnotu dôležitosti od 1 – 10 vzhľadom na ich váhu/význam, kde stupeň 10 značí najväčšiu silu daného faktora a stupeň 1 najmenšiu silu.

ANALÝZA PROBLÉMOV („strom problémov“)

Analýza problémov sa zameriava na identifikovanie reálnych problémov, ktoré majú vysokú prioritu. Analýza problémov tvorí pevný základ pre následné stanovenie cieľov projektu. Analýza sa prezentuje v diagramovej forme, hore sa uvádzajú dôsledky a pod nimi sú ich príčiny.

Základné kroky pri tvorbe stromu problémov:

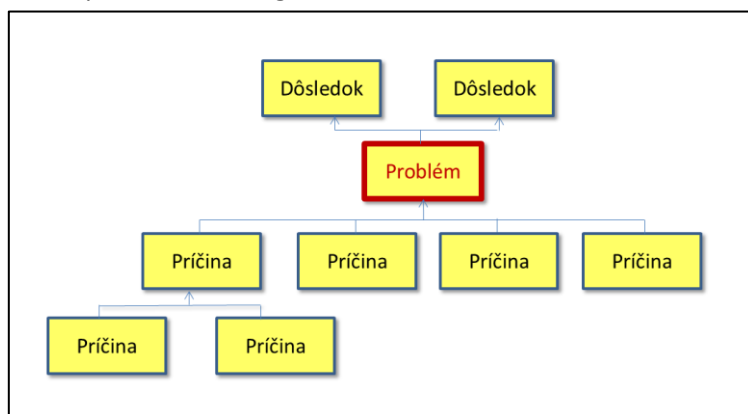
Krok 1: Pomenovanie problémov, ktoré boli posúdené ako prioritné.

Krok 2: Z identifikovaných problémov vyberieme základný problém

Krok 3: Pomenovávame príčiny vzťahujúce sa k základnému problému. Analyzujeme, čo daný problém spôsobilo a tiež pomenovávame dôsledky resp. čo sa deje v dôsledku toho že sa problém nerieši

Krok 4: Začneme stavať hierarchiu príčiny a dôsledku. Pod základný problém sa umiestňujú tie problémy - príčiny, ktoré ho priamo spôsobujú. Nad základný problém sa umiestňujú problémy - dôsledky, ktoré sú ním priamo spôsobené. Ak problém spôsobuje viac ako jedna príčina, sú v strome problémov na jednej úrovni.

Strom problémov - diagram



ANALÝZA CIEĽOV („strom cieľov“)

Analýza cieľov slúži na predstavenie situácie tak, ako by mala vyzeráť v budúcnosti, keď budú identifikované problémy vyriešené. Súčasne nám umožní overenie hierarchie, či jedna zmena automaticky prináša ďalšiu.

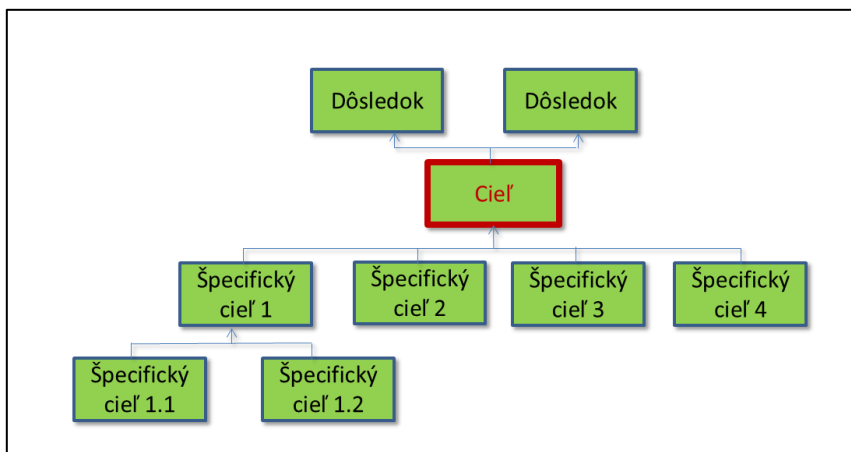
Základné kroky pri tvorbe stromu cieľov:

Krok 1: Všetky identifikované problémy, príčiny a dôsledky zo stromu problému preformulujeme na pozitívne tvrdenia tak, aby boli reálne a dosiahnuteľné:

- Z problému dostaneme cieľ projektu.
- Z príčin dostaneme špecifické ciele.
- Z dôsledkov dostaneme dopady.

Krok 2: Skontrolujeme správnosť hierarchických vzťahov medzi špecifickými cieľmi, cieľom a dopadmi. Ak je logika v strome cieľov nesprávna, je potrebné upraviť strom problémov a následne dorobiť strom cieľov.

Strom cieľov - diagram



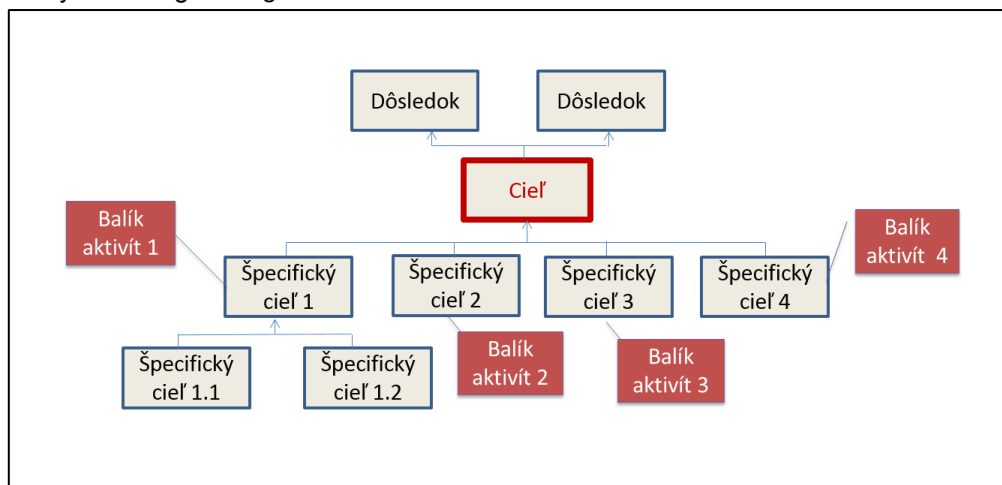
ANALÝZA STRATÉGIÍ

Počas procesu analýzy problémov a cieľov sa diskutuje o výhodách a nevýhodách spojených s rôznymi spôsobmi riešenia identifikovaných problémov. Tieto otázky a návrhy by mali byť podrobnejšie preskúmané tak, aby sa dal stanoviť predpokladaný rozsah zmeny skôr, než sa začne detailné plánovanie.

V tejto fáze by sme sa mali pýtať nasledovné otázky:

- Musia byť podchytené všetky identifikované problémy alebo len niektoré vybrané?
- Ktoré problémy by mali byť riešené v úzkom prepojení – balíky riešení?

Analýza stratégií - diagram



3.1 Predmetné územie

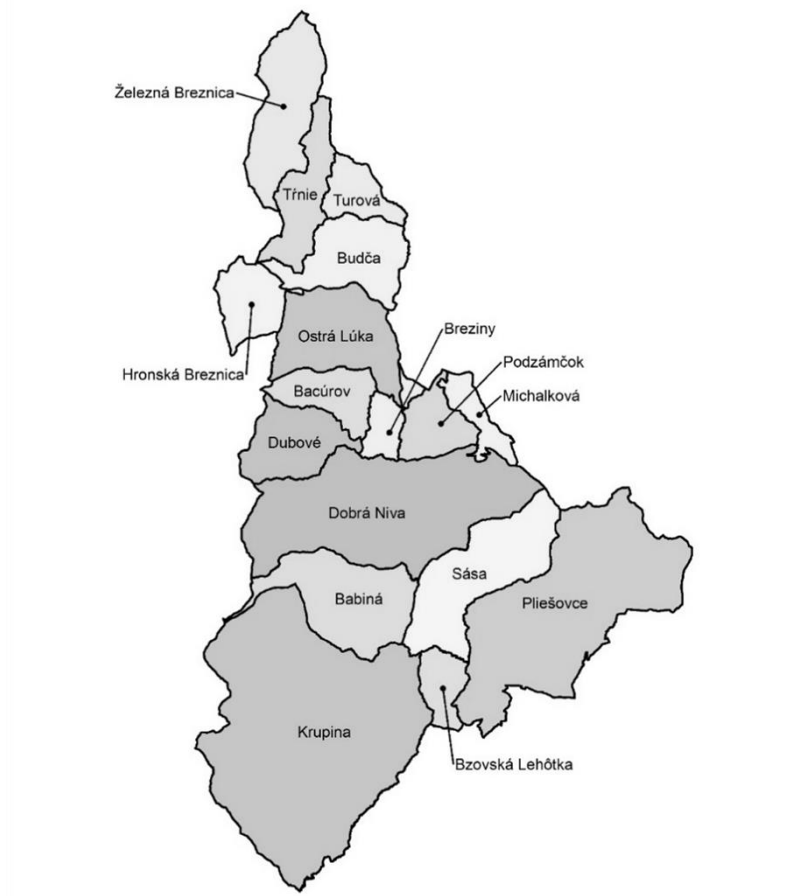
Projekt sa realizuje na území Banskobystrického samosprávneho kraja. Na tomto území sa sledovali a analyzovali základné strategické regionálne dokumenty a štatistické údaje o cieľovej skupine.

Prevažná časť analýz, z ktorých hodnotenie vychádza, bola metodicky postavená na priamom kontakte s cieľovou skupinou. Realizovala sa na území 3 miestnych akčných skupín - MAS Malohont, MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko – Novohradské partnerstvo, ktoré sa nachádzajú v Banskobystrickom samosprávnom kraji. Uvedené MAS sú neformálnymi partnermi projektu. Počas analýz a prieskumov zabezpečovali na základe spoločných metodických východísk priamy kontakt s cieľovou skupinou – dotazníky, personálny audit, prieskumy, riadené rozhovory, regionálne workshopy.



Mapka Banskobystrického samosprávneho kraja

Územie MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo mesto Krupina a obce Babiná, Breziny, Bzovská Lehôtka, Dobrá Niva, Pliešovce, Podzámčok, Sása, Michalková, Ostrá Lúka, Dubové, Bacúrov, Turová, Tŕnie, Budča, Hronská Breznica.



Mapka MAS Verejno-súkromné partnerstvo Hontiansko - Dobronivské

Územie MAS Hontiansko - Novohradské partnerstvo mesto Modrý Kameň a obce Bzovík, Cerovo, Čabradský Vrbovok, Čekovce, Dolné Mladonice, Dolný Badín, Drieňovo, Horné Mladonice, Horný Badín, Jalšovík, Kozí Vrbovok, Lackov, Litava, Selce, Senohrad, Trpín, Uňatín, Zemiansky Vrbovok, Dačov Lom, Dolné Plachtince, Horné Plachtince, Príbelce, Stredné Plachtince, Sucháň



Mapka MAS VSP Hontiansko - Novohradské

Územie MAS MALOHONT – obce Babinec, Budikovany, Čerenčany, Dražice, Drienčany, Ďubákovo, Horné Zahorany, Hnúšťa, Hostišovce, Hrachovo, Hrnčiariska Ves, Hrnčiarske Zalužany, Hrušovo, Chvalová, Klenovec, Kraskovo, Kociha, Kokava nad Rimavicou, Kružno, Kyjatice, Lehota nad Rimavicou, Lipovec, Lukovištia, Nižný Skálnik, Ožďany, Padarovce, Poproč, Potok, Rimavská Baňa, Rimavské Brezovo, Rimavské Zalužany, Rovné, Selce, Slizké, Sušany, Šoltýska, Španie Pole, Teplý Vrch, Utekáč, Veľké Teriakovce, Veľký Blh, Vyšný Skálnik.



Mapka MAS MALOHONT

3.2 Cieľová skupina

Hodnotenie stavu v oblasti zamestnávania 50+ nadväzuje na výstupy analýz, ktoré mali niekoľko cieľových skupín – osoby staršie ako 50 rokov (50+), zamestnávateľov v regióne, regionálne inštitúcie celoživotného vzdelávania.

Cieľová skupina 50+

Projektový tím presnejšie definoval cieľovú skupinu projektu 50+ ako ľudí vo vekovom rozpätí od 50 do 65 rokov v Banskobystrickom kraji, cielené v mestách a obciach na území Partnerstiev

Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu

Hontiansko - Dobronivskom, Hontiansko - Novohradskom a Malohontu. Cieľová skupina prieskumov boli ľudia nad 50 rokov v predmetnom území, nezávisle od ich pracovného zaradenia.

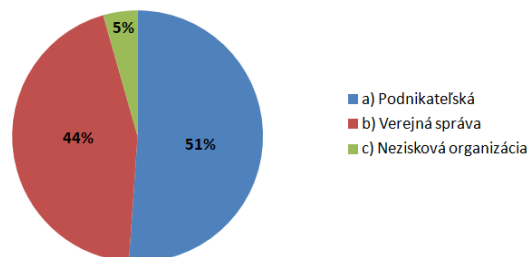
Regionálne inštitúcie celoživotného vzdelávania.

Vzdelávacie inštitúcie pôsobiace v spádových okresoch v cieľovom regióne (3 MAS) - Krupina, Rimavská Sobota, Veľký Krtíš, Zvolen, ktoré aktívne pôsobia vo vzdelávaní dospelých. Bolo identifikovaných 55 organizácií, z ktorých 45 aktívne pôsobia vo vzdelávaní dospelých.

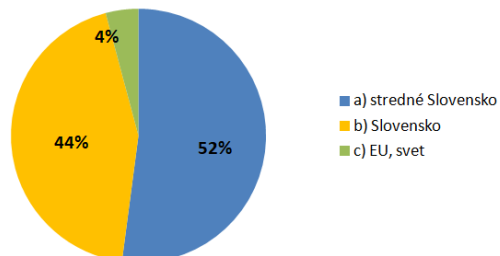
Zamestnávateľia v regióne

Projektový tím presnejšie definoval cieľovú skupinu zamestnávateľov ako organizácie a SZČO, ktorí sú prítomní svojimi aktivitami na predmetnom území t. j. majú tu sídlo alebo pobočku/odštepny závod. Geograficky je to v Banskobystrickom kraji, v mestách a obciach na území Partnerstiev Hontiansko – Dobronivskom, Hontiansko – Novohradskom a Malohontu. Zloženie cieľovej skupiny pre potreby analýzy a štatistických údajov kopíruje zloženie organizácií regiónu z pohľadu:

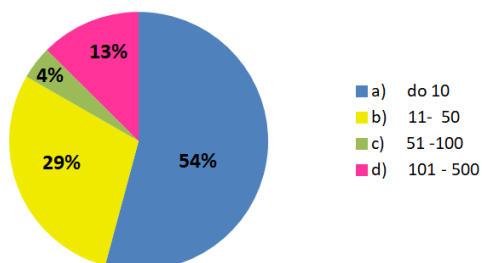
- druhu činnosti organizácie



- geografického pôsobenia



- počtu zamestnancov



2. SWOT ANALÝZY

2.1 SWOT analýza cieľovej skupiny

Silné stránky	Váha
Zodpovednosť a spoľahlivosť	9
Pracovné skúsenosti ľudí 50+	8
Pracovné návyky	8
Stabilita, nízka fluktuácia	9
Nižšie mzdové nároky	6
Schopnosť pracovať samostatne ale aj v tíme	5
Dávanie prednosti práce v podriadenom/zamestnaneckom vzťahu	6
Dôraz na pracovnú istotu	7
Radšej vykonávajú rutinné opakujúce sa práce	4
Lojálnosť	7
Nemajú ťažkosti potlačiť vlastné názory s uprednostnením väčšinového názoru skupiny	5
Vytrvalosť	8
Pomerne vysoká pracovná motivácia u ľudí so SŠ a VŠ vzdelaním	8
Vysoká miera aktivity a „životaschopnosti“ u významne vysokého počtu auditovaných žien oproti mužom	7
Ochota prijať pracovnú pozíciu s potrebou nižšej kvalifikácie, akú majú	8
Lojálne a stabilné postoje v rámci organizácie k spolupracovníkom a nadriadeným	6
Viac ako polovica našich respondentov do 65+ (preddôchodkový vek) má záujem o ďalšie vzdelávanie	8
Slabé stránky	Váha
Nízka fyzická výkonnosť ľudí 50+	8
Časté zdravotné problémy ľudí 50+	8
Nedostatočné prispôsobenie sa zmenám/flexibilita	8
Slabá znalosť informačných a komunikačných technológií	6
Neochota ísť do rizika	6
Skôr pasivita, ako aktivita	6
Kreatívne myslenie na nízkej úrovni	5
Slabá znalosť cudzích jazykov	2
Nevhodnosť na vedenie ľudí. Veľmi slabé manažérske zručnosti	3

Nie sú motivovaní vo veľkej miere meniť rutinný spôsob života a adaptovať sa na väčšie zmeny (zmena bydliska, cestovanie, výrazné dovzdelávanie,...)	6
Nízka schopnosť sebareflexie	6
Slabá orientácia na odbornosť	7
Slabá schopnosť riešiť problémy	7
Slabá schopnosť asertívnej komunikácie najmä v oblasti riešenia konfliktných situácií, argumentácie.	6
Slabá úroveň prezentačných zručností	5
Slabšia pripravenosť a strach u väčšiny začať samostatne podnikáť	8
Nízka zdatnosť v oblasti riadenia času, najmä určovania priorít a delegovania	4
Približne dve tretiny respondentov sa za posledných 5 rokov nezúčastnilo žiadnej vzdelávacej aktivity.	9
50+ nevyužívajú, resp. neponúkajú svoje silné stránky na trhu práce	9
Príležitosti	Váha
Potreba pracovnej sily pri nárazových/sezónnych prácach	8
Rastúci počet novovznikajúcich firiem v regióne	6
V priebehu projektu vznikla nová iniciatíva zo strany vlády v spolupráci s mestami a obcami: projekt na podporu zamestnávania v školských kuchyniach. Vytvorených by mohlo byť približne 1000 pracovných miest, najmä ako pomocná pracovná sila. Zriaďovatelia pritom majú možnosť získať na jedného uchádzača príspevok vo výške necelých 90 eur. „Plus môže zriaďovateľ získať príspevok vo výške 93 eur na pracovný odev, obuv, úrazové poistenie,“. Príspevok pre uchádzača o pracovné miesto v kuchyni bude môcť byť poskytovaný 10 mesiacov.	4
Príklady niektorých firiem v regióne z hľadiska prispôsobenia výrobného procesu zamestnancom 50+ (pomalší proces, nižšie fyzické nároky, samostatná linka...)	10
Nízka nezamestnanosť – nedostatok ľudí na trhu práce	10
Bariéry a obmedzenia, hrozby	Váha
Chýba vhodné kariérové poradenstvo pre 50+	8
Štandardnú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú je ochotných ponúknuť len 41% zamestnávateľov. Hlavným dôvodom zamestnávateľov je to, že ľuďmi 50+ pokrývajú hlavne sezónne a nárazové práce	7
Ponuka pracovných miest nezohľadňuje potreby a možnosti 50+	9
„Nevyváženosť“ a slabá motivácia príspevkov v nezamestnanosti vs. zamestnanosť	7
Nízka úroveň zavádzania sociálnych inovácií do témy zamestnávania 50+	9
Chýbajú motivujúce finančné nástroje pre podporu zamestnávania 50+	9

Chýba metodika vzdelávania pre 50+	8
Vzdelávacie inštitúcie nezohľadňujú špecifiká vzdelávania 50+	9
Málo príkladov dobrej praxe pri zamestnávaní 50+	9
Aktuálne politiky neriešia tému zamestnávania 50+	9
Pretrvávajúce znevýhodnenie 50+ na trhu práce	10
Vysoká daňové zaťaženie práce	7
Neustále zmeny legislatívy	7
Ponuka pracovných miest nezohľadňuje potreby a možnosti 50+	10
Chýbajúca spolupráca kľúčových aktérov v oblasti zamestnávania 50+	10

2.2 SWOT analýza celoživotného vzdelávania

Silné stránky	Váha
Dostatočné množstvo aktívnych vzdelávacích organizácií v regióne	9
Široké tematické spektrum ponúkaných kurzov	9
Bohaté možnosti vzdelávania sa v cudzích jazykoch	5
Na webových stránkach vzdelávacích inštitúcií sú dostupné informácie napovedajúce o kvalite vzdelávacieho kurzu (garant alebo akreditácia)	6
Snaha poskytovateľov pružne reagovať na potreby a trendy v oblasti vzdelávania	9
50% z tých vzdelávacích organizácií, ktoré zareagovali na prieskum, sa snažia prispôbiť vzdelávanie účastníkom nad 50 rokov	9
Motivácia, záujem vzdelávacích organizácií dozvedieť sa o tom, ako efektívne vzdelávať ľudí 50+	10
Ponuka vzdelávacích tém a foriem vzdelávania (prezenčná forma) sú v súlade s dopytom zo strany 50+	10
Viac ako polovica našich respondentov do 65+ (preddôchodkový vek) má záujem o ďalšie vzdelávanie	8
Väčšina respondentov zo strany 50+ pozitívne hodnotí prínos navštevovania kurzov a školení pre svoj pracovný život	8
Slabé stránky	Váha
Potenciál kombinovaného vzdelávania (prezenčné a e-learningové vzdelávanie) nie je v cieľovom regióne dostatočne využitý	5
Pre vzdelávacie organizácie chýbajú návody a metodiky ako zlepšiť vzdelávanie pre účastníkov 50+	9
Nevhodná kvalifikácia starších osôb pre trh práce	9
Väčšina respondentov v dôchodkovom veku (65+) neprejavila záujem o ďalšie vzdelávanie	5
Vzdelávacie inštitúcie nezohľadňujú špecifiká vzdelávania 50+	9

Nízka účasť 50+ na vhodnom celoživotnom vzdelávaní	9
Približne dve tretiny respondentov (167) sa za posledných 5 rokov nezúčastnilo žiadnej vzdelávacej aktivity	9
Informácie o vzdelávaní dospelých a ponúkaných kurzoch nie sú dostupné pre všetkých, vzhľadom na ich inzerovanie na weboch	8
Chýba komplexnejšia podpora a individuálny prístup ÚPSVaR pri výbere vhodného kurzu pre nezamestnaných 50+ (nie vždy 50+ vedia aký kurz je pre nich vhodný)	7
V cieľovom regióne vo vzdelávaní dospelých chýba komplexný prístup k problematike prispôsobovania vzdelávania tak, aby bolo citlivé k veku účastníkov	7
Referencie od účastníkov vzdelávania o kurzoch a kvalite sú ťažko dostupné	6
Dostupnosť a kvalita kariérového poradenstva pre 50+ je v regióne na neuspokojivej úrovni (podobne je situácia hodnotená aj v ostatných slovenských regiónoch, v krajinách EÚ aj OECD)	8
V cieľových regiónoch je kariérne poradenstvo primárne dostupné len prostredníctvom služieb ÚPSVaR	7
Príležitosti	Váha
V zahraničí existujú vypracované a dostupné metodiky ako vzdelávať ľudí 50+	7
Sú podporované projekty zamerané na inovácie aj v oblasti vzdelávania 50+	9
Celkový trend elektronizácie v rôznych aspektoch života spoločnosti spôsobuje, že informačná gramotnosť ľudí vo veku 50+ sa veľmi pravdepodobne bude zvyšovať	8
Zlepšuje sa infraštruktúra dostupnosti internetu a služieb poskytovaných prostredníctvom internetu	9
Možnosť využívania financovania vzdelávania formou REPASu	7
Bariéry a obmedzenia, hrozby	Váha
Málo príkladov dobrej praxe pri zamestnávaní 50+	9
Aktuálne politiky neriešia tému zamestnávania 50+	9
Štandardnú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú je ochotných ponúknuť len 41% zamestnávateľov. Hlavným dôvodom zamestnávateľov je to, že ľuďmi 50+ pokrývajú hlavne sezónne a nárazové práce	8
Chýbajúca spolupráca kľúčových aktérov v oblasti zamestnávania 50+	10

2.3 SWOT analýza k stavu zamestnávania 50+ v regióne

Silné stránky	Váha
U zamestnávateľov pri rozhodovaní o prijatí človeka 50+ do zamestnania nehrá hlavnú úlohu vek, resp. v menšej miere to závisí od typu konkrétnej pracovnej pozície	9
Zamestnávatelia v regióne v absolútnej väčšine nerobia rozdiel vo veku a investujú do vzdelávania zamestnancov 50+ rovnako ako do ostatných	5
Zodpovednosť, spoľahlivosť a pracovné návyky ľudí 50+	9
Pracovné skúsenosti ľudí 50+	8

Stabilita, nízka fluktuácia ľudí 50+	6
Nižšie mzdové nároky ľudí 50+	8
Zamestnávateľia oceňujú ochotu plniť úlohy a príkazy	7
Ochota ľudí 50+ pracovať cez víkendy, odpadá starostlivosť o deti, majú viac času.	8
Slabé stránky	Váha
Štandardnú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú je ochotných ponúknuť len 41% zamestnávateľov. Hlavným dôvodom zamestnávateľov je to, že ľuďmi 50+ pokrývajú hlavne sezónne a nárazové práce	8
Chýbajú motivujúce finančné nástroje pre podporu zamestnávania 50+	9
Ponuka pracovných miest nezohľadňuje potreby a možnosti 50+	9
Nízka fyzická výkonnosť ľudí 50+	7
Časté zdravotné problémy ľudí 50+	7
Nedostatočné prispôsobenie sa zmenám/nízka flexibilita u ľudí 50+	7
Slabá znalosť informačných a komunikačných technológií u ľudí 50+	6
Príležitosti	Váha
Možnosť žiadať finančné prostriedky z fondov EÚ prostredníctvom Integrovaného regionálneho operačného programu (IROP), ktorý bol schválený Európskou komisiou	7
Potreba pracovnej sily pri nárazových/sezónnych prácach	9
Rastúci počet novovznikajúcich firiem v regióne	7
V priebehu projektu vznikla nová iniciatíva zo strany vlády v spolupráci s mestami a obcami: projekt na podporu zamestnávania v školských kuchyniach. Vytvorených by mohlo byť približne 1000 pracovných miest, najmä ako pomocná pracovná sila. Zriaďovatelia pritom majú možnosť získať na jedného uchádzača príspevok vo výške necelých 90 eur. „Plus môže zriaďovateľ získať príspevok vo výške 93 eur na pracovný odev, obuv, úrazové poistenie,“. Príspevok pre uchádzača o pracovné miesto v kuchyni bude môcť byť poskytovaný 10 mesiacov.	3
Medzinárodný tlak na vytváranie lepších legislatívne podmienky pre živnostníkov a malých zamestnávateľov.	9
Podpora malých súkromne hospodáriacich roľníkov, predaj z dvora, podpora regionálnej značky.	7
Bariéry a obmedzenia, hrozby	Váha
Neustále zmeny legislatívy (V roku 2018 sa najdôležitejšie zákony pre podnikateľov zmenili spolu 32 krát)	7
Projekt na podporu zamestnávania v školských kuchyniach - príspevok pre uchádzača o pracovné miesto v kuchyni bude môcť byť poskytovaný len 10 mesiacov. Po tomto období je veľký predpoklad, že pracovné miesto zanikne – nebude trvalo udržateľné.	7

Nedostatočná infraštruktúra	6
Dopravná dostupnosť do zamestnania, spoje nepremávajú v čase, ktorý by bol zosúladený so začiatkom pracovnej doby	7
Nemotivujúci sociálny systém - viac sa oplatí zostať doma a poberať sociálne dávky	7
Chýbajúca spolupráca kľúčových aktérov v oblasti zamestnávania 50+	10
Chýba vhodné kariérové poradenstvo pre 50+	8
Vzdelávacie inštitúcie nezohľadňujú špecifiká vzdelávania 50+	9
Aktuálne politiky neriešia tému zamestnávania 50+	9
Vysoká daňové zaťaženie práce	7
50+ nevyužívajú, resp. neponúkajú svoje silné stránky na trhu práce	9

2.4 SWOT analýza stavu a možností regionálnej politiky v oblasti zamestnávania 50+

Silné stránky	Váha
Národná legislatíva umožňujúca riešiť problematiku zamestnávania osôb 50+ aj na regionálnej úrovni	5
Povedomie v spoločnosti o potrebe riešiť problém zvyšujúcej sa nezamestnanosti osôb 50+ aj vrátane regionálnej a miestnej úrovni	8
Schválené priority rozvoja a opatrenia zamerané na zvyšovanie zamestnanosti marginalizovaných skupín obyvateľstva v rozvojových a strategických dokumentoch kraja a obcí a miest	6
Plnenie vládou SR schválených akčných plánov rozvoja najmenej rozvinutých okresov (NRO) zameraných na zvýšenie zamestnanosti	9
Schválenie a poskytovanie „regionálneho príspevku“ vládou SR pre NRO. (Podľa zákona č. 336/2015 Z. z. o podpore najmenej rozvinutých okresoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v Banskobystrickom samosprávnom kraji sú to okresy: Lučenec, Poltár, Revúca, Rimavská Sobota a Veľký Krtíš.)	7
Možnosť samospráv schvaľovať všeobecné záväzné nariadenia na podporu zvyšovania zamestnanosti na svojom území	5
Zvyšovanie záujmu a aktivít verejno-súkromných partnerstiev riešiť problematiku zamestnávania starších osôb	4
Slabé stránky	Váha
Nedostatočná pozornosť venovaná potrebe zvyšovania zamestnanosti skupine obyvateľstva 50+ v existujúcich strategických, plánovacích a rozvojových dokumentoch samosprávnych inštitúcií	10
Nedostatočné podporné finančné nástroje pre firmy a podnikateľov na zvyšovanie záujmu o zamestnávanie starších osôb	8

Nejednotné štatistiky pri vykazovaní počtu obyvateľov za dlhšie časové obdobie vzhľadom na posúvanie hranice odchodu do dôchodku	6
Nefunkčný systém celoživotného vzdelávania na regionálnej úrovni	7
Pretrvávajúci nezáujem väčšiny miest a obcí riešiť problém nezamestnanosti starších osôb na svojom území	7
V žiadnom dokumente či na národnej, regionálnej, alebo miestnej úrovni nie je konkrétne riešená problematika 50+	10
Príležitosti	Váha
Zvyšujúci sa záujem spoločnosti riešiť problematiku zvyšovania zamestnanosti osôb 50+	7
Hospodársky rast na Slovensku zvyšujúci dopyt po pracovnej sile	6
Možnosť vzniku nových pracovných miest v dôsledku zvyšovania služieb v oblasti starostlivosti o narastajúci počet starších ľudí	10
Vyhlasovanie výziev na projekty podporujúce zamestnávanie starších osôb a využitie ich životných skúseností	4
Tvorba motivačných prostriedkov na začatie podnikania osôb vyššieho veku	9
Konjunktúra hospodárstva SR pozitívne ovplyvňujúca zvyšovanie zamestnanosti aj osôb 50+	8
Bariéry a obmedzenia, hrozby	Váha
Vysoký podiel nezamestnaných osôb 50+	5
Pretrvávajúci nezáujem firiem o zamestnávanie starších osôb	7
Nevhodná kvalifikácia starších osôb vo vzťahu k potrebám súčasného trhu práce	8
Vekom zvyšujúca sa apatia nezamestnaných pri riešení problémov s vlastným zamestnaním	5
Zvyšovanie percentuálneho podielu obyvateľstva ohrozeného chudobou v dôsledku zvyšujúceho sa podielu obyvateľstva len so základným vzdelaním, resp. s neukončeným ani základným vzdelaním najmä v zaostávajúcich regiónoch	7
Zhoršovanie zdravotného stavu, fyzickej a psychickej kondície vyšších vekových skupín obyvateľstva	7
Zle nastavený podporný sociálny systém nemotivujúci dlhodobo nezamestnané osoby zamestnať sa	8
Pretrvávajúci slabý záujem starších obyvateľov o samozamestnanie, resp. o začatie podnikania	9
Nedostatočné vzdelávanie a neupravenie systému celoživotného vzdelávania možnostiam a potrebám súčasného/budúceho trhu práce	7
Slabý záujem starších o zvyšovanie si kvalifikácie v oblasti nových technológií	5
Zhoršovanie zdravotného stavu, fyzickej a psychickej kondície vyšších vekových skupín obyvateľstva	8

2.5 SWOT analýza k stavu a možností v oblasti aktívnej politiky trhu práce

Silné stránky	Váha
Existuje základná legislatíva na národnej úrovni zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov	5
ÚPSVR poskytujú príspevky zamerané na pomoc občanom	7
ÚPSVR poskytujú príspevky zamerané na pomoc zamestnávateľom	7
Existuje koordinačná pracovná skupinu pre otázky znižovania dlhodobej nezamestnanosti žien a zvyšovania zamestnanosti starších žien podporou podnikania a samostatnej zárobkovej činnosti.	7
UPSVAR aplikuje do praxe viaceré národné projekty (NP Podpora zamestnávania uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom vybraných aktívnych opatrení na trhu práce – 2, NP Vzdelávanie uchádzačov o zamestnanie, NP aktívneho starnutia na roky 2014 – 2020)	7
Zavedené Akčné plány rozvoja najmenej rozvinutých okresov (NRO) zameraných na zvýšenie zamestnanosti.	8
Slabé stránky	Váha
Politiky trhu práce určené pre 50+ sú všeobecné a nie šité na mieru, vyžadovalo by si to špeciálnejšiu aplikáciu do praxe vo viacerých národných projektoch určených pre 50+	8
Prístup pracovníkov ÚPSVR k vekovej skupine 50+ je neosobný, často je to ich prvý kontakt s ÚPSVR	7
Pracovníci ÚPSVR používajú málo zrozumiteľný slovník pre skupinu 50+, venujú im málo času, nezamestnaní v tomto veku sú často bezradní, hanbia sa za túto situáciu a trvá im dlhšie kým sa s touto situáciou vyrovnajú.	7
Komplikované tlačivá, 50+ nerozumejú formuláciám a skratkám. Pre skupinu 50+ je často neprekonateľná bariéra vypisovať všetky tlačivá, formuláre, potvrdenia, ktoré vyžaduje ÚPSVR.	8
Horšia dostupnosť zúčastniť sa na projektoch UPSVR záujemcom z malých obcí, neexistujú dopravné spojenia k miestu a času realizácie, rekvalifikácie alebo vzdelávania k zvýšeniu si požadovanej kvalifikácie pre ponúkané voľné pracovné miesta v regióne.	5
Príležitosti	Váha
Zamestnávatelia našli prednosti vekovej skupiny 50+	8
Pracovné skúsenosti 50+ a ochota venovať sa práci aj mimo štandardný pracovný čas (nadčasy, víkendy a pod.)	8
Záujem 50+ vzdelávať sa	8
Podpora inovácií pri riešení zamestnávania, napr. sociálna ekonomika	8
Financovanie riešení v oblasti zamestnávania prostredníctvom projektov	10
Rastúci záujem o spoluprácu kľúčových aktérov na trhu práce	5

Bariéry a obmedzenia, hrozby	Váha
Zhoršovanie zdravotného stavu 50+	8
50+ sa pomalšie adaptujú na zmeny, ktoré nastali	5
50+ nemajú znalosti, ktoré firmy požadujú (jazyky, IT)	4
50+ majú nízky záujem o mobilitu	5
Pomalé zavádzanie inovácií pri riešení zamestnanosti 50+ (sociálna ekonomika)	5

3. ANALÝZA PROBLÉMOV

V SWOT analýzach sme tvrdeniam priradili hodnotu dôležitosti od 1 – 10 vzhľadom na ich váhu/význam, kde stupeň 10 značí najväčšiu silu daného faktora a stupeň 1 najmenšiu silu.

Zo slabých stránok a ohrození sme identifikovali problémy, ktoré majú pre nás vysokú prioritu (body 8 – 10). Z týchto problémov sme zostavili strom problémov.

Medzi výrazné slabé stránky cieľovej skupiny patria napr. aj nízka fyzická výkonnosť ľudí 50+, časté zdravotné problémy ľudí 50+, nedostatočné prispôsobenie sa zmenám/flexibilita a pod. Tieto slabé stránky vnímame ako kontext, nie ako problémy, ktoré je potrebné, resp. možné meniť. Ako problém skôr vnímame nedostatok vhodných pracovných príležitostí, ktoré zohľadňujú potreby a možnosti 50+. Cieľová skupina 50+ má totiž pre trh práce okrem slabých stránok aj pomerne veľa silných stránok ako napr. zodpovednosť a spoľahlivosť, pracovné skúsenosti ľudí 50+, stabilita, nízka fluktuácia a pod.

Základným problémom je **pretrvávajúce znevýhodnenie 50+ na trhu práce**.

Dôsledkami, ktoré sa prejavujú v prípade neriešenia problému sú - **pretrvávajúca vysoká nezamestnanosť 50+, nevyužívaný potenciál 50+, zhoršujúca sa finančná situácia 50+ a rastúce finančné zaťaženie štátu**.

Na základe analýzy východiskového stavu sme identifikovali viacero príčin, ktoré prispievajú k tomu že problém znevýhodnenia 50+ na trhu práce vznikol a pretrváva. Základnou príčinou je **chýbajúca spolupráca kľúčových regionálnych aktérov v oblasti zamestnávania 50+**. Kľúčovými aktérmi v oblasti zamestnávania 50+ sú regionálni zamestnávateľia, samospráva, úrady práce, regionálne inštitúcie v oblasti celoživotného vzdelávania, poskytovatelia kariérového poradenstva, zástupcovia cieľovej skupiny 50+. Chýba diskusia k danej téme. Regióny možným problémom v oblasti zamestnávania 50+ nepredchádzajú. Ak vznikne problém, kľúčoví aktéri ho riešia ad hoc a izolovane.

V dôsledku chýbajúcej spolupráce a potrebnej diskusii **aktuálne politiky neriešia tému zamestnávania 50+**, ako samostatný, špecifický problém. Tým pádom sa nahládajú a nepodporujú ani nástroje, ktoré by problému znevýhodnenia 50+ na trhu práce predchádzali, resp. ho riešili. Absencia riešenia témy zamestnávania 50+ v politikách (na národnej regionálne úrovni) prispieva

k nízkej úrovni zavádzania sociálnych inovácií do témy zamestnávania 50+, chýbajú motivujúce finančné nástroje pre podporu zamestnávania 50+, je málo príkladov dobrej praxe.

Tým, že sa tejto téme nevenuje väčšia pozornosť (aj na národnej úrovni) nie sú celkom efektívne ani **súčasné komunikačné nástroje úradov práce vo vzťahu k nezamestnaným 50+**. Podľa SWOT analýzy medzi problémy s vysokou váhou patrili nasledovné tvrdenia - politiky trhu práce určené pre 50+ sú všeobecné a nie šité na mieru, vyžadovalo by si to špeciálnejšiu aplikáciu do praxe vo viacerých národných projektoch určených pre 50+, komplikované tlačivá, 50+ nerozumejú formuláciám a skratkám. Pre skupinu 50+ je často neprekonateľná bariéra povypisovať všetky tlačivá, formuláre, potvrdenia, ktoré vyžaduje ÚPSVR.

Súčasne sa pod problém podpisuje aj situácia v oblasti celoživotného vzdelávania v regióne - **chýba metodika vzdelávania pre 50+**, v dôsledku toho **vzdelávacie inštitúcie nezohľadňujú špecifiká vzdelávania 50+**. Súčasne **je zlá dostupnosť informácií o vzdelávaní dospelých**. Informácie sú zverejňované hlavne na internete, niektoré sú len na Úradoch práce. V dôsledku toho je celkovo **nízka účasť 50+ na vhodnom celoživotnom vzdelávaní**. Pod vhodným vzdelávaním rozumieme vzdelávanie, ktoré zohľadňuje individuálne možnosti a potreby cieľovej skupiny pre trh práce.

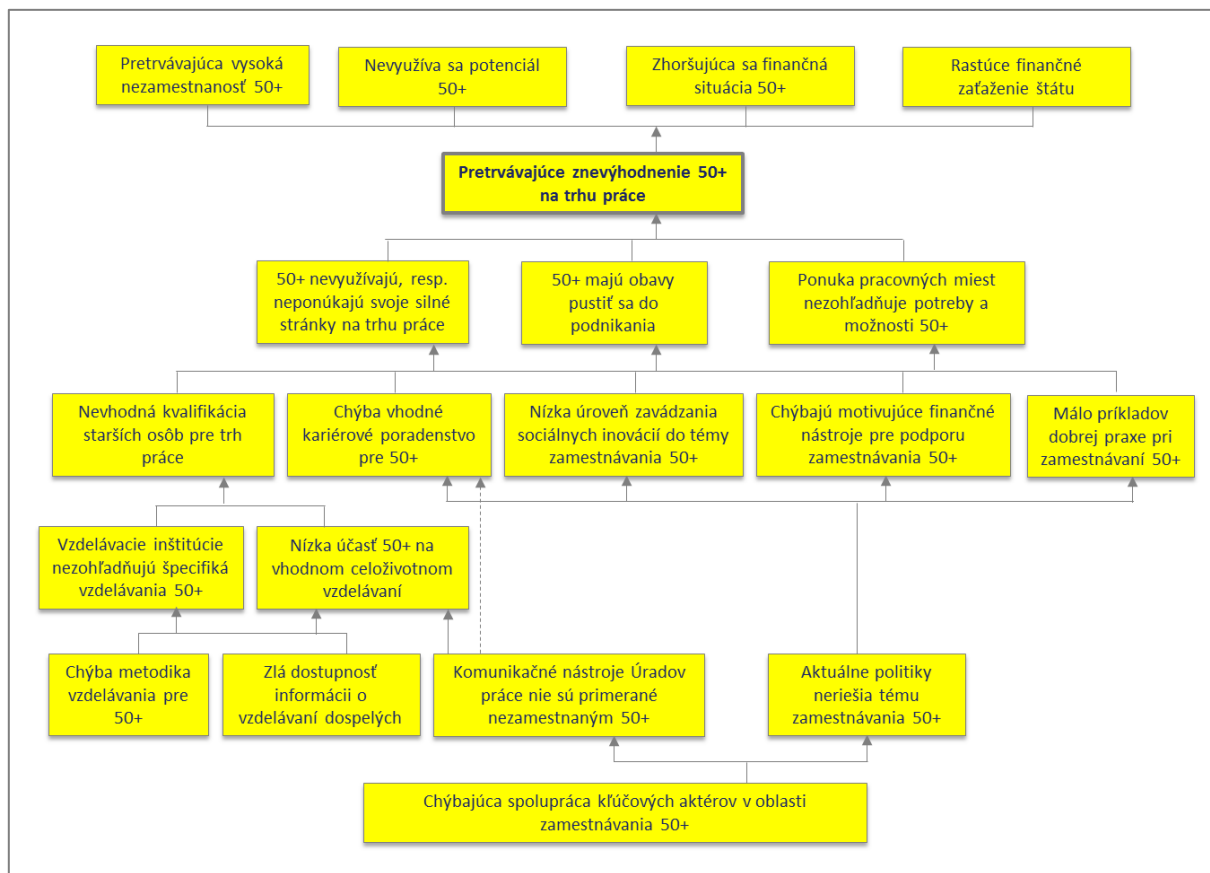
Ak vzdelávacie inštitúcie nevyužívajú vhodné nástroje, nezohľadňujú špecifiká vzdelávania 50+ a súčasne cieľová skupina nevie o vhodných kurzoch, vedie to k **nevhodnej kvalifikácii starších osôb pre trh práce**.

Okrem vhodného vzdelávania **chýba aj vhodné kariérové poradenstvo pre 50+**.

V dôsledku všetkých uvedených príčin - **50+ nevyužívajú, resp. neponúkajú svoje silné stránky na trhu práce, 50+ majú obavy pustiť sa do podnikania a ponuka pracovných miest nezohľadňuje potreby a možnosti 50+**. A to bezprostredne spôsobuje základy problém - pretrvávajúce znevýhodnenie 50+ na trhu práce.

Hierarchia vzťahov medzi príčinami, problémom a dôsledkami je zachytená v strome problémov.

Strom problémov – Zamestnávanie 50+



4. ANALÝZA CIEĽOV

Analýza cieľov načrtla ciele, ktoré sú potrebné na dosahovanie zmien v oblasti zamestnávania 50+.

Základný cieľom je dosiahnutie stavu, aby **50+ boli na trhu práce rovnocennejším partnerom**.

V dôsledku toho sa v budúcnosti očakávajú pozitívne dopady, ako sú **klesajúca nezamestnanosť 50+, lepšie sa bude využívať potenciál 50+, finančná situácia 50+ sa bude zlepšovať a bude klesajúce finančné zaťaženie štátu**.

Na dosiahnutie základného cieľa je potrebné dosiahnuť viacero čiastkových cieľov. Je potrebné umožniť diskusiu regionálnych aktérov ktorí majú záujem riešiť tému zamestnávania 50+, vytvoriť funkčné partnerstvo a spoluprácu, posilniť ich kapacity. Vďaka tomu sa dá dosiahnuť **efektívna spolupráca kľúčových regionálnych aktérov v oblasti zamestnávania 50+**.

Na základe spolupráce a diskusii budú **aktuálne verejné politiky riešiť tému zamestnávania 50+**, ako samostatný, špecifický problém. Politiky by mali načrtnúť možné podporné nástroje, ktoré napomôžu predchádzaniu, resp. riešeniu problému znevýhodnenia 50+ na trhu práce. Tieto

Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu

nástroje by mali prispieť k **rastúcej úrovni zavádzania sociálnych inovácií do témy zamestnávania 50+, zavedeniu motivujúcich finančných nástrojov pre podporu zamestnávania 50+ a mali by priniesť viac príkladov dobrej praxe pri zamestnávaní 50+.**

Tým, že sa tejto téme bude venovať väčšia pozornosť (aj na národnej úrovni)lepší sa i efektívnosť a **primeranosť komunikačných nástrojov úradov práce vo vzťahu k nezamestnaným 50+.**

Súčasne je potrebné, aby sa zlepšila situácia v oblasti celoživotného vzdelávania v regióne. Je potrebné **spracovať metodiku vzdelávania pre 50+, na základe čoho vzdelávacie inštitúcie môžu lepšie zohľadniť špecifiká vzdelávania 50+. Súčasne je potrebné zlepšiť dostupnosť informácií o vzdelávaní dospelých. V dôsledku toho by sa mala dosiahnuť rastúca účasť 50+ na vhodnom celoživotnom vzdelávaní.**

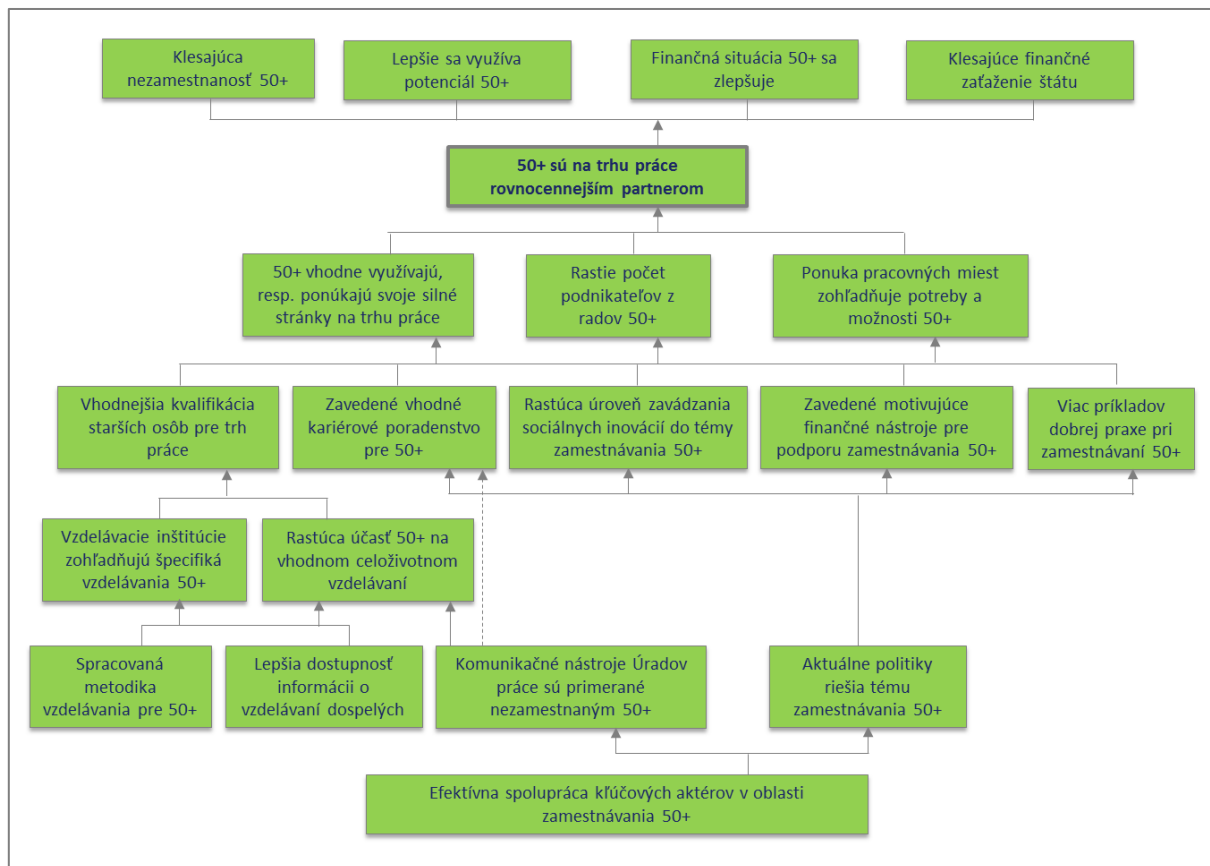
Ak vzdelávacie inštitúcie budú využívať vhodné nástroje, zohľadnia špecifiká vzdelávania 50+ a súčasne cieľová skupina bude vedieť o vhodných kurzoch, povedie to **vhodnejšej kvalifikácii starších osôb pre trh práce.**

Súčasne je potrebné venovať pozornosť **zavedeniu vhodného kariérového poradenstva pre 50+.**

Ak sa podarí dosiahnuť navrhnuté zmeny v oblasti efektívnej spolupráce kľúčových aktérov, verejných politik, podporných nástrojov, celoživotného vzdelávania a kariérového poradenstva, dá sa očakávať že **50+ budú vhodne využívať, resp. ponúkať svoje silné stránky na trhu práce, bude rásť počet podnikateľov z radov 50+ a ponuka pracovných miest bude zohľadňovať potreby a možnosti 50+. A to bezprostredne napomôže dosiahnuť základný cieľ - 50+ budú na trhu práce rovnocennejším partnerom.**

Hierarchické vzťahy medzi špecifickými cieľmi, cieľom a dopadmi sú zachytené v strome cieľov.

Strom cieľov – Zamestnávanie 50+



5. ANALÝZA STRATÉGIÍ

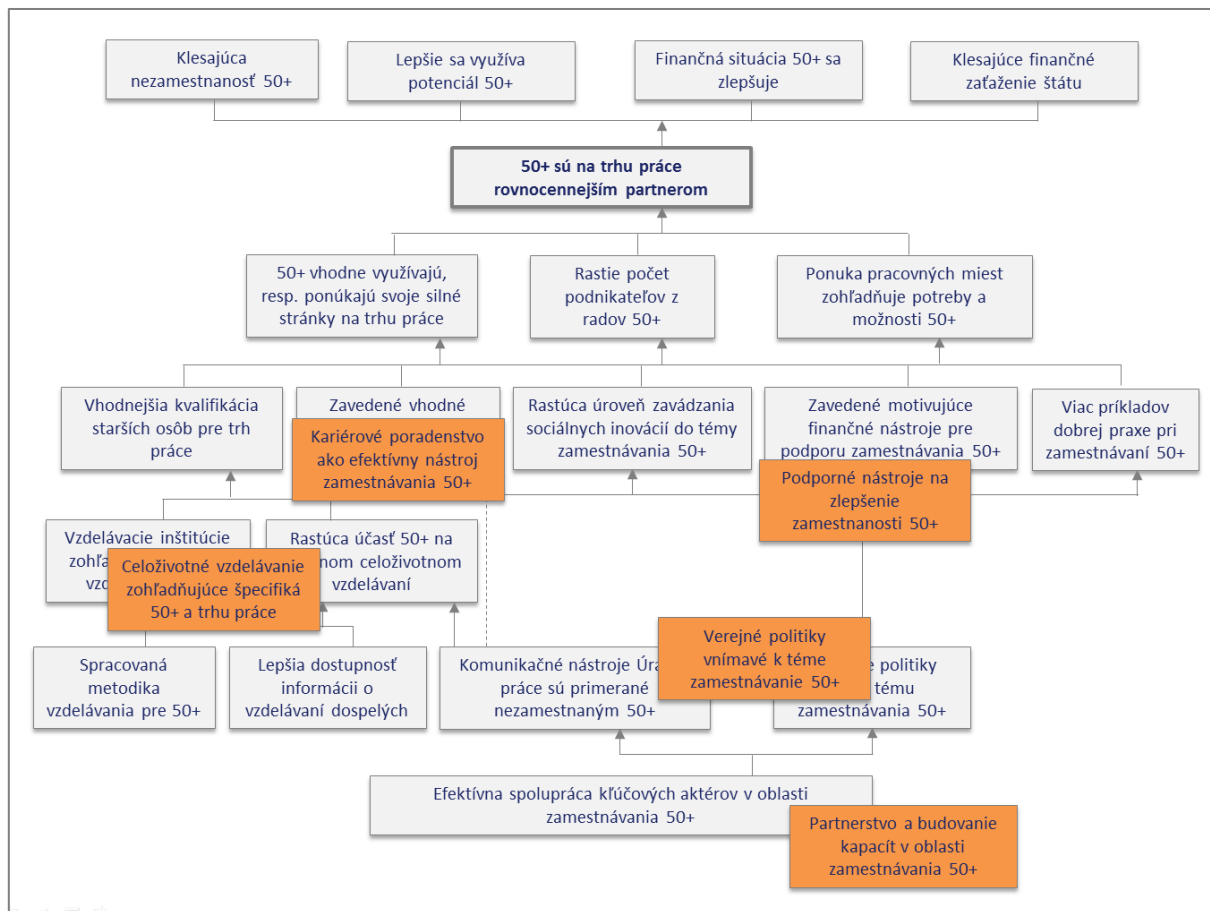
Na dosiahnutie zmien uvedených z analýzy cieľov je potrebné podchytiť všetky problémy identifikované v strome problémov.

Je vhodné aby na dosiahnutie základného cieľa - 50+ budú na trhu práce rovnocennejším partnerom - bolo zrealizovaných 5 základných stratégií (balíkov aktivít):

- Partnerstvo a budovanie kapacít v oblasti zamestnávania 50+
- Verejné politiky vnímavé k téme zamestnávanie 50+
- Podporné nástroje na zlepšenie zamestnanosti 50+
- Celoživotné vzdelávanie zohľadňujúce špecifiká 50+ a trhu práce
- Kariérové poradenstvo ako efektívny nástroj zamestnávania 50+

Jednotlivé stratégie sú uvedené v analýze stratégií.

Analýza stratégií – Zamestnávanie 50+



6. ANALÝZA RIEŠENÍ A PRÍSTUPOV

Postup pri analýze riešení a prístupov:

1 krok – návrh potenciálnych riešení a prístupov, vhodných na eliminovanie, resp. zmiernenie identifikovaných problémov v rámci jednotlivých stratégií (experti projektu a lídri 50+);

2 krok – bola stanovená hodnota dôležitosti, resp. vhodnosti a primeranosti daného riešenia od 1 do 10, vzhľadom na ich váhu/význam, kde stupeň 10 značí najväčšiu silu daného faktora a stupeň 1 najmenšiu silu. Na základe priradenej váhy/významu bolo zostavené poradie kľúčových prístupov a riešení pre jednotlivé územia. Navrhovaná váha zohľadnila špecifické regionálne potreby a možnosti pri riešení problému zamestnávania 50+ v jednotlivých MAS – MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko - Novohradské partnerstvo a MAS Malohont (lídri 50+);

3 krok – bol vypočítaný priemer vhodnosti a primeranosti riešení a prístupov pre celé predmetné územie (3 MAS), s tým že jedinečnosť územia bude zohľadnená v Komplexnej koncepcii zamestnávania 50+ v regionálnych podmienkach;

4 krok – boli identifikované kľúčové riešenia a prístupy, s váhou dôležitosti od 7 do 10.

Riešenia a prístupy v rámci jednotlivých navrhnutých stratégií	MAS Hontiansko – novohradské	MAS Hontiansko – dobronivské	MAS Malohont	Priemer
Partnerstvo a budovanie kapacít v oblasti zamestnávania 50+	Váha	Váha	Váha	Váha
Vytvorenie platformy – kľúčoví aktéri v oblasti zamestnávania 50+ (zamestnávateľa, samospráva, úrady práce, vzdelávacie inštitúcie, lídri 50+, samotní nezamestnaní 50+)	10	5	7	7,3
Vytvorenie podporného servisu pre fungovanie platformy – prenos informácií, sledovanie pokroku, pomenovanie problémov a návrh ich riešení	10	3	7	6,7
Zabezpečiť vzdelávanie pre členov platformy o nových trendoch v oblasti zamestnávania 50+	10	3	7	6,7
Verejné politiky vnímané k téme zamestnávania 50+	Váha	Váha	Váha	Váha

Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu

Zapojiť sa do pripomienkovania pripravovaného PHSR BBSK	10	5	8	7,7
Návrh opatrení vo verejných politikách týkajúcich sa zamestnávania 50+ na regionálnej úrovni	8	5	8	7,0
Aktualizácia PHSR na lokálnej úrovni, zapracovanie návrhov	7	5	7	6,3
Úrady práce ako manažéri trhu práce – zlepšenie komunikácie s 50+ a zamestnávateľmi	5	9	5	6,3
Podpora medzi obecnou spolupráce definovaním podporných mechanizmov	10	6	10	8,7
Budovanie administratívnych kapacít a posilnenie postavenia miestnych orgánov ako základný predpoklad strategického plánovania - regionálny „špecialista-manažér“ pre 50+	10	3	10	7,7
Podporné nástroje na zlepšenie zamestnanosti 50+	Váha	Váha	Váha	Váha
Návrh opatrení na zníženie daňového zaťaženia pre podnikateľov 50+	7	9	7	7,7
Inkubátor pre podnikateľov 50+	10	7	8	8,3
Podporná sieť na zabezpečenie marketingu pre podnikateľov	10	6	8	8,0
Zníženie odvodovej povinnosti zamestnávateľov za zamestnancov 50+	7	9	8	8,0
Podpora podnikov, ktoré zavádzajú sociálne inovácie	10	8	10	9,3
Lokálne farmárske trhy – pre poľnohospodárske družstvá a malých farmárov	10	8	10	9,3
Podpora lokálnych remeselníkov	10	8	10	9,3
Podpora rodinného podnikania	7	8	8	7,7
Zavedenie sociálnych podnikov do regiónu	7	8	7	7,3
Príklady dobrej praxe o zamestnávaní 50+ / hľadanie, publikovanie	10	7	10	9,0
Kompenzácia časti cestovných výdavkov pri zamestnaní mimo svojho trvalého bydliska ako podpora mobility 50+	8	9	5	7,3
Podporovať možnosti práce z domu	10	10	8	9,3
Podpora aktivít typických pre vidiecky priestor - poľnohospodárstvo (rastlinná a živočíšna výroba), lesné hospodárstvo, agro- a eko- turizmus	10	9	10	9,7

Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu

Podnikateľské workshopy s príkladmi dobrej praxe z iných regiónov	10	8	8	8,7
Celoživotné vzdelávanie zohľadňujúce špecifiká 50+ a trhu práce	Váha	Váha	Váha	Váha
Kurzy pre 50+ zamerané na zdravý životný štýl	5	4	6	5,0
Zavedenie metodiky ako vzdelávať 50+ do praxe	5	4	6	5,0
Tréning pre manažérov a lektorov o nových trendoch vo vzdelávaní 50+	8	5	7	6,7
Seminár/e regionálnych vzdelávacích inštitúcií a zamestnávateľov – aké sú potreby trhu práce	10	5	8	7,7
Zavedenie pravidelných informácií o pripravovanom vzdelávaní v tlačenej podobe – do lokálnych médií, samostatný leták do schránok	6	5	6	5,7
Vzdelávanie pre manažérov sociálnych podnikov	10	4	8	7,3
Vzdelávacie a poradenské programy pre 50+ zamerať na identifikované nedostatky v kompetenciách (výsledok personálneho auditu). Hlavne na: flexibilitu, sebareflexiu, riešenie problémov, asertívnu komunikáciu, prezentačné zručnosti, motiváciu a vlastný rozvoj.	10	6	8	8,0
Rekvalifikačné kurzy pre chýbajúce profesie na trhu práce	8	8	8	8,0
Kariérové poradenstvo ako efektívny nástroj zamestnávania 50+	Váha	Váha	Váha	Váha
Kariérové poradenstvo na každom Úrade práce	6	6	6	6,0
Zavedenie kariérového poradenstva - ako súčasť vzdelávacích inštitúcií, ktoré sa venujú rekvalifikačným kurzom	8	7	7	7,3
Informovanie o kariérnom poradenstve – motivovanie ľudí k tomu, aby to využívali, publikovanie úspešných prípadov, kedy kariérny poradca pomohol (podobnou formou ako pri vzdelávaní – lokálne médiá, letáky, atď...)	10	5	7	7,3
Podpora 50+ so ZS a SŠ vzdelaním bez maturity pri písaní CV, motivačných listov a na zvládnutie kontaktu s potenciálnymi zamestnávateľmi	5	7	5	5,7

Kľúčové riešenia a prístupy, s váhou dôležitosti od 7 do 10

P. č.	Navrhované riešenie, prístupy	Váha	Stratégia
1	Podpora aktivít typických pre vidiecky priestor - poľnohospodárstvo (rastlinná a živočíšna výroba), lesné hospodárstvo, agro- a eko- turizmus	9,7	Podporné nástroje na zlepšenie zamestnanosti 50+
2	Podpora podnikov, ktoré zavádzajú sociálne inovácie	9,3	
3	Lokálne farmárske trhy	9,3	
4	Podpora lokálnych remeselníkov	9,3	
5	Podporovať možnosti práce z domu	9,3	
6	Príklady dobrej praxe o zamestnávaní 50+ / hľadanie, publikovanie	9,0	
7	Podnikateľské workshopy s príkladmi dobrej praxe z iných regiónov	8,7	
8	Podpora medzi obecnou spolupráce definovaním podporných mechanizmov	8,7	
9	Inkubátor pre podnikateľov 50+	8,3	
10	Podporná sieť na zabezpečenie marketingu pre podnikateľov	8,0	
11	Zníženie odvodovej povinnosti zamestnávateľov za zamestnancov 50+	8,0	
12	Vzdelávacie a poradenské programy pre 50+ zamerať na identifikované nedostatky v kompetenciách (výsledok personálneho auditu). Hlavne na: flexibilitu, sebareflexiu, riešenie problémov, asertívnu komunikáciu, prezentačné zručnosti, motiváciu a vlastný rozvoj.	8,0	Celoživotné vzdelávanie zohľadňujúce špecifiká 50+ a trhu práce
13	Rekvalifikačné kurzy pre chýbajúce profesie na trhu práce	8,0	
14	Zapojiť sa do pripomienkovania pripravovaného PHSR BBSK	7,7	Verejné politiky vnímavé k téme zamestnávanie 50+
15	Budovanie administratívnych kapacít a posilnenie postavenia miestnych orgánov ako základný predpoklad strategického plánovania - regionálny „špecialista-manažér“ pre 50+	7,7	
16	Návrh opatrení na zníženie daňového zaťaženia pre podnikateľov 50+	7,7	Podporné nástroje na zlepšenie zamestnanosti 50+
17	Podpora rodinného podnikania	7,7	
18	Seminár/e regionálnych vzdelávacích inštitúcií a zamestnávateľov – aké sú potreby trhu práce	7,7	Celoživotné vzdelávanie zohľadňujúce špecifiká 50+ a trhu práce
19	Zavedenie sociálnych podnikov do regiónu	7,3	Podporné nástroje na zlepšenie zamestnanosti 50+
20	Kompenzácia časti cestovných výdavkov pri zamestnaní mimo svojho trvalého bydliska ako podpora mobility 50+	7,3	
21	Vytvorenie platformy – kľúčoví aktéri v oblasti zamestnávania 50+ (zamestnávateľia, samospráva, úrady práce, vzdelávacie inštitúcie, lídri 50+, samotní nezamestnaní 50+)	7,3	Partnerstvo a budovanie kapacít v oblasti zamestnávania 50+
22	Vzdelávanie pre manažérov sociálnych podnikov	7,3	Celoživotné vzdelávanie

			zohľadňujúce špecifiká 50+ a trhu práce
23	Informovanie o kariérom poradenstve – motivovanie ľudí k tomu, aby to využívali, publikovanie úspešných prípadov, kedy kariérny poradca pomohol (podobnou formou ako pri vzdelávaní – lokálne médiá, letáky, atď...)	7,3	Kariérové poradenstvo ako efektívny nástroj zamestnávania 50+
24	Zavedenie kariérového poradenstva - ako súčasť vzdelávacích inštitúcií, ktoré sa venujú rekvalifikačným kurzom	7,3	

Okruh možných aktivít na lokálnej úrovni pre kľúčové riešenia a prístupy

P. č.	Navrhované riešenie, prístupy	Váha
1	Podpora aktivít typických pre vidiecky priestor - poľnohospodárstvo (rastlinná a živočíšna výroba), lesné hospodárstvo, agro- a eko- turizmus Jednorázová podpora - masívna marketingová kampaň - zmena politik na zlepšenie postavenia a zatriktívnenie aktivít pre vidiecky priestor - investície do technológie - poradenstvo a mentoring Opakovaná podpora - priebežné marketingové aktivity v regióne - úľava na daniach	9,7
2	Podpora podnikov, ktoré zavádzajú sociálne inovácie - Jednorázová podpora - zmena organizácie práce - investície do technológie - poradenstvo a mentoring Opakovaná podpora - úľava na odvodoch	9,3
3	Lokálne farmárske trhy – pre poľnohospodárske družstvá a malých farmárov Jednorázová podpora - výstavba, resp. rekonštrukcia existujúcich objektov na celoročne využívané farmárske obchody - investície do technológie, chladiarenské boxy, vybavenie, vozidlo na rozvoz - poradenstvo a mentoring - marketingová stratégia Opakovaná podpora - priebežné marketingové aktivity v regióne - webová stránka - súťaž za najlepších farmársky výrobok - predaj a rozvoz do domácností - účasť na domácich, resp. zahraničných výstavách - úľava na daniach	9,3
4	Podpora lokálnych remeselníkov Jednorázová podpora - investície do vybavenia a zariadení - poradenstvo a mentoring Opakovaná podpora	9,3

	- marketingové aktivity v regióne - predaj - reklama - úľava na daniach	
5	Podporovať možnosti práce z domu Jednorázová podpora - analýza pracovných pozícií a aktivít vhodných na prácu z domu - investície do vybavenia – PC, software, internet - poradenstvo a mentoring Opakovaná podpora - úľava na odvodoch pre zamestnávateľov	9,3
6	Príklady dobrej praxe o zamestnávaní 50+ / hľadanie, publikovanie Jednorázová podpora - analýza a vyhľadávanie príkladov dobrej praxe - publikovanie príkladov dobrej praxe – publikácia, web - seminár, konferencia Opakovaná podpora - poradenstvo, vzdelávanie a mentoring pri zavádzaní	9,0
7	Podnikateľské workshopy s príkladmi dobrej praxe z iných regiónov Jednorázová podpora - analýza a výber vhodných príkladov - príprava a realizácia workshopov Opakovaná podpora - poradenstvo a mentoring	8,7
8	Podpora medzi obecnou spolupráce definovaním podporných mechanizmov Jednorázová podpora - identifikácia spoločných okruhov záujmu - vytvorenie spoločného riadiaceho a koordinačného mechanizmu Opakovaná podpora - riadenie a monitorovanie činnosti	8,7
9	Inkubátor pre podnikateľov 50+ Jednorázová podpora - výstavba, resp. rekonštrukcia existujúcich objektov na inkubátor - analýza potrieb - identifikácia kľúčových aktérov, napr. budúcich zamestnávateľov - investície do vybavenia, príp. zariadení Opakovaná podpora - prevádzka - poradenstvo a mentoring - priebežné marketingové aktivity v regióne - úľava na odvodoch	8,3
10	Podporná sieť na zabezpečenie marketingu pre podnikateľov Jednorázová podpora - marketingová stratégia - účasť na domácich, resp. zahraničných výstavách - poradenstvo a mentoring Opakovaná podpora - priebežné marketingové aktivity v regióne - webová stránka	8,0

11	Vzdelávacie a poradenské programy pre 50+ zamerať na identifikované nedostatky v kompetenciách (výsledok personálneho auditu). Hlavne na: flexibilitu, sebareflexiu, riešenie problémov, asertívnu komunikáciu, prezentačné zručnosti, motiváciu a vlastný rozvoj. Jednorázová podpora - analýza vzdelávacích potrieb trhu práce v regióne - tvorba poradenských programov, personálne audity - tvorba a realizácia vzdelávacích programov pre vzdelávacie inštitúcie – metodika, prístupy - tvorba a realizácia inkluzívnych vzdelávacích programov pre 50+ Opakovaná podpora - realizácia a hodnotenie inkluzívnych vzdelávacích a poradenských programov pre 50+ - webová stránka, letáky, info v tlači o pripravovaných programoch	8,0
12	Rekvalifikačné kurzy pre chýbajúce profesie na trhu práce Jednorázová podpora - analýza potrieb trhu práce - tvorba a realizácia rekvalifikačných kurzov pre 50+ Opakovaná podpora - aktualizácia potrieb trhu práce - realizácia a hodnotenie vzdelávacích programov pre 50+ - webová stránka, letáky, info v tlači o pripravovaných programoch	8,0
13	Zapojiť sa do pripomienkovania pripravovaného PHSR BBSK Jednorázová podpora - vytvorenie tímu expertov - príprava a vyhodnocovanie pripomienok - šírenie informácií do regiónu – workshopy web, facebook - účasť na pracovných stretnutiach BBSK	7,7
14	Budovanie administratívnych kapacít a posilnenie postavenia miestnych orgánov ako základný predpoklad strategického plánovania Jednorázová podpora - dohoda regionálnych aktérov, zriadenie pozície regionálneho „špecialistu-manažéra“ pre 50+ - vytvorenie platformy kľúčových aktérov, zapracovanie návrhov do regionálnych a lokálnych dokumentov Opakovaná podpora - činnosť regionálneho „špecialistu-manažéra“ pre 50+, vrátane hodnotenia efektívnosti zmien	7,7
15	Podpora rodinného podnikania Jednorázová podpora - investície do vybavenia a zariadení - poradenstvo a mentoring pri tvorbe podnikateľských plánov Opakovaná podpora - marketingové aktivity v regióne - úľava na daniach	7,7
16	Seminár/e regionálnych vzdelávacích inštitúcií a zamestnávateľov – aké sú potreby trhu práce Jednorázová podpora - analýza vzdelávacích potrieb trhu práce v regióne	7,7

	- návrhy pre tvorbu, resp. zmenu vzdelávacích programov Opakovaná podpora - realizácia a hodnotenie efektívnosti vzdelávacích programov pre 50+	
17	Zavedenie sociálnych podnikov do regiónu - údržba, kosenie, prácovne, úprava odevov, šitie a pod. Jednorázová podpora - výstavba, resp. rekonštrukcia existujúcich objektov na sociálny podnik - marketingová stratégia - investície do vybavenia, príp. zariadení Opakovaná podpora - prevádzka - poradenstvo a mentoring - priebežné marketingové aktivity v regióne - úľava na odvodoch	7,3
18	Vytvorenie platformy – kľúčoví aktéri v oblasti zamestnávania 50+ (zamestnávateľa, samospráva, úrady práce, vzdelávacie inštitúcie, lídri 50+, samotní nezamestnaní 50+) Jednorázová podpora - vytvorenie platformy kľúčových aktérov, - zapracovanie návrhov do regionálnych a lokálnych dokumentov - zriadenie podporného servisu Opakovaná podpora - pravidelné stretnutia, hodnotenia efektívnosti zmien	7,3
19	Vzdelávanie pre manažérov sociálnych podnikov Jednorázová podpora - tvorba a realizácia vzdelávacích programov Opakovaná podpora - realizácia a hodnotenie efektívnosti vzdelávacích programov pre 50+	7,3
20	Informovanie o kariérom poradenstve – motivovanie ľudí k tomu, aby to využívali, publikovanie úspešných prípadov, kedy kariérny poradca pomohol (podobnou formou ako pri vzdelávaní – lokálne médiá, letáky, atď...) Jednorázová podpora - hľadanie a publikovanie úspešných prípadov, kedy kariérny poradca pomohol - zlepšiť informovanosť o tom, kde a kto poradenstvo poskytuje - lokálne médiá, letáky, atď...) Opakovaná podpora - pravidelná informovanosť, hodnotenie efektívnosti navrhnutých nástrojov	7,3
21	Zavedenie kariérového poradenstva - ako súčasť vzdelávacích inštitúcií, ktoré sa venujú rekvalifikačným kurzom Jednorázová podpora - tvorba a realizácia vzdelávacích programov pre poskytovateľov kariérového poradenstva – metodika, prístupy - prepojenie vzdelávania a kariérového poradenstva - tvorba programov kariérového poradenstva Opakovaná podpora - realizácia a hodnotenie kariérového poradenstva pre 50+	7,3

7. EKONOMICKÉ HODNOTENIE NAVRHOVANÝCH NÁSTROJOV

Postup pri ekonomickom hodnotení navrhovaných nástrojov:

1 krok – odborným odhadom stanovené úrovne nákladovosti navrhovaných nástrojov pri riešení problému zamestnávajúce 50+ na úrovni MAS – MAS Hontiansko – Dobronivské partnerstvo, MAS Hontiansko - Novohradské partnerstvo a MAS Malohont (lídri 50+); náklady boli odhadnuté ako investičné (jednorazové) náklady plus udržateľnosť na 5 rokov

2 krok – podľa úrovne nákladov navrhované nástroje rozdelené na nízko- (N), stredne- (S) a vysokonákladové (V)

3 krok – hodnotenie nákladovosti podľa skupín nástrojov – investičné aktivity a mäkké aktivity

4 krok – hodnotenie nákladovosti podľa príslušnosti nástrojov k stratégiám

5 krok – prioritizácia navrhovaných nástrojov

Odhady nákladov navrhovaných nástrojov sú urobené odborným odhadom pre jednotlivé opatrenia a pre ich predpokladanú frekvenciu opakovaní. V prípade nástrojov, ktoré predpokladajú ďalšie náklady pre potreby udržateľnosti sú tieto odhadované pre dobu udržateľnosti 5 rokov. V hodnotení sú posudzované celkové náklady na realizáciu nástrojov bez rozlišovania zdrojového krytia nákladov. Ako zdroje sa predpokladá kombinácia zdrojov štátneho rozpočtu, rozpočtov VÚC a dotknutých obcí, EŠIF, a vlastných zdrojov organizácií zabezpečujúcich realizáciu aktivít; v prípade podnikateľského zamerania aktivít budú v relevantných prípadoch zdrojmi aj príjmy z prevádzky.

Podľa úrovne nákladov sú navrhované nástroje rozdelené na nízko- (N), stredne- (S) a vysokonákladové (V). Deliace hranice boli zvolené na úrovni 0,5 MEUR a 5,0 MEUR.

Rozdelenie navrhovaných nástrojov podľa úrovne nákladovosti

P. č.	Navrhované riešenie, prístupy	Náklady
1	Podpora aktivít typických pre vidiecky priestor - poľnohospodárstvo (rastlinná a živočíšna výroba), lesné hospodárstvo, agro- a eko- turizmus	V
2	Podpora podnikov, ktoré zavádzajú sociálne inovácie	V
3	Lokálne farmárske trhy – pre poľnohospodárske družstvá a malých farmárov	V
4	Podpora lokálnych remeselníkov	S
5	Podporovať možnosti práce z domu	S
6	Príklady dobrej praxe o zamestnávaní 50+ / hľadanie, publikovanie	N
7	Podnikateľské workshopy s príkladmi dobrej praxe z iných regiónov	N
8	Podpora medzi obecnou spolupráce definovaním podporných mechanizmov	N

9	Inkubátor pre podnikateľov 50+	S
10	Podporná sieť na zabezpečenie marketingu pre podnikateľov	N
11	Vzdelávacie a poradenské programy pre 50+ zamerať na identifikované nedostatky v kompetenciách (výsledok personálneho auditu). Hlavne na: flexibilitu, sebareflexiu, riešenie problémov, asertívnu komunikáciu, prezentačné zručnosti, motiváciu a vlastný rozvoj.	V
12	Rekvalifikačné kurzy pre chýbajúce profesie na trhu práce	S
13	Zapojiť sa do pripomienkovania pripravovaného PHSR BBSK	N
14	Budovanie administratívnych kapacít a posilnenie postavenia miestnych orgánov ako základný predpoklad strategického plánovania	N
15	Podpora rodinného podnikania	V
16	Seminár/e regionálnych vzdelávacích inštitúcií a zamestnávateľov – aké sú potreby trhu práce	S
17	Zavedenie sociálnych podnikov do regiónu - údržba, kosenie, prácovne, úprava odevov, šitie a pod.	V
18	Vytvorenie platformy – kľúčoví aktéri v oblasti zamestnávania 50+ (zamestnávateľa, samospráva, úrady práce, vzdelávacie inštitúcie, lídri 50+, samotní nezamestnaní 50+)	N
19	Vzdelávanie pre manažérov sociálnych podnikov	S
20	Informovanie o kariérnom poradenstve	N
21	Zavedenie kariérového poradenstva - ako súčasť vzdelávacích inštitúcií, ktoré sa venujú rekvalifikačným kurzom	S

Skupiny nástrojov a príslušnosť k stratégiám

V ďalšom je zostavená tabuľka pre porovnanie nákladovosti nástrojov podľa členenia na investičné a mäkké aktivity; a podľa príslušnosti nástrojov k stratégií. Nástroje, ktoré obsahujú aj jednu, alebo viac investičných aktivít sú označené „I“, nástroje, ktoré obsahujú len mäkké aktivity sú označené „M“. Príslušnosť k stratégií je uvedená tak ako bola identifikovaná v predchádzajúcom texte. Pre prehľadnosť identifikácie korelácií sú jednotlivé kategórie označené farebne.

P.č.	Navrhované riešenie, prístupy	Váha	Náklady	Skupina	Stratégia
1	Podpora aktivít typických pre vidiecky priestor - poľnohospodárstvo (rastlinná a živočíšna výroba), lesné hospodárstvo, agro- a eko- turizmus	9,7	V	I	Podporné nástroje na zlepšenie zamestnanosti 50+
2	Podpora podnikov, ktoré zavádzajú sociálne inovácie	9,3	V	I	Podporné nástroje na zlepšenie zamestnanosti 50+
3	Lokálne farmárske trhy – pre poľnohospodárske družstvá a malých farmárov	9,3	V	I	Podporné nástroje na zlepšenie zamestnanosti 50+
4	Podpora lokálnych remeselníkov	9,3	S	I	Podporné nástroje na zlepšenie zamestnanosti 50+
5	Podporovať možnosti práce z domu	9,3	S	I	Podporné nástroje na zlepšenie zamestnanosti 50+
6	Príklady dobrej praxe o zamestnávaní 50+ / hľadanie, publikovanie	9,0	N	M	Podporné nástroje na zlepšenie zamestnanosti 50+
7	Podnikateľské workshopy s príkladmi dobrej praxe z iných regiónov	8,7	N	M	Podporné nástroje na zlepšenie zamestnanosti 50+
8	Podpora medzi obecnej spolupráce definovaním podporných mechanizmov	8,7	N	M	Podporné nástroje na zlepšenie zamestnanosti 50+
9	Inkubátor pre podnikateľov 50+	8,3	S	I	Podporné nástroje na zlepšenie zamestnanosti 50+
10	Podporná sieť na zabezpečenie marketingu pre podnikateľov	8,0	N	M	Podporné nástroje na zlepšenie zamestnanosti 50+
11	Vzdelávacie a poradenské programy pre 50+ zamerať na identifikované nedostatky v kompetenciách (výsledok personálneho auditu). Hlavne na: flexibilitu, sebareflexiu, riešenie problémov, asertívnu komunikáciu, prezentačné zručnosti, motiváciu a vlastný rozvoj.	8,0	V	M	Celoživotné vzdelávanie zohľadňujúce špecifiká 50+ a trhu práce
12	Rekvalifikačné kurzy pre chýbajúce profesie na trhu práce	8,0	S	M	Celoživotné vzdelávanie zohľadňujúce špecifiká 50+ a trhu práce

Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu

13	Zapojiť sa do pripomienkovania pripravovaného PHSR BBSK	7,7	N	M	Verejné politiky vnímané k téme zamestnávanie 50+
14	Budovanie administratívnych kapacít a posilnenie postavenia miestnych orgánov ako základný predpoklad strategického plánovania	7,7	N	M	Verejné politiky vnímané k téme zamestnávanie 50+
15	Podpora rodinného podnikania	7,7	V	I	Podporné nástroje na zlepšenie zamestnanosti 50+
16	Seminár/e regionálnych vzdelávacích inštitúcií a zamestnávateľov – aké sú potreby trhu práce	7,7	S	M	Celoživotné vzdelávanie zohľadňujúce špecifiká 50+ a trhu práce
17	Zavedenie sociálnych podnikov do regiónu - údržba, kosenie, prácovne, úprava odevov, šitie a pod.	7,3	V	I	Podporné nástroje na zlepšenie zamestnanosti 50+
18	Vytvorenie platformy – kľúčoví aktéri v oblasti zamestnávania 50+ (zamestnávateľa, samospráva, úrady práce, vzdelávacie inštitúcie, lídri 50+, samotní nezamestnaní 50+)	7,3	N	M	Partnerstvo a budovanie kapacít v oblasti zamestnávania 50+
19	Vzdelávanie pre manažérov sociálnych podnikov	7,3	S	M	Celoživotné vzdelávanie zohľadňujúce špecifiká 50+ a trhu práce
20	Informovanie o kariérnom poradenstve	7,3	N	M	Kariérové poradenstvo ako efektívny nástroj zamestnávania 50+
21	Zavedenie kariérového poradenstva - ako súčasť vzdelávacích inštitúcií, ktoré sa venujú rekvalifikačným kurzom	7,3	S	M	Kariérové poradenstvo ako efektívny nástroj zamestnávania 50+

Tabuľka preukazuje základnú koreláciu vyššej nákladovosti investičných nástrojov (aktivít) a nižšiu nákladovosť mäkkých nástrojov (aktivít). Všetky investičné nástroje sú vysokonákladové, alebo strednonákladové. Takmer všetky mäkké nástroje sú nízkonákladové, alebo strednonákladové. Pri mäkkých aktivitách je ako nástroj s najvyššou nákladovosťou odhadovaný č. 11 „Vzdelávacie a poradenské programy pre 50+...“.

Pri posudzovaní korelácie medzi nákladovosťou a príslušnosťou k stratégii je nákladová korelácia nasledovná:

Najnižšie náklady:

- Verejné politiky vnímavé k téme zamestnávanie 50+
- Kariérové poradenstvo ako efektívny nástroj zamestnávania 50+

Stredné náklady

- Celoživotné vzdelávanie zohľadňujúce špecifiká 50+ a trhu práce

Najvyššie náklady

- Podporné nástroje na zlepšenie zamestnanosti 50+

Prioritizácia navrhovaných nástrojov

Pri prioritizácii navrhovaných nástrojov z hľadiska ekonomického hodnotenia je uvažované efektívne využitie zdrojov z hľadiska ich objemu, potenciálu dosiahnuteľného výsledku a časového hľadiska.

Z hľadiska objemu, času a potenciálneho efektu je vhodné venovať zdroje nástrojom patriacim do stratégie „Verejné politiky vnímavé k téme zamestnávanie 50+“ a „Kariérové poradenstvo ako efektívny nástroj zamestnávania 50+“. Nástroje stratégie „Verejné politiky vnímavé k téme zamestnávanie 50+“ majú vysoký potenciálny efekt, ktorý je však veľmi závislý od reálnej implementácie opatrení, ktoré verejné politiky stanovia. Časovo ide o dlhší nástup aj dlhodobý efekt. Nástroje stratégie „Kariérové poradenstvo ako efektívny nástroj zamestnávania 50+“ patria medzi nízkonákladové, s potenciálnym rýchlym efektom.

Nástroje patriace do stratégie „Celoživotné vzdelávanie zohľadňujúce špecifiká 50+ a trhu práce“ sú charakterizované strednou úrovňou nákladov. Ich efekt je pomalší, ale dlhodobejší. Najnákladnejším je nástroj „Vzdelávacie a poradenské programy pre 50+...“. Nástroje „Rekvalifikačné kurzy pre chýbajúce profesie na trhu práce“, „Seminár/e regionálnych vzdelávacích inštitúcií a zamestnávateľov – aké sú potreby trhu práce“ a „Vzdelávanie pre manažérov sociálnych podnikov“ patria k strednonákladovým.

Nástroje patriace do stratégie „Podporné nástroje na zlepšenie zamestnanosti 50+“ sú podľa nákladov zaradené do všetkých nákladových kategórií. Tieto nástroje sú charakterizované časovo rýchlejšim efektom. Vyšší potenciál je vyvážený vyššími nákladmi. Ich prioritizácia bude v praxi ovplyvnená rozhodnutím poskytovateľov zdrojov pri tvorbe verejných politík, ktorí môžu zohľadňovať osobitné priority, ako napr. potenciál tvorby pracovných miest, synergické efekty podpory zdravých potravín, zachovanie tradičných remesiel, alebo podpora ochrany životného prostredia.