



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

**OBUDŹ W SOBIE  
OLBRZYMA**

Innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej

**europerspektywa**  
INSPIRACJA DO DZIAŁANIA


Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## PROJEKT INNOWACYJNY TESTUJĄCY

Projekt realizowany jest w okresie  
od 01.09.2010 do 30.11.2012 roku  
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki  
Wartość projektu: 1 497 830 zł

**Eksperti zaangażowani w realizację projektu:**  
dr Radosław Mącik (UMCS)  
dr hab. Bohdan Rożnowski (KUL JP II)  
dr Czesław Noworol (UJ)  
mgr Maria Rożnowska

**europerspektywa**



**OBUDŹ W SOBIE  
OLBRZYMA**

Innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej

**Głównym celem projektu jest:**  
opracowanie innowacyjnej metodologii  
wydłużenia aktywności zawodowej osób 50+,  
która w sposób efektywny i skuteczny ma  
rozwiązać problemy związane z wydłużaniem  
aktywności zawodowej osób po 50. roku życia.

**europerspektywa**

## Do kogo skierowany jest projekt?

**Użytkownikami metodologii**  
są pracodawcy oraz przedstawiciele  
instytucji rynku pracy.

**Odbiorcami metodologii**  
są osoby pracujące w wieku 50+  
w województwie lubelskim.

**europerspektywa**

## PARTNER PROJEKTU

Projekt realizowany jest w partnerstwie z **Consorzio Lavoro e Ambiente** – włoską firmą z siedzibą w Rzymie.



Współpraca ponadnarodowa służy m.in. przekazaniu przez włoskiego partnera jego doświadczeń w zakresie wydłużania aktywności zawodowej oraz w zakresie włączania do głównego nurtu polityki. Elementy współpracy to:

- analiza włoska autorstwa Tito Livio Mongelli pt. *Strategie i metody wydłużania aktywności zawodowej osób po 50. roku życia. Analiza rozwiązań innowacyjnych we Włoszech dotyczących wydłużania aktywności zawodowej*
- wizyta studyjna ekspertów projektu we Włoszech
- seminarium robocze z udziałem Włochów w Polsce
- konferencja upowszechniająca planowana na IV kwartał 2012 roku

## I ETAP REALIZACJI PROJEKTU – PRZYGOTOWANIA

### 1. Diagnoza i analiza problemu

- Zbigniew Jackiewicz: *Analiza rozwiązań prawnych w kontekście wydłużania aktywności zawodowej osób powyżej 50. roku życia*
- Bohdan Rożnowski: *Wieloaspektowa charakterystyka sytuacji życiowej osób 50+ w perspektywie aktywności zawodowej*
- Beata Romejko: *Raport z badań osób pracujących w wieku 50+ z terenu województwa lubelskiego*
- Beata Romejko: *Raport z badań pracodawców zatrudniających osoby w wieku 50+ z terenu województwa lubelskiego*

### 2. Opracowanie wstępnej wersji podręcznika oraz strategii wdrażania projektu innowacyjnego

### 3. Ewaluacja zewnętrzna wstępnej wersji produktu finalnego – badania użytkowników, odbiorców i przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz recenzja dra Dariusza Wadowskiego (KUL JPil)

europerspektywa

## II ETAP REALIZACJI PROJEKTU – WDROŻENIA

### 1. Testowanie opracowanego produktu (01.07.2011-30.04.2012)

- 30 osób pracujących w wieku 50+ oraz 15 menedżerów z 4 lubelskich zakładów pracy:
  - Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej
  - Powiatowy Urząd Pracy
  - Okręgowa Stacja Chemiczno-Rolnicza
  - Zespół Szkół Chemicznych i Przemysłu Spożywczego im. Franciszka Kleeberga

### 2. Analiza rzeczywistych efektów testowanego podręcznika i metodologii

### 3. Opracowanie podręcznika i metodologii na podstawie wyników analizy

### 4. Walidacja produktu finalnego

### 5. Upowszechnienie i włączenie do głównego nurtu polityki (cały czas trwania projektu, głównie IV kwartał 2012)

### 6. Ewaluacja zewnętrzna (II-IV kwartał 2012)

## PRODUKT FINALNY



„Metodologia wydłużania aktywności zawodowej osób w wieku powyżej pięćdziesięciu lat”  
(w formie podręcznika)

europerspektywa

Założeniem leżącym u podstaw opracowywania metodologii było **połączenie praktyki z teorią**.

W metodologii znajdują się zatem **praktyczne rozwiązania** zaznaczone w podręczniku niebieskimi paskami na górze i dole strony, jak również **teoretyczne fragmenty** tworzące kontekst naukowo-badawczo-społeczny dla omawianych zagadnień. Tego rodzaju podejście ułatwia czytelnikowi całościowe spojrzenie na omawiane zjawiska. Będzie również pomocnym materiałem przy organizowaniu szkoleń dla menedżerów.

europerspektywa

W metodologii opisanych zostało 14 form wsparcia:

FORMY TESTOWANE W PROJEKIE (NARZĘDZIA)	FORMY NIETESTOWANE W PROJEKIE (DODATKOWE)
1. wyjazdy integracyjne	1. kampanie marketingowe i społeczne
2. coaching indywidualny	2. elastyczne formy zatrudnienia
3. warsztaty psychologiczno-motywacyjne	3. mentoring
4. szkolenie z zakresu ICT	4. wewnątrzorganizacyjne kampanie informacyjne
5. szkolenia zawodowe	
6. pakiet medyczny	
7. zajęcia rekreacyjno-sportowe	
8. terapia manualna	
9. wizerunek osobisty (metamorfoza kompletna)	
10. szkolenie kadry menedżerskiej	

## TESTOWANIE PRODUKTU FINALNEGO

W ramach etapu testowania trwającego od 1 lipca 2011 roku do 30 kwietnia 2012 roku:

- Wsparciem objęliśmy **30 pracowników 50+** z 4 lubelskich zakładów pracy.
- Zorganizowaliśmy szkolenie dla **15 przedstawicieli kadry menedżerskiej** z 4 zakładów pracy, w których są zatrudnione osoby 50+ biorące udział w testowaniu.
- Przeprowadziliśmy szkolenie dla **trenerów** przygotowujące ich do pracy z osobami 50+.

europerspektywa

## TESTOWANIE PRODUKTU FINALNEGO

Zgodnie z założeniami projektu testowaniu poddano łącznie 10 form wsparcia (spośród 14 opisanych w metodologii). Na podstawie uzyskanych w testowaniu wyników opracowano **10 „Programów i empirycznych weryfikacji użyteczności narzędzi”**:

1. pakiet medyczny
2. terapia manualna
3. wyjazd integracyjny
4. warsztaty psychologiczno-motywacyjne
5. coaching indywidualny
6. zajęcia rekreacyjno-sportowe
7. szkolenia zawodowe/podnoszące kwalifikacje
8. szkolenia z zakresu nowoczesnych technologii informacyjnych (ICT)
9. wizerunek osobisty (metamorfoza kompletna)
10. szkolenie kadry menedżerskiej

europerspektywa

## Pakiet medyczny



**Platynowy pakiet medyczny LUXMED** umożliwił odbiorcom bezpłatne korzystanie z zabiegów, badań oraz usług lekarzy wszystkich specjalności.

**Celem** zastosowania pakietu medycznego było utrzymanie i poprawa sytuacji zdrowotnej w aspekcie zdolności do przedłużenia aktywności zawodowej.

**Wymiar testowania:** dowolna liczba wizyt lekarskich, badań i innych zabiegów przez okres 10 miesięcy (lipiec 2011 – kwiecień 2012).

europerspektywa

## Pakiet medyczny

### Osiągnięte rezultaty:

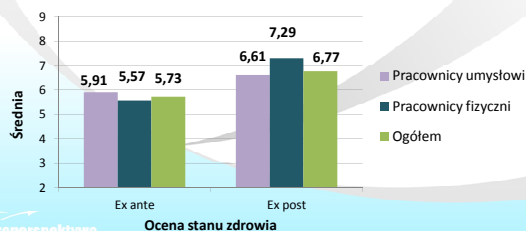
- Stopień **przydatności pakietu do zwiększenia aktywności zawodowej i chęci dalszej pracy** odbiorcy ocenili na poziomie bardzo wysokim – ocena **8,83** na 9-stopniowej skali (jest to forma wsparcia oceniona w tej kategorii najwyżej spośród wszystkich testowanych).
- Stopień **zadowolenia odbiorców z korzystania z pakietu medycznego** oceniony został na poziomie **8,70** na 9-stopniowej skali.
- 83% odbiorców uznało pakiet medyczny za jedną z tych form, która w największym stopniu odpowiadała na ich potrzeby (pakiet medyczny był formą najczęściej wskazywaną przez odbiorców).

europerspektywa

## Pakiet medyczny

### Osiągnięte rezultaty:

- Podniesienie stanu zdrowia odbiorców (wzrost średniej oceny swojego stanu zdrowia przez odbiorców).



europerspektywa

## Terapia manualna



W ramach **terapii manualnej** każdy odbiorca skorzystał z 20 godzin masażu według samodzielnie ustalonego harmonogramu.

**Celem** zastosowania terapii manualnej było zwiększenie chęci do pracy poprzez minimalizację dolegliwości bólowych doświadczanych przez pracowników w wieku 50+.

**Wymiar testowania:** 20 godzin masażu do wykorzystania przez okres 6 miesięcy (lipiec 2011 – grudzień 2011).

europerspektywa

## Terapia manualna

### Osiągnięte rezultaty:

- Stopień **przydatności terapii manualnej do zwiększenia aktywności zawodowej i chęci dalszej pracy** odbiorców został oceniony na poziomie **8,77** na 9-stopniowej skali.
- Stopień, w jakim **terapia manualna poprawiła samopoczucie i stan zdrowia** odbiorców, oceniony został na poziomie **8,53** na 9-stopniowej skali.
- Stopień **zadowolenia odbiorców ze skorzystania z terapii manualnej** oceniony został na poziomie **8,83** na 9-stopniowej skali.
- 53% odbiorców wskazało terapię manualną jako jedną z tych form wsparcia, która odpowiedziała na ich potrzeby w największym stopniu.

europerspektywa

**Wyjazd integracyjny** polegał przede wszystkim na realizacji różnego rodzaju gier i zabaw integracyjnych zorganizowanych przez profesjonalną firmę.

**Celem** wyjazdu integracyjnego była integracja międzypokoleniowa pracowników, łamanie autostereotypu „starszego pracownika” oraz poprawa wizerunku pracowników starszych w zakładzie pracy.

**Wymiar testowania:** zorganizowano 3 wycieczki, w których uczestniczyło po 20 osób (w tym kadra zarządzająca, osoby 50+ oraz 50-). Były to wyjazdy weekendowe (piątek, sobota, niedziela).

europerspektywa

## Wyjazd integracyjny



## Wyjazd integracyjny

W ramach projektu opracowany został **specjalny program wyjazdu integracyjnego** obejmujący takie aktywności (zestaw gier i zabaw), które pozwoliły **osobom w wieku 50+ w pełni angażować się oraz wykazać swoimi atutami** (np. doświadczenie, logiczne myślenie).

Szczegółowy opis przygotowanego programu wyjazdu integracyjnego zawarty w podręczniku umożliwia nie tylko jego realizację przez wynajętą w tym celu profesjonalną firmę, lecz także **samodzielne wykorzystanie** przez dany zakład pracy.



europerspektywa

## Wyjazd integracyjny

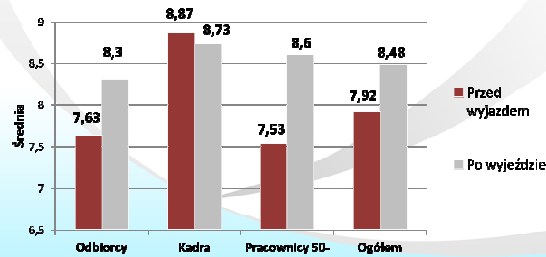
### Osiągnięte rezultaty:

- Stopień **przydatności wjazdu integracyjnego do zwiększenia aktywności zawodowej i chęci dalszej pracy** odbiorcy ocenili na poziomie **8,40** na 9-stopniowej skali.
- Stopień **zadowolenia odbiorców z wzięcia udziału w wyjeździe integracyjnym** to **8,37** na 9-stopniowej skali.
- 37% odbiorców wskazało wyjazd integracyjny jako jedną z tych form wsparcia, która w największym stopniu odpowiedziała na ich potrzeby.

europerspektywa

### Wyjazd integracyjny

- Ocena stopnia potrzeby organizowania wyjazdów integracyjnych w zakładzie pracy.



europerspektywa

### Wyjazd integracyjny

- Opinia menedżera uczestniczącego w wyjeździe integracyjnym:

„Projekt sprawdził się w 100%. Pracownicy biorący w nim udział realizując kolejne etapy projektu, wykazywali się coraz większym zaangażowaniem i pomysłowością. **Ich wzajemne relacje znacznie się zacieśniły, chętnie ze sobą współpracowali, stali się bardzo otwarci na siebie.** Omawiając swoje zajęcia, chętnie dzielili się doświadczeniami, podpowiadając sobie sprawdzonych prowadzących, lekarzy, masażyстів. **Na co dzień ma to odbicie w pracy zawodowej, relacje wypracowane przez projekt sprawiły, że chętnie ze sobą rozmawiają i przebywają, co powoduje że chętniej realizują się w pracy zawodowej.** Wyjazd integracyjny, spotkania z panią psycholog sprawiły, że odczuli na własnej skórze, że w grupie można działać więcej. Zadania tam realizowane nauczyły ich wzajemnej współpracy, chętnie sobie pomagają, co ma przełożenie w codziennej pracy zawodowej. Panie po metamorfozie, masażach, basenie poczuły się znacznie młodsze, atrakcyjniejsze, a co za tym idzie – optymistycznie patrzą w przyszłość”.

europerspektywa

### Warsztaty psychologiczno-motywacyjne (oparte o metodę MBTI)

Warsztaty psychologiczno-motywacyjne prowadzone były w oparciu o metodę MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) – MBTI to kwestionariusz samooceny służący do określania typu osobowości, pomagający identyfikować mocne strony danej osoby oraz potencjalne drogi jej rozwoju.

Celem warsztatów psychologiczno-motywacyjnych było wywołanie intencji przedłużenia aktywności zawodowej poprzez **zmianę postawy do kontynuacji aktywności zawodowej na bardziej pozytywną**, co prowadzi do zwiększenia prawdopodobieństwa przedłużenia własnej aktywności zawodowej oraz wyposażenia uczestników w niezbędne do tego narzędzia realizacji.

Wymiar testowania: każdy z odbiorców uczestniczył w dwudniowym warsztacie (trwającym łącznie 16 godzin, odbywającym się w czasie weekendu). Odbiorcy podzieleni zostali na trzy 10-osobowe grupy.

europerspektywa

### Warsztaty psychologiczno-motywacyjne (oparte o metodę MBTI)

W podręczniku zawarty został program warsztatów psychologiczno-motywacyjnych dla pracowników 50+ oparty o metodę MBTI.

Ponadto w przypadku braku możliwości skorzystania z narzędzi MBTI, wymagających uprawnień, eksperci opracowali program dodatkowy (również opisany w podręczniku) – jest to **program oparty o teorię psychologii poznawczej zatytułowany „Być albo nie być... aktywnym – Moja sytuacja w pracy”**.

europerspektywa

## Warsztaty psychologiczno-motywacyjne (oparte o metodę MBTI)

### Osiągnięte rezultaty:

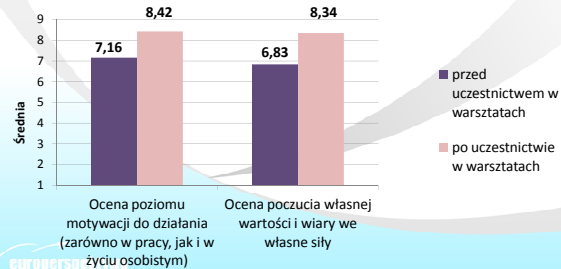
- Stopień **przydatności warsztatów psychologiczno-motywacyjnych do zwiększenia aktywności zawodowej i chęci dalszej pracy** został oceniony przez odbiorców na poziomie **7,87** na 9-stopniowej skali.
- Stopień **zadowolenia z wzięcia udziału w warsztatach psychologiczno-motywacyjnych** oceniony został na poziomie **8,00** na 9-stopniowej skali.
- 26% pracowników umysłowych biorących udział w testowaniu wskazało warsztaty psychologiczno-motywacyjne za jedną z tych form, która w największym stopniu odpowiedziała na ich potrzeby.

europerspektywa

## Warsztaty psychologiczno-motywacyjne (oparte o metodę MBTI)

### Osiągnięte rezultaty:

- Poniższy wykres przedstawia oceny uczestników warsztatów.



europerspektywa

## Coaching indywidualny



Coaching to forma wsparcia o charakterze indywidualnym i ciągłym.

**Celem** coachingu indywidualnego była zmiana postawy osoby 50+ wobec własnej aktywności zawodowej, a także motywowanie jej do rozwoju we wszystkich możliwych obszarach (rodzinnym, indywidualnym, zawodowym).

**Wymiar testowania:** 7 spotkań 60-minutowych dla każdego odbiorcy indywidualnie przez cały okres testowania, tj. 10 miesięcy (lipiec 2011 – kwiecień 2012).

europerspektywa

## Coaching indywidualny

### Osiągnięte rezultaty:

- Stopień **przydatności coachingu do zwiększenia aktywności zawodowej i chęci dalszej pracy** odbiorców został oceniony na poziomie **7,29** na 9-punktowej skali.
- Stopień **zadowolenia odbiorców z wzięcia udziału w coachingu** został oceniony na poziomie **7,21** na 9-punktowej skali.
- Stopień, w jakim **coaching podniósł umiejętności radzenia sobie w sytuacjach stresowych**, został oceniony na poziomie **7,46** na 9-stopniowej skali.
- Stopień, w jakim **coaching zmotywował odbiorców do dalszego rozwoju w życiu zawodowym**, został oceniony na poziomie **7,44** na 9-stopniowej skali.

europerspektywa



### Zajęcia rekreacyjno-sportowe do wyboru:

\*aqua aerobic, \*basen+sauna+jacuzzi, \*aerobic/siłownia, \*joga



Systematyczne podejmowanie aktywności fizycznej nie tylko w dużym stopniu wpływa na poprawę samopoczucia, lecz także zmniejsza ryzyko wystąpienia chorób cywilizacyjnych (zawału, udaru, nadciśnienia, otyłości, cukrzycy). Proponowane w projekcie formy **zajęć rekreacyjno-sportowych** wybrane zostały specjalnie z myślą o osobach w wieku 50+. Ich różnorodność umożliwiła dopasowanie danej aktywności do preferencji i możliwości fizycznych konkretnej osoby.

**Celem** zajęć rekreacyjno-sportowych było podniesienie odczuwanej subiektywnie jakości życia poprzez poprawę wydolności fizycznej.

**Wymiar testowania:** każdy odbiorca realizował wybraną przez siebie jedną formę aktywności raz w tygodniu przez okres 7 miesięcy (wrzesień 2011 – marzec 2012).

### Zajęcia rekreacyjno-sportowe do wyboru:

\*aqua aerobic, \*basen+sauna+jacuzzi, \*aerobic/siłownia, \*joga

#### Osiągnięte rezultaty:

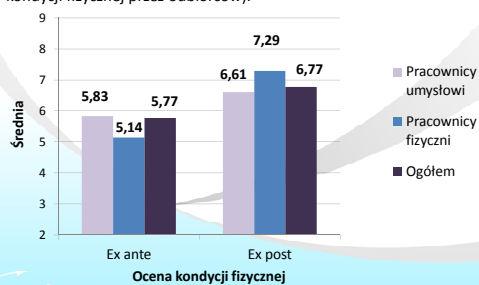
- Stopień **przydatności zajęć rekreacyjno-sportowych do zwiększenia aktywności zawodowej i chęci dalszej pracy** odbiorców został oceniony na poziomie **8,40** na 9-stopniowej skali.
- Stopień **zadowolenia odbiorców z udziału w zajęciach rekreacyjno-sportowych** został oceniony na poziomie **8,00** na 9-stopniowej skali.
- 40% odbiorców uznało zajęcia rekreacyjno-sportowe za jedną z form wsparcia, która w **największym** stopniu odpowiadała na ich potrzeby.

europerspektywa

### Zajęcia rekreacyjno-sportowe do wyboru:

\*aqua aerobic, \*basen+sauna+jacuzzi, \*aerobic/siłownia, \*joga

- Poprawa kondycji fizycznej odbiorców (wzrost średniej oceny własnej kondycji fizycznej przez odbiorców).



europerspektywa

### Szkolenia zawodowe/podnoszące kwalifikacje

#### Szkolenia zawodowe/podnoszące kwalifikacje

dobrane zostały indywidualnie do potrzeb każdego uczestnika projektu. Odbiorcy uczestniczyli w następujących szkoleniach:

- Kadry i płace (30 godz.)
- Obsługa komputera od podstaw (20 godz.)
- Umiejętności interpersonalne w pracy zawodowej (20 godz.)
- Język angielski od podstaw (35 godz.)
- Eksploatacja urządzeń, instalacji i sieci elektroenergetycznych o napięciu do 1 kV (15 godz.)



**Celem** szkoleń zawodowych była poprawa funkcjonowania osób 50+ w obecnym miejscu pracy i ogólnie na rynku pracy poprzez aktualizację i pogłębienie wiedzy oraz umiejętności zawodowych, a także takich, które umożliwiają przekwalifikowanie pracowników w razie potrzeby.

**Wymiar testowania:** szkolenia dobierane indywidualnie i organizowane przez cały okres testowania (lipiec 2011 – kwiecień 2012).

europerspektywa



## Szkolenia zawodowe/podnoszące kwalifikacje

Szkolenia przygotowane zostały w taki sposób, aby uwzględnić potrzeby osób w wieku 50+. Część trenerów prowadzących szkolenia została odpowiednio przygotowana do pracy z osobami 50+ podczas 6-godzinnych warsztatów, pozostali natomiast otrzymali instrukcję dotyczącą sposobu prowadzenia zajęć dla tej grupy wiekowej pracowników. Właściwa organizacja procesu kształcenia ustawicznego dla osób 50+ powinna uwzględniać m.in. następujące elementy:

- preferencje co do osób prowadzących szkolenia (pożądany jest instruktor w wieku zbliżonym do uczestników);
- liczebność grup (preferowane powinny być możliwie małe grupy);
- pora przeprowadzania szkoleń (preferowane jest szkolenie w godzinach pracy w dni robocze);
- preferencje co do osób biorących udział w szkoleniach (pożądana jest jednorodność uczestników ze względu na wiek i wykształcenie);
- identyfikacja potencjalnych barier uniemożliwiających udział w procesie podnoszenia kwalifikacji.

europerspektywa

## Szkolenia zawodowe/podnoszące kwalifikacje

### Osiągnięte rezultaty:

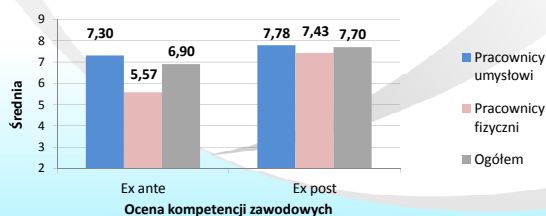
- Stopień przydatności szkoleń do zwiększenia aktywności zawodowej i chęci dalszej pracy odbiorców oceniony został na poziomie 7,90 na 9-stopniowej skali.
- Stopień zadowolenia z wzięcia udziału w szkoleniach odbiorcy ocenili na poziomie 7,23 na 9-stopniowej skali.
- Przydatność oferowanych szkoleń oceniona przez pracodawców na poziomie 8,30 na 9-stopniowej skali.

europerspektywa

## Szkolenia zawodowe/podnoszące kwalifikacje

### Osiągnięte rezultaty:

- Wzrost posiadanych przez odbiorców kompetencji zawodowych (wzrost średniej oceny posiadanych przez odbiorców kompetencji).



europerspektywa

## Szkolenie z zakresu nowoczesnych technologii informacyjnych (ICT)

Szkolenie z zakresu ICT przygotowane zostało specjalnie dla osób 50+ i poświęcone było przede wszystkim praktycznemu wykorzystaniu komputera oraz internetu.

Celem szkolenia z zakresu ICT była poprawa funkcjonowania osób 50+ w społeczeństwie, życiu osobistym i pracy zawodowej dzięki nabywaniu/uzupełnieniu kompetencji w zakresie posługiwania się współczesnymi technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi oraz ich aplikacjami.



Wymiar testowania: zajęcia prowadzone przez 2 trenerów – w tym jeden w wieku 50+:

- 3 grupy szkoleniowe zorganizowane według stopnia zaawansowania obsługi komputera
- 30 godzin szkolenia dla każdej grupy

### Szkolenie z zakresu nowoczesnych technologii informacyjnych (ICT)

Kluczowe wnioski dotyczące stosowania odpowiednich metod w szkoleniach komputerowych skierowanych do osób 50+ są następujące:

- starszy instruktor, najlepiej w wieku 50+ (lepiej rozumie problemy i ewentualne ograniczenia osób starszych, jego rytm pracy bardziej pasuje do takich grup);
- dokładne sprawdzenie poziomu posiadanych umiejętności przy rekrutacji (by przydzielić osobę zainteresowaną do właściwej grupy ze względu na dotychczasowe umiejętności);
- mniejszy zakres tematów szkolenia w jednym kursie/module (zmniejsza to chęć przerwania nauki, jeśli pojedynczy moduł trwa względnie krótko);
- wolniejsze tempo wprowadzania nowego materiału;
- więcej powtórek z poprzednich zajęć (w uzasadnionych przypadkach nawet do połowy czasu kolejnych zajęć);
- korzystanie z najnowszych aplikacji/urządzeń (dla opóźnienia doszkalania po wprowadzeniu nowych wersji sprzętu i oprogramowania);
- przygotowanie wizualnych podręczników/materiałów szkoleniowych w postaci opisanych zrzutów z ekranu i/lub materiałów wideo;
- małe grupy (5-6 osób) lub w grupach większych dodatkowo pomocnik dla instruktora (jeśli to możliwe, to alternatywnie indywidualny tutor dla każdego uczestnika).

europerspektywa

### Szkolenie z zakresu nowoczesnych technologii informacyjnych (ICT)

#### Osiągnięte rezultaty:

- Stopień przydatności szkolenia z zakresu ICT do zwiększenia aktywności zawodowej i chęci dalszej pracy został oceniony przez odbiorców na poziomie **7,57** na 9-stopniowej skali.
- Stopień zadowolenia z wzięcia udziału w szkoleniach z zakresu ICT odbiorcy ocenili na poziomie **7,37** na 9-stopniowej skali.
- 20% odbiorców wskazało, że szkolenie z zakresu ICT było jedną z tych form wsparcia, która w największym stopniu odpowiadała na ich potrzeby.
- Średnia ocena stopnia, w jakim udział w projekcie podniósł umiejętności posługiwania się internetem – **6,23** na 9-stopniowej skali.

europerspektywa

### Wizerunek osobisty (metamorfoza kompletna)



**Metamorfoza kompletna** obejmowała poradę wizażysty i stylisty, usługę fryzjera oraz sesję fotograficzną.

**Celem** metamorfozy kompletnej było przekonanie osób w wieku 50+ o potrzebie i sensowności dbania o siebie i swój wizerunek na co dzień.

**Wymiar testowania:** dla każdego odbiorcy przewidziane było 8 godzin metamorfozy prowadzonej w okresie od lipca do października 2011 roku.

europerspektywa

### Wizerunek osobisty (metamorfoza kompletna)

#### Osiągnięte rezultaty:

- Stopień przydatności metamorfozy kompletnej do zwiększenia aktywności zawodowej i chęci dalszej pracy oceniony został na poziomie **6,04** na 9-stopniowej skali.
- Stopień zadowolenia z wzięcia udziału w metamorfozie kompletnej odbiorcy ocenili na poziomie **6,12** na 9-stopniowej skali.

europerspektywa

### Wizerunek osobisty (metamorfoza kompletna)

Metamorfoza jednej z uczestniczek projektu:

PRZED:



europerspektywa

PO:



### Szkolenie kadry menedżerskiej

Szkolenie kadry menedżerskiej zostało zorganizowane dla menedżerów z 4 zakładów pracy biorących udział w testowaniu. Poruszono na nim m.in. następujące zagadnienia: trendy demograficzne, wpływ zmian demograficznych na pracodawców, zarządzanie wiekiem, diagnoza własnej firmy w aspekcie zarządzania wiekiem.

**Celem** szkolenia kadry menedżerskiej było jej uwrażliwienie na zagadnienie zatrudniania pracowników 50+ w kontekście zmian demograficznych.

**Wymiar testowania:** szkolenie jednodniowe trwające 8 godzin zorganizowane dla 15 menedżerów dnia 6 lipca 2011 roku.

europerspektywa

### Szkolenie kadry menedżerskiej

Szkolenia kadry menedżerskiej zostało przeprowadzone w oparciu o **specjalnie opracowany program**, który zamieszczono w podręczniku.

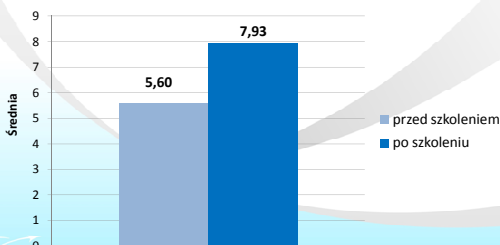
Wszystkie informacje zawarte w **podręczniku** (m.in. opisy form wsparcia dodatkowych nietestowanych w ramach projektu) **stanowią materiał, który może być wykorzystywany podczas organizacji tego rodzaju szkoleń.**

europerspektywa

### Szkolenie kadry menedżerskiej

**Osiągnięte rezultaty:**

- Wzrost poziomu wiedzy uczestników szkolenia na temat problemu starzenia się społeczeństw.

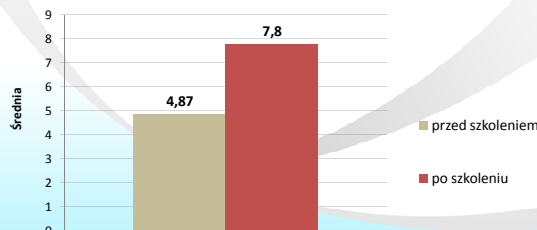


europerspektywa

### Szkolenie kadry menedżerskiej

#### Osiągnięte rezultaty:

- Wzrost poziomu wiedzy uczestników szkolenia na temat zarządzania wiekiem.



europerspektywa

- Wartością metodologii zawierającej różnorodne rodzaje narzędzi jest jej **kompleksowość**.
- Niemniej jednak 10 zastosowanych w projekcie „Programów” (narzędzi) niekoniecznie musi zawsze stanowić całość. Istnieje możliwość **dokonania wyboru dowolnej liczby narzędzi** i zastosowania wyłącznie ich w zakładach pracy – w zależności od specyfiki danego zakładu, panującej w nim kultury organizacyjnej czy środków finansowych, jakimi pracodawca dysponuje.
- Rekomendujemy, aby w przypadku konieczności wyboru 1 lub 2 narzędzi były to pakiet medyczny i wyjazdy integracyjne lub pakiet medyczny i karnety na zajęcia rekreacyjno-sportowe.**

eur

Przygotowane w ramach metodologii **narzędzia są na tyle elastyczne**, że **koszty związane z ich realizacją można minimalizować** – pracodawca może korzystać z nich w miarę swoich potrzeb i możliwości:

- aby **pakiet medyczny** był tańszy dla pracodawcy, można ograniczyć nieco jego ofertę i zagwarantować pracownikom dostęp do tych **specjalistów**, do których osoby 50+ chodzą najczęściej;
- działania integracyjne** skoncentrowane na integracji międzypokoleniowej można realizować **w ramach standardowych programów szkoleniowych** realizowanych przez firmę, nie zaś w ramach odrębnie organizowanych wyjazdów;
- karnety na zajęcia rekreacyjno-sportowe** czy **masaże** mogą podlegać sporej **negocjacji cenowej**, jeśli organizowane są dla dużej grupy odbiorców.

europerspektywa

**Innowacyjność produktu** polega w głównej mierze na jego **kompleksowości** – możliwości zastosowania jednocześnie tak wielu różnorodnych narzędzi. **Narzędzia te były niejednokrotnie stosowane w zakładach pracy, jednak przy ich realizacji nie uwzględniano potrzeb osób 50+.**

europerspektywa

## OCENA PRODUKTU FINALNEGO

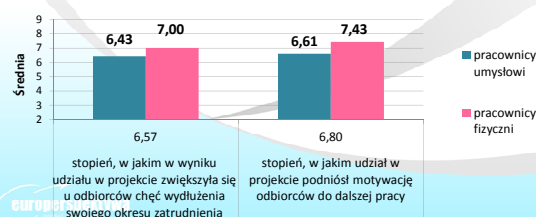
Ocena produktu finalnego dokonana została poprzez:

- ewaluację wewnętrzną prowadzoną na bieżąco w trakcie trwania etapu testowania (*ewaluacja ex ante, mid term i ex post*) – badaniem objęci odbiorcy oraz pracodawcy
- ewaluację zewnętrzną przeprowadzoną po zakończeniu etapu testowania – badaniem objęci uczestnicy seminarium konsultacyjnego (odbiorcy, użytkownicy i przedstawiciele instytucji rynku pracy)
- 2 recenzje zewnętrzne przygotowane przez: psychologa – dr hab. Mariolę Łagunę, prof. KUL (KUL JP11) oraz socjologa – dra Dariusza Wadowskiego (KUL JP11)

Uzyskane wyniki i opinie są bardzo pozytywne i świadczą o wysokiej skuteczności produktu finalnego.

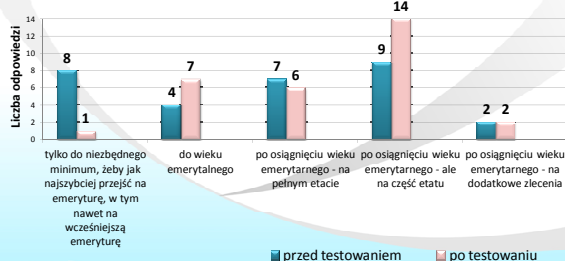
## Wyniki ewaluacji wewnętrznej

- 73% odbiorców zadeklarowało po zakończeniu udziału w projekcie **chęć dłuższej pracy**.
- Wszyscy odbiorcy projektu stwierdzili, że **w wyniku udziału w projekcie zwiększyła się ich chęć wydłużenia swojego okresu zatrudnienia (6,57 na 9-stopniowej skali) oraz wzrosła ich motywacja do dalszej pracy (6,80 na 9-stopniowej skali)**.



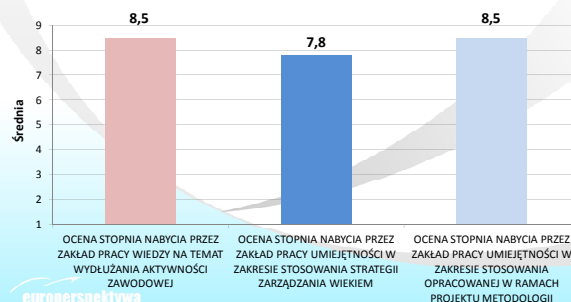
## Wyniki ewaluacji wewnętrznej

- Poniższy wykres przedstawiający **plany odbiorców związane z przejściem na emeryturę** pokazuje, że **projekt w widoczny sposób przyczynił się do podniesienia ich chęci dalszej pracy**.



## Wyniki ewaluacji wewnętrznej

- Poniższy wykres przedstawia oceny pracodawców, którzy brali udział w testowaniu.



## Wyniki ewaluacji zewnętrznej

- Zdaniem badanych **opracowaną metodologię należy upowszechnić w stopniu bardzo wysokim** (średnia 4,9 na skali 5-punktowej).
- Równie wysoko oceniony został stopień **potrzeby realizacji tego rodzaju projektów** służących wydłużaniu aktywności zawodowej osób pracujących w wieku 50+ (4,9 na skali 5-punktowej).
- Badani uznali także, że **proponowana metodologia jest bardziej atrakcyjna** (4,8 na 5-punktowej skali), **lepsza** (4,7 na 5-punktowej skali), **bardziej skuteczna** (4,6 na 5-punktowej skali) oraz **bardziej efektywna** (4,4 na 5-punktowej skali) od rozwiązań proponowanych dotychczas.



„Tak pozytywne wyniki badań ewaluacyjnych pozwalają stwierdzić na tym etapie projektu innowacyjnego, kiedy już zakończyło się testowanie, że **upowszechnienie i wdrażanie metodologii jest uzasadnione i bardzo potrzebne**”.

europerspektywa

Raport z ewaluacji zewnętrznej projektu

## Opinie uczestników projektu

- „Dzięki warsztatom psychologiczno-motywacyjnym jestem bardziej tolerancyjna w stosunku do innych osób w pracy, dużo mniej się denerwuję w pracy. Dzięki zajęciom rekreacyjno-sportowym bardziej dbam o kondycję i planuję dalej uczęszczać na aerobic. Planuję też bardziej dbać o zdrowie i kontynuować leczenie, które zaczęłam dzięki projektowi w Luxmedzie”.
- „Czas uczestnictwa w tym projekcie był bardzo wypełniony, dał mi poczucie, że nadal jestem potrzebna, że mogę się realizować i żyć pełnią życia”.
- „Bardzo dobre formy wsparcia dla ludzi 50+, gdy człowiek niejednokrotnie jest wypalony zawodowo, a także zmęczony życiem”.

europerspektywa

## Opinie recenzentów

- „Podręcznik wnosi niezwykle rozbudowaną i przydatną wiedzę na temat samego zjawiska aktywizacji zawodowej osób starszych, różnych form wsparcia tej kategorii wiekowej pracobiorców, a także **dostarcza konkretnych propozycji działań do podjęcia przez pracodawców oraz odpowiednie instytucje społeczne**. [...] **Może być on wykorzystywany zarówno w całości do prowadzenia szerszej polityki zatrudnienia i kształcenia, jak też we fragmentach dotyczących konkretnych przedsięwzięć praktycznych**. Jest więc instrumentem, który stanowi odpowiedź na różnorodne i niezwykle aktualne potrzeby różnych podmiotów wspierających osoby 50+”.

dr Dariusz Wadowski

europerspektywa

## Opinie recenzentów

- „**Autorzy konsekwentnie zrealizowali pomysł przejścia od ogólnych analiz socjo-demograficznych do konkretnych wskazówek, w jaki sposób wydłużyć aktywność zawodową osób starszych**. Zaproponowali szereg interesujących form praktycznych oddziaływań, które mogą być wykorzystane w przyszłości. **Podręcznik z pewnością będzie stanowił bardzo użyteczną pomoc dla osób projektujących i realizujących wsparcie aktywności zawodowej osób starszych**”.

dr hab. Mariola Łąguna, prof. KUL

europerspektywa

STRONA INTERNETOWA PROJEKTU  
[www.olbrzym.info](http://www.olbrzym.info)



**OBUDŹ W SOBIE OLBRZYMA**  
Innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej

O PROJEKcie PARTNER EKSPERT RAPORT I ANALIZA KONTAKT

Projekt "Obudź w sobie olbrzyma - innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej" realizowany jest w okresie od 01.09.2010 roku do 30.11.2012 roku w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzi, Priorytet VI "Rynek pracy obszary dla wyzyskiwania", działanie 6.2 "Wspieranie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia" na podstawie umowy numer POKL.06.04.00-16-002-LP-10 podpisanej dnia 07.07.2010 roku z Województwem Lubelskim.

W wyniku realizacji projektu zostanie opracowana metoda, która w sposób efektywny i skuteczny rozwiąże problemy związane z wydłużeniem aktywności zawodowej osób po 50. roku życia w województwie lubelskim. Głównym celem projektu jest stworzenie innowacyjnej metodologii wydłużania aktywności zawodowej osób po 50. roku życia, która zostanie prezentowana na pracownikach z wytypowanych zakładów pracy.

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

**europerspektywa**  
INSPIRACJA DO DZIAŁANIA

Biurowisko projektu:  
ul. Wolska 11A  
20-411 Lublin  
tel. 81 444 50 98

Ostatnie aktualizacje:  
Opracowanie metody w Lublinie  
Zakończono wizytę studyjną we Wrocławiu  
Przebieganie analizy efektywności

Zobacz wszystkie aktualizacje

Przydatne linki:  
Województwo Lubelskie  
[www.wal.lublin.pl](http://www.wal.lublin.pl)  
Europejski Fundusz Społeczny  
[www.europainfo.pl](http://www.europainfo.pl)

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ.  
BEATA ROMEJKO

**EUROPERSPEKTYWA**

ul. Wolska 11A

20-411 Lublin

tel./fax 81 444 58 16

tel./fax 81 444 50 98

[www.europerspektywa.pl](http://www.europerspektywa.pl)

**europerspektywa**

**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

**OBUDŹ W SOBIE OLBRZYMA**  
Innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej

**europerspektywa**  
INSPIRACJA DO DZIAŁANIA

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego