



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



OBUDŹ W SOBIE
OLBRZYMA

Innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej

STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO

"Obudź w sobie olbrzyma - innowacyjne metody
wydłużenia aktywności zawodowej"



STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO „Obudź w sobie olbrzyma – innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej”

I. UZASADNIENIE

Jednym z kluczowych problemów polityki społecznej w kraju jest postępujące ograniczanie zasobów pracy spowodowane starzeniem się społeczeństwa i zbyt wczesnym wychodzeniem z rynku pracy. Za niecałe 20 lat na polskim rynku pracy osoby po 45. roku życia będą stanowiły prawie połowę populacji osób w wieku produkcyjnym, a 25% mieszkańców Polski będzie miało powyżej 65 lat (Prognoza demograficzna na lata 2003-30, GUS, 2004). Szacuje się, że w 2050 r. połowa ludności naszego kontynentu osiągnie wiek emerytalny, co spowoduje, że na rynku pracy zabraknie ponad 160 milionów pracowników. Obecnie Polska zajmuje dalekie miejsce w UE pod względem aktywności zawodowej osób powyżej 50. roku życia. Współczynnik aktywności zawodowej w kraju wynosi 32,03% (GUS, 2009). W województwie lubelskim współczynnik ten wynosi 34,5%. Według Prognozy demograficznej na lata 2003-30 (GUS, 2004) Polska ma najniższy wiek wychodzenia z rynku pracy (58 lat). W 2030 r. co trzeci Polak będzie miał więcej niż 50 lat (obecnie co szósty). Już dziś pracująca mniejszość Polaków utrzymuje niepracującą większość. Jeśli nie zwiększymy zatrudnienia seniorów, za 35 lat albo drastycznie wzrosną podatki, albo drastycznie spadnie wartość emerytur. Z diagnozy dokonanej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wynika, że o ile procesowi starzenia się społeczeństwa „nie będzie towarzyszył znaczący wzrost zatrudnienia (w szczególności osób po 50-tym roku życia), bardzo szybko może dojść do kurczenia się liczby osób pracujących oraz dynamicznego wzrostu liczby osób korzystających z różnego typu świadczeń z systemu pomocy i zabezpieczenia społecznego. W efekcie rosnać będzie presja na system podatkowy i finanse publiczne, co prowadzić może do wzrostu kosztów pracy, fiskalizmu i spadku potencjału wzrostu gospodarczego” (Program Solidarności Pokoleń, 2008, s. 10).

Problemem, który zostanie rozwiązany w wyniku realizacji projektu, jest **brak metod, które w wystarczający sposób rozwiązują problemy w obszarze związanym z wydłużaniem aktywności zawodowej osób powyżej 50. roku życia w województwie lubelskim**. W ramach projektu opracowano wstępną wersję innowacyjnej metodologii służącej wydłużeniu aktywności zawodowej osób pracujących w tej grupie wiekowej, która stanowi wstępną wersję produktu finalnego.

Współczynnik aktywności zawodowej osób pracujących w grupie wiekowej 50+ w województwie lubelskim wynosi 34,5%. Tylko 2% osób bezrobotnych bądź biernych zawodowo w wieku 50+ z województwa lubelskiego jest zainteresowanych podjęciem pracy (GUS, 2008). **Dotychczas nieliczne podejmowane działania na rzecz aktywizacji osób w wieku 50+ okazały się nieskuteczne**, o czym świadczy fakt, że od momentu wejścia do UE wskaźnik aktywności zawodowej wzrósł

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

nieznacznie. Działania aktywizacyjne prowadzone są zazwyczaj w stosunku do osób bezrobotnych, z pominięciem osób pracujących. Przykładem inicjatywy skierowanej do bezrobotnych jest „Program 50+” zainicjowany w 2004 r. W związku z powyższym zasadnym jest podejmowanie działań na etapie, kiedy jeszcze osoby w wieku 50+ pracują – skierowanie do nich wsparcia i uświadomienie ich pracodawcom konieczności prowadzenia w firmach strategii zarządzania wiekiem. Takie metody „prewencyjne”, wspierające odbiorcę jeszcze na etapie, kiedy nie przestał być aktywny zawodowo, zarówno w Polsce, jak i w województwie lubelskim nie istnieją.

W Polsce i w województwie lubelskim upowszechnił się trend dezaktywizacji zawodowej starszych pracowników poprzez przejścia na wcześniejsze emerytury i świadczenia przedemerytalne. Możliwość odejścia na wcześniejszą emeryturę bądź korzystania ze świadczeń przedemerytalnych podyktowana była lękiem przed utratą pracy, długotrwałym bezrobociem, niepewną sytuacją na rynku pracy, relatywnie niską oceną pozycji na rynku pracy wynikającą z braku umiejętności, niskich kwalifikacji w stosunku do młodych, słabnącą wiarą we własne siły i obniżeniem oceny dotyczącej własnego zdrowia. Ważną przyczyną jest niechęć pracodawców do zatrudniania osób po 50 roku życia i nastawienie na zatrudnianie młodej kadry. Dziś utrzymanie aktywności osób starszych jest wyzwaniem niezbędnym nie tylko w skali kraju, ale i w województwie lubelskim, ponieważ osoby w wieku 50+ stanowią aż 37,14% (GUS, 2008) wszystkich osób zamieszkałych w województwie i według prognoz odsetek osób w tej grupie wiekowej będzie stale rósł. Problemem w województwie lubelskim jest też mniejszy odsetek kobiet aktywnych zawodowo w stosunku do mężczyzn. W 2008 r. wynosił on 48,5%, a mężczyzn 62,6% (w stosunku do ogólnej liczby kobiet i mężczyzn w województwie lubelskim). Ponadto analizując wskaźnik zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia, wyraźnie widać dysproporcje między kobietami – 26%, a mężczyznami – 41,2% (GUS, 2008).

Z badań osób pracujących w wieku 50+ przeprowadzonych przez Europerspektywę w ramach I etapu projektu (badania reprezentatywne na próbie 300 pracowników 50+) wynika, że prawie jedna trzecia respondentów chce pracować tylko do niezbędnego minimum, żeby przejść jak najszybciej na emeryturę, w tym nawet na wcześniejszą (29,7%). Powody, dla których część ankietowanych planuje jak najszybsze przejście na emeryturę, to m.in. ogólne zmęczenie (45,7%), słaby stan zdrowia (34,3%). Działania projektu są odpowiedzią na te właśnie problemy wskazywane przez badanych pracowników w wieku 50+.

Uzasadnieniem dla realizacji projektu są również wyniki tych samych badań Europerspektywy dotyczące wskazywanych rozwiązań do zastosowania, które mogłyby wpłynąć na respondentów, żeby byli skłonni dłużej pracować po osiągnięciu minimalnego wieku emerytalnego. Ankietowani wskazują na zasadność tych samych rozwiązań, które zostały założone w projekcie (bezpłatne zajęcia poprawiające kondycję fizyczną – 52,9%, wycieczki integracyjne – 43,3%, bezpłatne pakiety medyczne – 36,5%, szkolenia zawodowe – 28,9%, szkolenia komputerowe – 18,3%).

Uzasadnieniem potrzeby realizacji projektu są również wyniki badań pracowników 50+, którzy wskazują na to, że w efekcie uzyskanego wsparcia byliby skłonni wydłużyć swoją aktywność zawodową – 72,9%.

Uzasadnieniem dla zorganizowania szkoleń komputerowych jest wskazanie przez 44,1% ankietowanych pracowników 50+, że nie posługują się oni w ogóle albo tylko w słabym stopniu

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

komputerem oraz przez 46,5% respondentów, że nie potrafią w ogóle albo tylko w słabym stopniu posługiwać się Internetem.

Komplementarne badanie – pracodawców zatrudniających osoby w wieku 50+ – przeprowadzone przez Europerspektywę również w ramach realizacji I etapu projektu (badania reprezentatywne na próbie 100 pracodawców) potwierdza zasadność realizacji projektu: 69,4% ankietowanych pracodawców widzi korzyści wynikające z faktu wydłużenia aktywności zawodowej własnych pracowników. Równocześnie 67% badanych pracodawców wyraziło zainteresowanie skorzystaniem przez ich zakład pracy z różnych programów wspierających wydłużanie aktywności zawodowej pracowników w wieku przedemerytalnym (wycieczki integracyjne – 91,8%, szkolenia zawodowe – 90,7%, szkolenia komputerowe – 84,7%, bezpłatne zajęcia poprawiające kondycję fizyczną pracowników – 84,7%, pakiety medyczne – 84,7%).

II. CEL WPROWADZENIA INNOWACJI

Celem wprowadzenia innowacji, a jednocześnie ogólnym celem projektu, jest opracowanie do 30 czerwca 2012 roku innowacyjnej metodologii służącej wydłużaniu aktywności zawodowej osób pracujących w wieku 50+ w województwie lubelskim oraz jej przetestowanej w 3 zakładach pracy na 30 odbiorcach.

Obecnie coraz częściej zauważalnym problemem w Polsce jest kwestia starzenia się społeczeństwa i zbyt wczesnego wychodzenia osób aktywnych zawodowo z rynku pracy. Wypracowany w ramach projektu produkt w pełni odpowiada na pojawiające się w tym obszarze potrzeby, ponieważ obejmuje on rozwiązania skierowane do osób wciąż będących na rynku pracy i koncentruje się przede wszystkim na wydłużeniu ich okresu zatrudnienia. Osiągnięcie celu projektu to zatem zmiana jak najbardziej pożądana w obszarze związanym z wydłużeniem aktywności zawodowej osób pracujących.

Cele szczegółowe projektu zostały określone następująco:

- diagnoza sytuacji i potrzeb zawodowych osób 50+ pracujących;
- analiza aktywności zawodowej osób 50+ i dobrych praktyk w zakresie wydłużania aktywności zawodowej w Polsce i we Włoszech;
- oparcie metodologii o dobre praktyki polskie, włoskie i wyniki badań i analiz;
- uświadomienie kadry menedżerskiej wybranych 3 firm na temat korzyści wynikających z prowadzenia strategii zarządzania wiekiem w firmie;
- testowanie podręcznika poprzez kompleksowe wsparcie odbiorców;
- opracowanie podręcznika i metodologii dotyczącej wydłużania aktywności zawodowej;
- upowszechnienie i wprowadzenie do głównego nurtu polityki produktu finalnego.

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Cel ogólny i cele szczegółowe projektu są zatem:

- **zdefiniowane adekwatnie do problemu** – cel ogólny odpowiada na podstawowy problem, jakim jest brak metod i podejmowanych działań, które w wystarczającym stopniu rozwiązywałyby kwestię związaną z wydłużaniem aktywności zawodowej osób pracujących powyżej 50. roku życia w województwie lubelskim;
- **konkretne, mierzalne, weryfikowalne** – cele zostały jasno określone, zaś ich osiągnięcie można zweryfikować i zmierzyć;
- **oczekiwane, pożądane przez interesariuszy** – potrzeba realizacji celu widoczna jest nie tylko w alarmujących danych dotyczących odsetka osób pracujących, w tym osób w wieku 50+, w stosunku do osób nieaktywnych zawodowo, lecz także została ona potwierdzona w przeprowadzonych w pierwszym etapie projektu analizach i badaniach;
- **osiągalne, ambitne, realistyczne** – osiągnięcie celów możliwe jest m.in. dzięki zatrudnionym ekspertom przygotowującym metodologię, posiadającym szerokie doświadczenie i wiedzę w przedmiotowej dziedzinie oraz dzięki personelowi projektu czuwającemu nad jego prawidłową i zgodną z harmonogramem i budżetem realizacją; cel jest ambitny, ponieważ zakłada opracowanie metodologii, której jeszcze nie było, wypełniającej lukę ujawniającą się w postaci braku prewencyjnych działań aktywizacyjnych skierowanych do wciąż pracujących osób 50+; realność celu polega natomiast na możliwości przetestowania wypracowanej metodologii w 3 zakładach pracy;
- **jasno odniesione do okresu, w jakim powinny zostać osiągnięte** – podana jest konkretna data osiągnięcia celu ogólnego (30.06.2012), a wszystkie prowadzące do tego działania zostały przewidziane i zaplanowane w harmonogramie projektu.

Pożądanym stanem docelowym po wprowadzeniu innowacji będzie podniesienie stanu kondycji psychofizycznej, umiejętności informatycznych i zawodowych 30 osób z 3 wybranych zakładów pracy z województw lubelskiego biorących udział w testowaniu metodologii, a tym samym wpłynięcie na ich chęć wydłużenia swojej aktywności zawodowej, a także podniesienie umiejętności przez 15 menadżerów wybranych firm w zakresie zarządzania wiekiem oraz umiejętności 9 trenerów w zakresie szkolenia osób w wieku 50+. Ponadto nastąpi podniesienie motywacji 30 odbiorców do dalszej pracy, podniesienie ich samooceny, ich umiejętności radzenia sobie ze stresem. Zostanie również upowszechniona wiedza na temat problematyki wydłużania aktywności zawodowej oraz wzbogacona będzie dotychczasowa praktyka polska o doświadczenia włoskie w zakresie wydłużania aktywności zawodowej. Rekomendacje zostaną wdrożone do głównego nurtu polityki.

Weryfikacja, czy cel został osiągnięty, będzie się odbywała przy pomocy list obecności i dzienników zajęć na szkoleniach oraz certyfikatów szkoleń potwierdzających nabyte w ich trakcie umiejętności – warunkiem przyznania certyfikatu będzie sprawdzian nabytych umiejętności (**dane do weryfikacji i pomiaru**). **Osiągnięcie celu będzie zatem stale monitorowane** przez personel projektu (dokonujący obserwacji i pomiarów), na każdym etapie testowania metodologii, czyli w okresie objęcia wsparciem 30 odbiorców, trwającym od lipca 2011 roku do końca kwietnia 2012 roku. **Do weryfikacji osiągnięcia celu stosowane będą następujące wskaźniki oraz ich wartości:**

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	Cele	Wskaźniki i ich wartość
Cel ogólny	opracowanie do 30 czerwca 2012 roku innowacyjnej metodologii służącej wydłużaniu aktywności zawodowej osób w wieku 50+ w województwie lubelskim oraz jej przetestowanie w 3 zakładach pracy na 30 odbiorcach. (metodologia stanowi stanowiącej produkt finalny projektu)	<ul style="list-style-type: none"> - Powstanie 1 podręcznika zawierającego metodologię oraz udokumentowanie go protokołem odbioru od autorów, - Objęcie testowaniem 3 zakładów pracy, - Objęcie testowaniem 30 odbiorców,
	diagnoza sytuacji i potrzeb zawodowych osób 50+ pracujących	przeprowadzenie 2 badań i powstanie 2 raportów badawczych
Cele szczegółowe	analiza aktywności zawodowej osób 50+ i dobrych praktyk w zakresie wydłużania aktywności zawodowej w Polsce i we Włoszech	powstanie 2 analiz oraz ich odbiór udokumentowany protokołem odbioru
	oparcie metodologii o dobre praktyki polskie, włoskie i wyniki badań i analiz	stwierdzenie faktu powołania się w metodologii na dobre praktyki polskie, włoskie i wyniki badań i analiz potwierdzone w protokole odbioru
	uświadomienie kadry menedżerskiej wybranych 3 firm na temat korzyści wynikających z prowadzenia strategii zarządzania wiekiem w firmie	15 menadżerów firm zostanie uświadomionych na temat zarządzania wiekiem w ramach szkoleń i otrzymają odpowiednie certyfikaty – o osiągnięciu celu będzie świadczyła wartość tego wskaźnika równa 100%
	testowanie podręcznika poprzez kompleksowe wsparcie odbiorców	odsetek odbiorców, którzy ukończą szkolenia i inne formy wsparcia oraz otrzymają odpowiednie certyfikaty i zaświadczenie – o osiągnięciu celu będzie świadczyła wartość tego wskaźnika równa przynajmniej 90%
	upowszechnienie i wprowadzenie do głównego nurtu polityki produktu finalnego	przeprowadzenie 1 konferencji upowszechniającej, 2 seminariów konsultacyjnych z odbiorcami i użytkownikami oraz 3 seminariów z decydentami – potwierdzenie udziału w tych spotkaniach na liście obecności; opublikowanie 3 artykułów sponsorowanych oraz 5-krotne wyemitowanie programu telewizyjnego

Ponadto prowadzona będzie ewaluacja wewnętrzna i zewnętrzna, o której więcej w punkcie V strategii.

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

III. OPIS INNOWACJI, W TYM PRODUKTU FINALNEGO

Innowacja w projekcie polega na zintegrowanym podejściu do realizacji wsparcia osób pracujących w wieku 50+ w celu wydłużenia ich aktywności zawodowej. Większość dotychczasowego wsparcia na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób 50+ skierowanych było do osób bezrobotnych, traktowało problem fragmentarycznie i nie uwzględniało wszystkich powodów wcześniejszego wyjścia pracowników 50+ z rynku pracy. Istotne jest, aby wsparciem objąć osoby, które nie opuściły jeszcze rynku pracy, jak również podjąć działania prewencyjne służące wydłużeniu ich okresu zatrudnienia. Innowacja proponowanego podejścia wyraża się w wymiarze: uczestnika projektu, problemu i form wsparcia. **W wymiarze uczestnika projektu** proponowane rozwiązania skupiają się na przedłużeniu aktywności zawodowej osób pracujących w wieku 50+, obejmując osoby aktywne zawodowo, które nie opuściły jeszcze rynku pracy, stosując działania prewencyjne służące wydłużeniu okresu ich zatrudnienia. Korzyścią jest także zadbanie o taką kondycję psychofizyczną i intelektualną osób 50+, aby nie musiały znaleźć się bez pracy, być w stresie i na nowo wchodzić na rynek pracy przy ogromnym wysiłku psychicznym. **W wymiarze problemu** innowacja polega na zintegrowanym podejściu skupiającym się na wszystkich powodach ewentualnego wcześniejszego wyjścia z rynku pracy, tj. lęk przed utratą pracy spowodowany niskimi kwalifikacjami, kłopoty z przystosowaniem się do nowych warunków, nieufność względem nowych technologii, jak również słaba kondycja psychofizyczna, słaby stan zdrowia, niska samoocena, obawa przed konkurencją ze strony młodszych czy dyskryminacja ze strony pracodawców. **W odniesieniu do form wsparcia** innowacyjność polega na kompleksowym podejściu obejmującym wszystkie potrzeby pracowników w wieku 50+ poprzez zapewnienie im zdobycia umiejętności informatycznych, podniesienie umiejętności zawodowych, podniesienie poziomu ich motywacji i poczucia własnej wartości, zadbanie o stan zdrowia i kondycję fizyczną oraz zachęta pracodawców do wprowadzenia elastycznego czasu pracy. Owo zintegrowane podejście zostało opisane w metodologii wsparcia odwołującej się w swoich założeniach do najnowszej wiedzy teoretycznej w tym zakresie oraz do wieloletniego doświadczenia ekspertów pracujących nad metodologią. Wymiarem wiodącym innowacyjności jest kompleksowość form wsparcia.

Odbiorcami innowacji w wymiarze docelowym będą wszystkie osoby pracujące w wieku 50+ w województwie lubelskim. W wymiarze testowania będzie to 30 osób pracujących w wieku 50+ z 3 lubelskich zakładów pracy, po 10 osób z każdego zakładu pracy. Będą to różnorodne zawodowo grupy, zarówno pracownicy fizyczni, jak i umysłowi. Zakłady pracy zostaną wybrane z następujących sekcji PKD 2007: przetwórstwo przemysłowe, handel hurtowy i detaliczny, administracja publiczna, edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

Użytkownicy w wymiarze docelowym to potencjalnie wszyscy pracodawcy oraz przedstawiciele instytucji rynku pracy w województwie lubelskim. Jeśli chodzi o wymiar upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki, zostanie zorganizowana konferencja dla 100 pracodawców i przedstawicieli instytucji rynku pracy, seminaria dla 30 decydentów i pracodawców. Podręcznik zawierający metodologię zostanie upowszechniony wśród 500 pracodawców i przedstawicieli instytucji rynku pracy. W ramach szerokiego upowszechniania zostaną zastosowane również takie

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

formy, jak: artykuły prasowe, emisje filmu, strona www, które są skierowane także do tych samych grup użytkowników. Wymiar testowania będzie również obejmował 15 osób z kadry menadżerskiej (po 5 osób z 3 zakładów pracy) oraz po 5 osób w ramach 2 seminariów konsultacyjnych, w których wezmą udział pracodawcy i przedstawiciele instytucji rynku pracy.

Warunkami, jakie muszą być spełnione, aby innowacja działała właściwie, są:

- odpowiednia rekrutacja osób wysoko zmotywowanych do udziału w projekcie;
- odpowiedni wybór i przygotowanie psychologów i trenerów do pracy z osobami 50+;
- wysokie zmotywowanie odbiorców na początku wsparcia (warsztaty motywacyjno-psychologiczne, coaching);
- ścisła współpraca z pracodawcami w testowanych zakładach;
- odpowiednio przeprowadzone upowszechnianie i włączanie do głównego nurtu polityki tak, aby jak najwięcej pracodawców i przedstawicieli instytucji rynku pracy poznało metodologię oraz by decydenci pozytywnie ocenili proponowane do włączenia do polityki rekomendacje w zakresie wydłużania aktywności zawodowej osób 50+ oraz aby je włączyli do polityki.

Efektami zastosowania innowacji mogą być:

- powstanie kompleksowych działań prewencyjnych;
- wydłużenie aktywności zawodowej starszych pracowników poprzez późniejsze przejścia na emerytury;
- przełamanie barier mentalnych wśród samych pracowników, jak również niechęci pracodawców do zatrudniania osób po 50. roku życia poprzez uświadomienie pracodawcom konieczności prowadzenia w firmach strategii zarządzania wiekiem;
- podniesienie świadomości pracodawców na temat przydatności pracowników w wieku 50+;
- wzrost świadomości własnej wartości odbiorców projektu poprzez możliwość regeneracji swego zdrowia czy podniesienie swych kompetencji informatycznych, a przez to dłuższe funkcjonowanie na rynku pracy.

Nowe, proponowane rozwiązanie **będzie efektywne** i przyniesie wysokie efekty. Koszty ponoszone na wsparcie odbiorców – **koszty wdrożenia** – nie należą do najtańszych, ale zakłada się, że odbiorcy po uzyskaniu takiego pakietu nabiorą energii, motywacji i siły do zmiany własnego życia na bardziej aktywne, w tym na polu zawodowym. Nie ma możliwości porównania kosztów innowacji w projekcie z kosztami podobnymi z innych działań w podobnych obszarach, bowiem nie prowadzono dotąd tak kompleksowego wsparcia. Jednak biorąc pod uwagę, że osoby objęte tego typu wsparciem mogą wydłużyć swoją aktywność zawodową o około 5 lat – efekt finansowy jest wysoki.

Trudno oszacować **koszty zaniechania** stosowania innowacji, gdyż dotyczą one bardzo rozległych obszarów. Należy je rozpatrywać przede wszystkim na płaszczyźnie ekonomicznej, ale także i psychologicznej. W odniesieniu do tej pierwszej należałoby uwzględnić utracone korzyści dla pracodawców wynikające z odchodzeniem z zakładów pracy pracowników starszych najbardziej

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

doświadczonych oraz koszty świadczeń przedemerytalnych, jak i emerytalnych ponoszone przez społeczeństwo polskie. W odniesieniu do drugiej płaszczyzny możemy mówić o możliwej frustracji ze strony starszych pracowników wynikającej z autostereotypu osoby starszej jako gorszego pracownika i w konsekwencji przyczyny rezygnacji z pracy zawodowej. Reasumując, koszty zaniechania stosowania innowacji są ogromne i dotyczą rozległych obszarów, przy czym nie jest możliwe wyrażenie ich w postaci kwotowej.

Szanse wdrożenia produktu finalnego do powszechnej praktyki są duże. Warunkiem tego jest odpowiednia strategia włączania do głównego nurtu polityki i uświadomienie decydentom, jak bardzo potrzebne są tego typu działania i że przyniosą one efekty ekonomiczne. Istotne jest takie działanie, aby tego typu wsparcie dla osób pracujących w wieku ponad 50 lat włączyć do konkursów standardowych POKL i przez to je upowszechnić.

Produkt może być zastosowany potencjalnie na wszystkich osobach pracujących w wieku 50+. Po przetestowaniu można go będzie również zastosować w stosunku do osób bezrobotnych 50+, ale z większym zaakcentowaniem szkoleń zawodowych.

Projekt jest innowacyjny. Nikt nie stosował tego rodzaju wsparcia dla osób 50+. Zakładamy, że jest adekwatny – ponieważ pozwoli na zmianę nastawienia do życia, zwiększenie energii i motywacji, a przez to wydłużenie aktywności zawodowej osób obejmowanych wsparciem. Zakładamy, że produkt i jego wdrożenie cechuje się skutecznością i efektywnością – czyli, że doprowadzi wprost do wydłużenia aktywności zawodowej odbiorców.

Produkt finalny to: innowacyjna metodologia (podręcznik) wydłużania aktywności zawodowej osób pracujących w wieku 50+ w województwie lubelskim. Struktura podręcznika bazuje na trzech rozdziałach. W rozdziale pierwszym ukazane zostały różnego rodzaju idee i działania, które można by wykorzystać w programach poświęconych wydłużaniu aktywności zawodowej, mianowicie: całonocne doradztwo kariery, uczenie się przez całe życie, zainteresowania zawodowe i kompetencje czy zarządzanie własną karierą. W tym rozdziale rozwinięto ponadto zagadnienia dotyczące problematyki wydłużania aktywności zawodowej w regionie lubelskim na tle sytuacji w Polsce oraz polityki pracodawców wobec osób starszych. Rozdział drugi zawiera z kolei opis działań i narzędzi służących wydłużaniu aktywności zawodowej, skierowanych do pracodawców zatrudniających osoby w wieku 50+. Ujęte zostały w nim takie formy działań, jak: kampanie marketingowe i społeczne zmieniające przekonania i postawy pracodawców, elastyczne formy zatrudnienia, szkolenia dla kadry menedżerskiej na temat zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie czy kwestia doskonalenia relacji międzypokoleniowych w organizacjach realizowana poprzez prowadzenie wyjazdów integracyjnych, wewnątrzorganizacyjnych kampanii informacyjnych i mentoringu. Natomiast rozdział trzeci koncentruje się na różnego rodzaju narzędziach i formach oddziaływania na pracowników 50+, mających na celu przedłużenie ich aktywności zawodowej. Rozdział ten podzielono na 3 podrozdziały odnoszące się do 3 istotnych sfer, mianowicie sfery postaw, profesjonalizacji oraz dbałości o zdrowie i kondycję fizyczną. Każdej z tych sfer zostały przyporządkowane konkretne działania służące wydłużeniu aktywności zawodowej. W odniesieniu do sfery postaw proponuje się dostęp do usług całonocnego doradztwa kariery, coaching oraz warsztaty psychologiczno-motywacyjne. Z kolei w ramach profesjonalizacji proponowane są

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

szkolenia z zakresu technologii ICT dostosowane do możliwości uczenia się osób starszych, jak również szkolenia zawodowe. Natomiast w sferze stanu zdrowia i kondycji fizycznej oferuje się odbiorcom diagnozę medyczną, pakiet usług medycznych, zajęcia rekreacyjno-sportowe (takie jak: aqua aerobic, sauna i basen, siłownia i aerobic, tai chi, joga), terapię manualną (masaże) oraz wizaż (metamorfozę). W podrozdziale tym zawarto także przykłady dobrych praktyk prozdrowotnych w przedsiębiorstwach. Końcowa część podręcznika zawiera podsumowanie oraz rekomendacje dla decydentów do wdrażania do głównego nurtu polityki. Rekomendacje zawierają propozycje wprowadzenia nowych innowacyjnych rozwiązań w celu wydłużenia aktywności zawodowej w wieku 50+.

W skład produktu finalnego wchodzi 2 typy pakietów wsparcia:

1. Pakiet działań prewencyjnych skierowanych do pracodawców zatrudniających pracowników 50+ zawierający następujące elementy:

- zarządzanie różnorodnością wiekową wewnątrz organizacji (szkolenia dla menedżerów);
- promocja elastycznych form zatrudnienia;
- promocja wewnątrzzakładowych kampanii informacyjnych;
- promocja kampanii ogólnokrajowych dotyczących wydłużania aktywności zawodowej;
- promocja mentoringu w zakładzie pracy;
- integracja w zakładzie pracy (gry i zabawy integracyjne podczas weekendowych wycieczek zakładowych); 1 wycieczka w każdym z 3 zakładów – po 20 osób (10 osób w wieku 50+, 5 osób młodszych oraz 5 menedżerów).

2. Pakiet działań prewencyjnych skierowany dla osób pracujących 50+. Produkt finalny daje wskazówki dotyczące organizowania następujących form wsparcia:

- pakiet medyczny – 10 miesięcy;
- terapia manualna (masaże) – 20 godzin dla każdego odbiorcy;
- warsztaty psychologiczno-motywacyjne (wsparte metodą MBTI) – 3 grupy po 10 osób, 16 godzin dla każdego odbiorcy;
- coaching indywidualny – I etap (2 spotkania po 1 godzinie), II etap (5 spotkań po 1 godzinie) przez 10 miesięcy wsparcia, 7 godzin dla każdego odbiorcy;
- zajęcia rekreacyjno-sportowe (do wyboru: aqua aerobic, basen+sauna+jacuzzi, aerobic/siłownia, tai chi, joga) – 7 miesięcy, 1 raz w tygodniu dla każdego odbiorcy;
- szkolenia zawodowe – dostosowane indywidualnie do każdego odbiorcy;
- nowoczesne technologie informacyjne – 30 godzin dla każdego odbiorcy (praktyczne zastosowanie pakietu biurowego i Internetu, m.in.: obsługa konta bankowego, zakupy przez Internet, wyszukiwarka internetowa, portale społecznościowe itp.);
- wizaż (metamorfoza kompletna), 1 dzień indywidualnie dla każdego odbiorcy.

Warunki, jakie muszą być spełnione, to odpowiednie przygotowanie trenerów (szkolenie) na temat sposobu pracy z osobami 50+ oraz szkolenie dla menedżerów, przygotowujące ich do tematyki zarządzania wiekiem w ich zakładach.

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

IV. PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO

Opracowana innowacja będzie testowana z udziałem zarówno użytkowników, jak i odbiorców, na których składają się następujące grupy:

- zakłady pracy z województwa lubelskiego wybrane do testowania (użytkownicy);
- menedżerowie z wybranych do testowania zakładów pracy (użytkownicy);
- pracodawcy i przedstawiciele instytucji rynku pracy z województwa lubelskiego (użytkownicy);
- osoby pracujące w wieku 50+ z województwa lubelskiego (odbiorcy).

Dobór grupy użytkowników biorących udział w testowaniu będzie miał kilka etapów. Przede wszystkim do testowania wybrane będą 3 zakłady pracy z województwa lubelskiego, z którymi podpisane zostaną w ramach projektu stosowne umowy w celu **zapewnienia ich udziału przez cały okres testowania**. Będą to przedsiębiorstwa średniej i dużej wielkości działające w obrębie następujących sekcji PKD 2007: przetwórstwo przemysłowe, handel hurtowy i detaliczny, administracja publiczna, edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Wybór zakładów pracy zostanie dokonany m.in. pod kątem ich motywacji do udziału w projekcie. Ważne będzie także, aby były to przedsiębiorstwa różniące się od siebie pod względem prowadzonej działalności i rodzaju stanowisk zatrudnionych osób. Małe zakłady zostaną pominięte, ponieważ może tam być zbyt mała liczba pracowników w wieku 50+. Natomiast objęcie wsparciem średnich i dużych firm przyczyni się do mniejszego wpływu faktu zaangażowania pracowników do projektu na organizację pracy danego przedsiębiorstwa, niż miałyby to miejsce w przypadku małych firm. Następnie z każdego zakładu pracy w specjalnie przygotowanych szkoleniach dotyczących kwestii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie udział weźmie po 5 menedżerów (łącznie 15 menedżerów). Ponadto przed rozpoczęciem testowania oraz pod jego koniec odbędą się 2 seminaria konsultacyjne, w których uczestniczyć będzie po 5 pracodawców i przedstawicieli instytucji rynku pracy.

Z kolei **dobór grupy odbiorców biorących udział w testowaniu** nastąpi poprzez rekrutowanie do udziału w projekcie łącznie 30 osób pracujących w wieku 50+ zatrudnionych w 3 wybranych do współpracy w ramach projektu zakładach pracy (po 10 osób z każdego przedsiębiorstwa). Przy doborze tych osób znaczenie będzie miało przede wszystkim ukończenie przez nich 50. roku życia oraz posiadanie wysokiej motywacji aktywnego uczestnictwa w projekcie. Ważne będą ponadto takie kwestie, jak zróżnicowanie tych osób pod kątem ich płci, a także specyfiki wykonywanej pracy. W celu **zapewnienia udziału odbiorców przez cały okres testowania** zostanie powołana Komisja Rekrutacyjna, która w oparciu o przygotowany regulamin dokona rekrutacji oraz sporządzi listę rezerwową odbiorców, aby w razie wystąpienia niespodziewanej sytuacji losowej, można było zastąpić danego uczestnika innym. Z każdym wybranym do testowania odbiorcą podpisane będą odpowiednie deklaracje uczestnictwa oraz umowy zobowiązujące te osoby do uczestnictwa w pełnym cyklu zajęć przez cały okres testowania. Powstanie również regulamin uczestnictwa w projekcie określający zasady udziału w organizowanych formach wsparcia i dopuszczalnej na nich absencji. Odbiorcy wezmą udział w testowaniu także poprzez swoją obecność na 2 seminariach

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

konsultacyjnych (po 5 osób), zorganizowanych w celu poznania opinii zarówno użytkowników, jak i odbiorców na temat produktu.

Testowanie produktu finalnego rozpocznie się w lipcu 2011 roku, a zakończy w kwietniu 2012 roku. Na początku testowania zorganizowane zostanie specjalne szkolenie dla menedżerów wybranych do testowania zakładów pracy, podczas którego poznają oni zasady realizacji projektu, a także zostanie im przedstawiona kwestia zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach (8 godz. szkolenia dla 15 menedżerów – po 5 z 3 zakładów pracy). Odbędą się także szkolenia dla trenerów prowadzących w ramach projektu zajęcia z odbiorcami celem przygotowania ich do odpowiedniej pracy z osobami 50+. Będzie to szkolenie dla 2 trenerów informatyków, 3 trenerów szkoleń zawodowych, 1 trenera zajęć psychologiczno-motywacyjnych i 1 coacha (6 godz.).

W kolejnym etapie testowania odbiorcy zostaną objęci pakietem wielorakich form wsparcia oferowanych w ramach metodologii celem wydłużenia ich aktywności zawodowej. Do form tych zalicza się: szkolenia z zakresu ICT, szkolenia zawodowe, warsztaty psychologiczno-motywacyjne wsparte metodą MBTI, coaching indywidualny, pakiet medyczny, zajęcia rekreacyjno-sportowe, terapię manualną, wyjazd integracyjny oraz wizaz (metamorfozę).

Użytkownicy i odbiorcy będą mieli wpływ na kształt produktu finalnego poprzez wyrażanie swoich opinii na seminariach konsultacyjnych zarówno w trakcie seminariów, jak i w ankietach. Odbiorcy będą objęci ewaluacją na początku testowania, w trakcie i na zakończenie. Na wszystkich etapach będą mogli zgłaszać swoje uwagi dotyczące proponowanego wsparcia i wypracowanej metodologii.

W trakcie testowania uczestnicy otrzymają **materiały** w postaci materiałów szkoleniowych na poszczególnych rodzajach zajęć: szkoleniach zawodowych, szkoleniach ICT, warsztatach psychologiczno-motywacyjnych, szkoleniach dla kadry menedżerskiej, szkoleniach dla trenerów. Materiały poza wiedzą merytoryczną z danej dziedziny będą bazowały na wskazaniach zawartych przez ekspertów w metodologii (sposób prowadzenia zajęć dla osób 50+).

Przebieg testowania będzie monitorowany na każdym jego etapie. Monitorowanie odbywać się będzie przy pomocy: list obecności na szkoleniach, seminariach, innych zajęciach oferowanych w ramach wsparcia i konferencji, dzienników zajęć na szkoleniach, protokołów ze spotkań, list potwierdzających odbiór podręcznika, certyfikatów szkoleń. Planowany jest ciągły monitoring tak, aby w razie wystąpienia ewentualnych problemów na bieżąco reagować. Za jego prowadzenie odpowiadać ma personel projektu, który będzie na bieżąco **zbierał informacje o przebiegu testowania** i analizował uzyskiwane wyniki. Odbiorcy projektu objęci zostaną ankietami ewaluacyjnymi przed rozpoczęciem testowania, w jego trakcie oraz po zakończeniu (o czym szerzej w punkcie V). Tym samym ich opinie na temat produktu będą na poszczególnych etapach jego testowania rejestrowane i porównywane ze sobą. Ponadto na bieżąco odbywać się będą spotkania monitoringowe odbiorców z ekspertami i personelem projektu, na których omawiane będą konkretne zajęcia realizowane w ramach projektu. Odbiorcy w czasie tych spotkań będą formułowali swoje opinie i rekomendacje dotyczące proponowanych zmian w produkcie finalnym, co będzie odpowiednio rejestrowane w protokołach ze spotkań oraz w kartach monitorujących zawierających ocenę poszczególnych form wsparcia i propozycje zmian. W ten sposób zostanie zapewniony wpływ

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

odbiorców na ostateczny kształt produktu finalnego. Zostaną również opracowane formularze do notowania uwag – dla ekspertów i personelu. **Oceny prawidłowości testowania będą dokonywali** wspólnie kierownik projektu wraz z ekspertami po zapoznaniu się z danymi z monitoringu oraz po zasięgnięciu opinii odbiorców podczas wyżej wymienionych spotkań. Oni także będą podejmować decyzje o wprowadzeniu ewentualnych korekt.

V. SPOSÓB SPRAWDZENIA, CZY INNOWACJA DZIAŁA

Ocena wyników testowania produktu finalnego dokonana będzie za pomocą następującego kryterium:

- stopień, w jakim dzięki zastosowaniu opracowanej metodologii i objęciu wsparciem 30 osób pracujących w wieku 50+ wzrosły ich umiejętności zawodowe, informatyczne oraz kondycja psychofizyczna, a także zwiększyła się ich chęć wydłużenia aktywności zawodowej – przewidywany efekt to odsetek odbiorców, którzy będą skłonni dłużej pracować, wynoszący 70%.

Efekt ten będzie sprawdzony poprzez prowadzenie w ramach projektu ewaluacji wewnętrznej. Na każdym etapie testowania produktu odbiorcy wsparcia będą objęci badaniem ewaluacyjnym – zostaną do nich skierowane trzy ankiety ewaluacyjne: przed rozpoczęciem wsparcia (ewaluacja *ex ante*), w połowie wsparcia (ewaluacja *midterm*) oraz po jego zakończeniu (ewaluacja *ex post*). Pozwoli to na stałe monitorowanie przebiegu wsparcia i oddziaływania produktu na grupę poddaną testowaniu. Za realizację ewaluacji wewnętrznej odpowiedzialny będzie personel projektu, przygotowujący w tym celu odpowiednie narzędzia badawcze, zbierający dane i opracowujący wyniki w postaci raportu badawczego. Przedmiotem pomiaru będzie poziom skuteczności zastosowanej metodologii. O tym, że jest ona skuteczna, świadczyć będzie istotna statystycznie różnica w ocenach korzyści produktu finalnego przed rozpoczęciem wsparcia i po wsparciu.

Zbierane będą również przez personel projektu wszystkie opinie i dane dotyczące wypracowanej metodologii uzyskane podczas monitoringu, zarówno od odbiorców – osób pracujących w wieku 50+, jak i użytkowników – pracodawców i przedstawicieli instytucji rynku pracy w trakcie testowania produktu oraz podczas organizowanych seminariów konsultacyjnych (odbywających się przed rozpoczęciem wsparcia oraz po jego zakończeniu). Ponadto powyższy efekt zostanie sprawdzony poprzez zastosowanie ewaluacji zewnętrznej.

Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego zostanie zlecona firmie ewaluatorskiej. Jej **celem** będzie ocena, czy przygotowana metodologia wydłużania aktywności zawodowej osób pracujących w wieku 50+ jest odpowiednia i skuteczna. **Zakres** ewaluacji obejmie zatem przede wszystkim podręcznik, a także wsparcie dla pracodawców i wsparcie dla pracowników.

Pytania kluczowe, na które ewaluacja ma odpowiedzieć, to:

- w jakim stopniu opracowana metodologia jest odpowiednia, biorąc pod uwagę cel, któremu ma służyć? (na skali 5-stopniowej)

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- w jakim stopniu proponowane w metodologii rozwiązania są odpowiednie dla osób w wieku 50+? (na skali 5-stopniowej)
- w jakim stopniu opracowana metodologia jest skuteczna, tzn. może spowodować, że objęte jej działaniem osoby w wieku 50+ będą chciały wydłużyć swoją aktywność zawodową? (na skali 5-stopniowej)
- w jakim stopniu opracowana metodologia jest faktycznie lepsza, bardziej skuteczna i bardziej efektywna niż rozwiązania dotychczas stosowane w zakresie wydłużania aktywności zawodowej osób w wieku 50+? (na skali 5-stopniowej)
- który punkt metodologii (które z rozwiązań w niej zawartych) jest jej najmocniejszą stroną, a który najsłabszą?
- jak oceniane są zawarte w metodologii poszczególne rozwiązania kierowane do osób pracujących w wieku 50+ oraz do zatrudniających je pracodawców?
- w jakim stopniu proponowane podejście jest atrakcyjną alternatywą dla metod stosowanych dotychczas (czy jest bardziej skuteczne, tańsze czy efektywne)? (na skali 5-stopniowej)
- co może wpływać na skuteczność proponowanego podejścia (metody pracy, dobór grup docelowych, organizacja procesu wsparcia, inne czynniki)?
- czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych metod i pod jakimi warunkami?
- jakie są propozycje zmian w oferowanych w metodologii formach wsparcia?

Kryteria, w oparciu o które ewaluacja zewnętrzna powinna zostać przeprowadzona, są następujące:

- trafność – ocena, w jakim stopniu założone cele leżące u podstaw opracowanej metodologii odpowiadają zidentyfikowanym problemom i rzeczywistym potrzebom do zaspokojenia w obszarze związanym z wydłużaniem aktywności zawodowej osób pracujących w wieku 50+;
- efektywność – ocena, na ile przygotowana metodologia jest programem ekonomicznym, tzn. jaki jest stosunek poniesionych na jej realizację nakładów (zasobów finansowych, ludzkich, czasu) do przewidywanych do osiągnięcia wyników i rezultatów;
- skuteczność – ocena, do jakiego stopnia zakładane cele metodologii mogą zostać osiągnięte;
- oddziaływanie/wpływ – ocena stopnia, w jakim opracowana metodologia będzie mogła być zastosowana w odniesieniu do szerszej grupy osób pracujących 50+;
- trwałość efektów – ocena, czy pozytywne efekty proponowanej metodologii mogą trwać po zakończeniu projektu.

Zewnętrzny ewaluator zostanie wyłoniony w trybie otwartego naboru po uprzednim rozeznaniu rynku zgodnie z zasadą efektywnego zarządzania finansami obowiązującą w *Wytycznych w zakresie kwalifikowania wydatków POKL*. Do zadań ewaluatora należeć będzie: zorganizowanie ewaluacji, opracowanie metodologii i narzędzi badawczych, zrealizowanie badania, opracowanie wyników ewaluacji, sporządzenie raportu ewaluacyjnego zawierającego wnioski i rekomendacje. Ewaluacja zewnętrzna będzie obejmowała uczestników konferencji oraz seminariów.

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W ramach ewaluacji zewnętrznej w II etapie realizacji projektu przygotowane zostaną przez zewnętrznych specjalistów 2 recenzje produktu finalnego.

Za wystarczające uzasadnienie do stosowania innowacji na szerszą skalę będzie zatem uzyskanie wskaźnika odbiorców chętnych dłużej pracować wynoszącego 70%. Ponadto istotne znaczenie będzie miało otrzymanie pozytywnych ocen ze sporządzanych przez zewnętrznych specjalistów recenzji oraz osiągnięcie dobrych wyników z przeprowadzanej ewaluacji zewnętrznej – chodzi tu o osiągnięcie średniego wyniku (oceny przynajmniej 4) na 5-stopniowej skali oceny w odniesieniu do pytań kluczowych ewaluacji zewnętrznej.

VI. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA

Podstawowym celem działań upowszechniających jest poinformowanie o wypracowanym w ramach projektu produkcie jak najszerszego grona potencjalnie zainteresowanych nim osób i instytucji.

Adresatami działań upowszechniających będą potencjalnie wszyscy pracodawcy z województwa lubelskiego – zarówno z sektora prywatnego, jak i publicznego oraz potencjalnie wszyscy przedstawiciele instytucji rynku pracy. Stanowią oni grupę użytkowników, która ma bezpośredni wpływ na losy osób pracujących i często to właśnie od ich decyzji zależy dalsza kariera zawodowa osób po 50. roku życia, a co za tym idzie – wydłużenie ich aktywności zawodowej. Ponadto to właśnie pracodawcy i przedstawiciele instytucji rynku pracy będą decydowali o ewentualnym wprowadzeniu i stosowaniu opracowanej w ramach projektu metodologii wydłużania aktywności zawodowej osób 50+.

Adresatami działań upowszechniających będą także osoby pracujące, które ukończyły 50. rok życia oraz pracownicy zbliżający się wiekiem do 50 lat. Ważne jest bowiem, aby również ta kategoria osób została szczegółowo poinformowana o istniejącym problemie i o możliwościach jego rozwiązania – aby poznała formy wsparcia służące zwiększeniu jej chęci do wydłużenia swojego okresu zatrudnienia.

W sposób szczególny adresatami działań upowszechniających będą decydenci oraz właściciele lub osoby zarządzające przedsiębiorstwami, członkowie izb, stowarzyszeń i zrzeszeń pracodawców. Istotne jest to w kontekście włączania do głównego nurtu polityki, co zostanie omówione w kolejnym punkcie – poświęconym strategii włączania do głównego nurtu polityki.

Uzasadnienie wyboru strategii upowszechniania produktu finalnego – w związku z tym, że adresaci są grupą bardzo szeroką – potencjalnie wszyscy pracodawcy województwa lubelskiego i potencjalnie wszystkie osoby pracujące w wieku 50+ w województwie lubelskim – zaplanowano takie narzędzia upowszechniania, które pozwolą na szerokie dotarcie do interesariuszy (telewizja, prasa, internet).

Metodologia wydłużania aktywności zawodowej pracowników w wieku 50+ jest produktem finalnym wypracowanym w ramach realizacji projektu, w związku z czym to ona w formie podręcznikowej będzie stanowiła przedmiot upowszechniania. Jest ona narzędziem uniwersalnym

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

w zakresie podejmowanej tematyki: stanowi bowiem z jednej strony kompendium wiedzy teoretycznej dotyczącej problematyki wydłużania aktywności zawodowej, z drugiej zaś zawiera szereg praktycznych rozwiązań, stanowiących innowacyjny zestaw wieloaspektowych form, które z powodzeniem mogą być wykorzystywane w zakładach pracy celem wydłużenia aktywności zawodowej.

Działania upowszechniające będą przeprowadzone za pomocą następujących instrumentów:

- konferencja upowszechniająca – zostanie zorganizowana w Lublinie dla 100 uczestników z województwa lubelskiego. Zaproszeni na nią będą głównie pracodawcy oraz przedstawiciele lubelskich instytucji rynku pracy, a także izb, stowarzyszeń i zrzeszeń pracodawców. Na konferencji zostaną rozdysponowane specjalnie przygotowane materiały szkoleniowe oraz podręcznik zawierający metodologię wydłużania aktywności zawodowej osób pracujących w wieku 50+ wraz z płytą DVD. Prelegentami na konferencji będzie 7 osób z Polski – specjalistów w podejmowanej tematyce oraz 2 przedstawiciele włoskiego partnera – Consorzio Lavoro e Ambiente. Zaproszenia na konferencję będą dystrybuowane drogą pocztową, a także za pośrednictwem ogłoszeń w prasie regionalnej tak, aby poinformowane zostało o niej jak najszersze grono odbiorców;
- publikacja produktu finalnego – produkt finalny, czyli podręcznik zawierający metodologię zostanie wydrukowany w nakładzie 500 egzemplarzy wraz z dołączoną do niego płytą DVD;
- dystrybucja produktu finalnego – 400 egzemplarzy podręcznika zostanie wysłanych pocztą do potencjalnych użytkowników. Dystrybucja podręcznika będzie się także odbywała drogą elektroniczną za pośrednictwem strony internetowej projektu www.olbrzym.info, na której zostanie on zamieszczony, a także 100 egzemplarzy zostanie rozdysponowanych podczas konferencji upowszechniającej;
- program telewizyjny poświęcony problematyce wydłużania aktywności zawodowej osób pracujących w wieku 50+ – zostanie wyprodukowany i pięciokrotnie wyemitowany celem upowszechnienia osiągniętych rezultatów;
- artykuły sponsorowane – powstaną 3 artykuły, których celem będzie upowszechnienie przedmiotowej problematyki i produktu finalnego. Zostaną one opublikowane w prasie regionalnej;
- strona internetowa projektu – upowszechnianie dokonuje się także stale poprzez funkcjonowanie strony www.olbrzym.info, na której zostanie umieszczona metodologia poświęcona wydłużaniu aktywności zawodowej osób 50+. Na witrynie na bieżąco również zamieszczane są aktualizacje dotyczące prac podejmowanych w projekcie oraz wypracowanych wyników badań i analiz.

Działania upowszechniające są realizowane od momentu opracowania wstępnej wersji produktu finalnego. Natomiast koncentracja działań upowszechniających nastąpi po walidacji produktu finalnego przez Regionalną Sieć Tematyczną (od 28 września 2012 r. do 30 listopada 2012 r.). Upowszechnianie swoim zasięgiem obejmie województwo lubelskie.

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Realizatorami strategii upowszechniania będą następujące grupy osób: od strony organizacyjnej będzie to personel projektu przy wsparciu partnera włoskiego – Consorzio Lavoro e Ambiente z Rzymu. Od strony merytorycznej będą to autorzy produktu, czyli eksperci zaangażowani do projektu celem opracowania podręcznika zawierającego metodologię wydłużania aktywności zawodowej osób w wieku 50+.

Potencjał produktu na upowszechnianie polega na:

- **użyteczności produktu dla realizowanej polityki** – przedmiot metodologii, czyli wydłużanie aktywności zawodowej pracowników po 50. roku życia należy do priorytetowych działań Unii Europejskiej w zakresie polityki społecznej. Zgodnie z założeniami Strategii Lizbońskiej jednym z celów UE jest osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata na poziomie nie niższym niż 50%. Ponadto produkt wpisuje się w „Strategię Rozwoju Kraju na lata 2007-2015” oraz w krajowy program „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”;
- **warunkach i szansach na wdrożenie produktu do praktyki** – szanse na wdrożenie produktu do praktyki są duże, ponieważ w Polsce w zakresie wydłużania aktywności zawodowej brakuje działań prewencyjnych, które podejmowane byłyby na etapie, kiedy jeszcze osoby w wieku 50+ pracują. Ponadto realizowane dotychczas działania na rzecz aktywizacji osób w wieku 50+ okazały się być nieskuteczne, o czym świadczy nieznaczny wzrost wskaźnika aktywności zawodowej, odkąd Polska jest członkiem UE;
- **możliwości zastosowania produktu wobec innych grup** – potencjalnie produkt może być stosowany także w odniesieniu do grup osób młodszych, np. 40+ tak, aby jak najwcześniej rozpocząć działania nastawione na promocję i wydłużanie ich aktywności zawodowej. Ponadto wypracowana w ramach projektu metodologia może być z powodzeniem zastosowana do grupy osób nieaktywnych zawodowo w wieku 40+ celem ich tranzycji na rynek pracy.

VII. STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI

Podstawowym **celem strategii włączania do głównego nurtu polityki** jest spowodowanie, aby produkt był w przyszłości szerzej stosowany. Celem jest to, aby decydenci włączyli rekomendacje projektu do głównego nurtu polityki. Należy podkreślić, że zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie projektu cel ten wykracza poza ramy projektu i jego osiągnięcie nie będzie mogło być zweryfikowane w przyjętej cezurze czasowej. Niemniej jednak prowadzone będą działania adresowane do konkretnych grup odbiorców, które mają doprowadzić do realizacji tego celu.

Instrumenty realizacji działań to:

- seminaria z udziałem decydentów – zorganizowane zostaną 3 seminaria, na które zostanie zaproszonych po 10 osób (łącznie 30 osób) związanych z polityką zatrudnienia (będą to politycy oraz pracodawcy z terenu województwa lubelskiego). Seminaria te odbędą się po to,

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

aby przedstawić decydentom rekomendacje z projektu i żeby mieć wpływ na zmiany w głównym nurcie polityki, czyli w przepisach prawnych dotyczących zatrudnienia oraz aby uświadomić decydentom istnienie poważnego problemu związanego z aktywizacją zawodową osób po 50. roku życia;

- zostaną przesłane rekomendacje z projektu dotyczące problematyki wydłużania aktywności zawodowej osób po 50. roku życia decydentom szczebla centralnego, tj. do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, do komisji sejmowych odpowiedzialnych za politykę zatrudnienia, parlamentarzystom i euro parlamentarzystom, jak również do regionalnych i lokalnych decydentów – Wojewody Województwa Lubelskiego, Marszałka Województwa Lubelskiego, prezydentom, burmistrzom oraz radom miast Lubelszczyzny. Z naszymi rekomendacjami zostaną również zaznajomione Powiatowe Urzędy Pracy w województwie lubelskim, organizacje i zrzeszenia pracodawców oraz izby rzemieślnicze działające na terenie województwa lubelskiego, a także na szczeblu ogólnokrajowym.
- spójna z włączaniem do głównego nurtu polityki jest również strategia upowszechniania. Narzędzia zastosowane w ramach strategii upowszechniania będą przydatne również (jako baza) do realizowanej strategii włączania do głównego nurtu polityki i będą to przede wszystkim: strona internetowa projektu, artykuły sponsorowane, program telewizyjny czy dystrybucja publikacji zawierającej produkt finalny projektu, ponieważ odbiorcami powyższych działań m.in. będą również decydenci.

Wszelkie podejmowane działania w ramach strategii włączania do głównego nurtu polityki kierowane będą (**adresaci strategii włączania**) do decydentów oraz przedstawicieli instytucji rynku pracy, organizacji pracodawców oraz izb rzemieślniczych, mających wpływ bezpośredni lub pośredni na politykę zatrudnienia. O sukcesie działań włączających będzie stanowił fakt, że decydenci zyskają świadomość problemu oraz poznają rekomendacje dotyczące tego, jakie zmiany należy wprowadzić do głównego nurtu polityki, aby w sposób efektywny wydłużać aktywność zawodową osób po 50. roku życia. Wskazana przez nas strategia włączania poprzez dobór odpowiedniej grupy decydentów oraz podejmowanych wobec nich działań stanowi gwarancję realizacji jej fundamentalnego celu, czyli spowodowania, aby produkt finalny projektu „Obudź w sobie olbrzyma – innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej” był w przyszłości szerzej stosowany.

Formy służące „wdrażaniu do głównego nurtu polityki” to seminaria dla decydentów z dobranymi uczestnikami po to, aby mieć wpływ na zmiany w przepisach, w nurcie polityki, aby móc dogłębnie dotrzeć do świadomości decydentów, aby oni włączyli wypracowane w projekcie działania do polityki.

Realizatorami strategii włączania do głównego nurtu polityki będą, podobnie jak w przypadku strategii upowszechniania, następujące grupy osób: od strony organizacyjnej będzie to personel projektu przy wsparciu partnera włoskiego – Consorzio Lavoro e Ambiente z Rzymu. Od strony merytorycznej będą to autorzy produktu, czyli eksperci zaangażowani do projektu celem

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

opracowania podręcznika zawierającego metodologię wydłużania aktywności zawodowej osób w wieku 50+.

Użytkownikami produktu finalnego będzie 30 decydentów (polityków oraz pracodawców) z województwa lubelskiego. Zostaną oni zaproszeni na 3 seminaria, na których poznają zagadnienia związane z aktywizacją zawodową osób po 50. roku życia oraz rozwiązania i rekomendacje zawarte w produkcie finalnym, dzięki czemu będą w stanie aktywnie włączać ideę poprzez odpowiednie dla nich mechanizmy legislacyjne i decyzyjne.

Działania włączające będą prowadzone po II walidacji przez Regionalną Sieć Tematyczną, tj. w okresie od 28 września 2012 do 30 listopada 2012 roku.

VIII. KAMIEŃ MIŁOWE II ETAPU PROJEKTU

1. Rekrutacja odbiorców – czerwiec-lipiec 2011 r.
2. Szkolenia dla trenerów i dla kadry menadżerskiej – lipiec 2011 r.
3. Rozpoczęcie wsparcia dla odbiorców w ramach projektu – lipiec 2011 r.
4. Zakończenie wsparcia dla odbiorców w ramach projektu – kwiecień 2012 r.
5. Analiza rzeczywistych efektów testowanego podręcznika i metodologii – II kwartał 2012 r.
6. Seminarium konsultacyjne z użytkownikami i odbiorcami – II kwartał 2012 r.
7. Opracowanie wersji finalnej podręcznika i metodologii na podstawie wyników analizy rzeczywistych efektów – II kwartał 2012 r.
8. Upowszechnienie i włączenie do głównego nurtu polityki – III i IV kwartał 2012 r.
9. Konferencja upowszechniająca – IV kwartał 2012 r.
10. Ewaluacja zewnętrzna – III i IV kwartał 2012 r.

IX. ANALIZA RYZYKA

Potencjalne zagrożenia na etapie testowania to:

1. brak zainteresowania pracodawców przystąpieniem do projektu

W ramach realizacji I etapu niniejszego projektu zorganizowano dnia 14.04.2011 roku seminarium konsultacyjne dla potencjalnych odbiorców i użytkowników, na które zaproszono pracodawców jako potencjalnych użytkowników. Część zareagowała na nie z ogromnym zainteresowaniem, część natomiast odmówiła udziału. Podczas seminarium po szczegółowym zaprezentowaniu planowanej metodologii i form wsparcia dla osób 50+ zarówno pracodawcy, jak i zaproszone osoby pracujące w wieku 50+ wyraziły ogromne zainteresowanie udziałem w projekcie. Świadczy to o wyeliminowaniu tego zagrożenia. Atrakcyjność form wsparcia powoduje chęć udziału w projekcie. W ankiecie ewaluacyjnej użytkownicy i odbiorcy wskazali na duży wpływ planowanej do testowania metodologii na chęć wydłużenia aktywności zawodowej objętych jej oddziaływaniem

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

osób: średnia na skali 5-stopniowej wynosi 4,4 (czyli została oceniona na poziomie pomiędzy wysokim wpływem a bardzo wysokim wpływem).

W związku z tym prawdopodobieństwo wystąpienia tego zagrożenia można uznać za niskie (1 punkt na skali 1-3), wpływ ryzyka na realizację projektu jest również niski (1 punkt na skali 1-3). Zatem po przemnożeniu „prawdopodobieństwo i wpływ ryzyka” wynosi 1.

2. brak zainteresowania pracodawców stosowaniem strategii zarządzania wiekiem w swoich firmach – w trakcie testowania

Działaniem zaradczym jest zorganizowanie szkolenia dla kadry menedżerskiej z zakładów objętych testowaniem na samym początku etapu testowania w celu uświadomienia ich o konieczności wydłużania aktywności zawodowej i o korzyściach z tego wynikających dla zakładu i dla społeczeństwa. Poza tym stosowanie strategii zarządzania wiekiem w firmach nie wiąże się z ponoszeniem kosztów przez pracodawców.

W związku z tym prawdopodobieństwo wystąpienia tego zagrożenia można uznać za niskie (1 punkt na skali 1-3). Wpływ ryzyka na realizację projektu jest również niski (1 punkt na skali 1-3). Zatem po przemnożeniu „prawdopodobieństwo i wpływ ryzyka” wynosi 1.

3. niska motywacja odbiorców w trakcie trwania projektu spowodowana dosyć dużą liczbą godzin udzielanego wsparcia oraz duża absencja na zajęciach

Liczba godzin jest dosyć duża, ale zajęcia są bardzo różnorodne i większość z nich należy do zajęć powszechnie uważanych za przyjemny sposób spędzania czasu (masaże, zajęcia rekreacyjno-sportowe, wycieczki integracyjne, zajęcia z wizażu). Ważnym środkiem zaradczym będą warsztaty motywacyjno-psychologiczne prowadzone z wykorzystaniem metody MBTI (Myers-Briggs Type Indicator), które pomagają identyfikować mocne strony osoby oraz potencjalne drogi jej rozwoju, co jest szczególnie ważne – w myśl twórców metody – dla osób po 50. roku życia, które mogą odkryć swoje zasoby potencjałów do tej pory niewykorzystywanych. Osoby po tego typu zajęciach są zmotywowane w bardzo wysokim stopniu i mają zwiększone poczucie własnej wartości i wiary w realizację zamierzonych celów. Dodatkowo czynnikiem motywującym dla każdego odbiorcy będzie indywidualna praca z coachem w trakcie całego okresu wsparcia. Szkolenia zawodowe i z nowoczesnych technologii informacyjnych będą poprowadzone specjalną metodą dla osób 50+ , również z wykorzystaniem technik relaksacji.

Ważnym narzędziem zapobiegawczym zagrożeniu będzie również dobrze przeprowadzona rekrutacja, pozwalająca wybrać odbiorców bardzo wysoko zmotywowanych udziałem w projekcie, a równocześnie przygotowanie listy rezerwowej odbiorców, aby w razie przypadku losowego można było zastąpić uczestników wsparcia. Ponadto z wybranymi do udziału w projekcie odbiorcami zostaną podpisane odpowiednie deklaracje uczestnictwa oraz umowy zobowiązujące ich do aktywnego korzystania ze wszystkich form udzielanego wsparcia.

W związku z tym prawdopodobieństwo wystąpienia tego zagrożenia można uznać za niskie (1 punkt na skali 1-3). Wpływ ryzyka na realizację projektu jest również niski (1 punkt na skali 1-3). Zatem po przemnożeniu „prawdopodobieństwo i wpływ ryzyka” wynosi 1.

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Potencjalne zagrożenia na etapie upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki to:

4. brak zainteresowania społeczeństwa województwa lubelskiego, pracodawców z terenu województwa oraz decydentów tematyką wydłużania aktywności zawodowej osób 50+

Działaniem zaradczym jest zorganizowanie konferencji, wyemitowanie filmów i opublikowanie artykułów promocyjnych w celu uświadomienia konieczności wydłużania aktywności zawodowej i korzyści z tego wynikających. Działaniem zaradczym jest również zorganizowanie seminariów (3) dla decydentów, na których zostaną oni zapoznani z rekomendacjami dotyczącymi proponowanych zmian wprowadzanych do głównego nurtu polityki. Kolejne działania zaradcze to seminarium z użytkownikami i odbiorcami pozwalające poznać im pozytywne efekty wynikające z wdrażania metodologii.

Ważne jest, aby w trakcie tych działań zaradczych pokazać wymierne efekty projektu: zmianę świadomości odbiorców, poprawę ich kondycji psychofizycznej, zwiększenie motywacji i energii życiowej, podniesienie kompetencji i aktualizację wiedzy, poprawę wizerunku, a co za tym idzie – wzrost ich chęci i planów dotyczących wydłużenia własnej aktywności zawodowej.

W związku z tym, że przewidziano tak wiele działań zaradczych, prawdopodobieństwo wystąpienia tego zagrożenia można uznać za niskie (1 punkt na skali 1-3). Wpływ ryzyka na realizację projektu jest również niski (1 punkt na skali 1-3). Zatem po przemnożeniu „prawdopodobieństwo i wpływ ryzyka” wynosi 1.

Ważne będzie, aby rekomendacje z przetestowanej metodologii przekazać decydentom nie tylko szczebla regionalnego, ale również centralnego (MPiPS, MRR, parlamentarzyści, Komisje Sejmowe, KIWi) ze szczególnym wskazaniem możliwości wprowadzenia tego typu rozwiązań do konkursów standardowych w ramach POKL, a nie tylko innowacyjnych, jak to miało miejsce dotąd – tak aby przetestowana metodologia wydłużania aktywności zawodowej została włączona do głównego nurtu polityki i co za tym idzie – mogła być szeroko wykorzystana w całym kraju.

Wszystkie ryzyka będą na bieżąco monitorowane w trakcie II etapu wdrażania projektu.

Dodatkowo personel projektu będzie przygotowany na wystąpienie innych potencjalnych zagrożeń (dziś nieznanych). Stały bieżący monitoring będzie służył temu aby natychmiast zauważać niepokojące sygnały i od razu reagować na nie, zapobiegając wystąpieniu problemów.

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego