

OPIS PRODUKTU FINALNEGO PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

Projektodawca: EUROPERSPEKTYWA Beata Romejko

Tytuł projektu: *Obudź w sobie olbrzyma – innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej*

Nr umowy: POKL.06.02.00-06-102/10-01

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



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



OPIS PRODUKTU FINALNEGO PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

Temat innowacyjny: Działania służące wydłużaniu aktywności zawodowej.

Nazwa projektodawcy: Europerspektywa Beata Romejko

Tytuł projektu: „Obudź w sobie olbrzyma – innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej”

Numer umowy: POKL.06.02.00-06-102/10-01

I. NAZWA PRODUKTU FINALNEGO

„Metodologia wydłużania aktywności zawodowej osób w wieku powyżej pięćdziesięciu lat”

II. ELEMENTY SKŁADAJĄCE SIĘ NA PRODUKT FINALNY

Produktem finalnym jest **„Metodologia wydłużania aktywności zawodowej osób w wieku powyżej 50 lat”** mająca postać podręcznika. Metodologia obejmuje 2 rodzaje działań adresowanych do użytkowników (pracodawców i przedstawicieli instytucji rynku pracy):

- 1) narzędzia dedykowane pracodawcom – możliwe do zastosowania w organizacji/zakładzie pracy w celu wykorzystania potencjału pracowników powyżej 50. roku życia i zatrzymania ich w miejscu pracy;
- 2) narzędzia oddziaływania bezpośrednio na pracowników powyżej 50. roku życia w celu wydłużania ich aktywności zawodowej.

To zintegrowane podejście pozwala na zaangażowanie obu stron (pracodawców i pracowników) w realizację polityki zarządzania wiekiem w zakładzie pracy. Na **pakiet działań dedykowanych pracodawcom** składają się następujące narzędzia:

- kampanie marketingowe i społeczne,
- elastyczne formy zatrudnienia,
- mentoring,
- wewnątrzorganizacyjne kampanie informacyjne,
- wyjazdy integracyjne,
- szkolenie kadry menedżerskiej.

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

Natomiast **pakiet działań skoncentrowanych na pracownikach w wieku 50+**, który został podzielony na 3 istotne sfery: postaw, profesjonalizacji i dbałości o zdrowie, składa się z takich narzędzi jak:

1. W odniesieniu do sfery postaw
 - coaching
 - warsztaty psychologiczno-motywacyjne
2. W odniesieniu do sfery profesjonalizacji
 - szkolenie z zakresu ICT
 - szkolenia zawodowe
3. W odniesieniu do sfery dbałości o zdrowie
 - pakiet medyczny
 - zajęcia rekreacyjno-sportowe
 - terapia manualna
 - wizerunek osobisty (metamorfoza kompletna).

Z tych wymienionych 14 narzędzi – 10 zostało przetestowanych i na tej podstawie powstało 10 następujących „Programów i empirycznych weryfikacji użyteczności narzędzi”:

1. Program i empiryczna weryfikacja użyteczności narzędzia: szkolenie kadry menedżerskiej.
2. Program i empiryczna weryfikacja użyteczności narzędzia: wyjazdy integracyjne.
3. Program i empiryczna weryfikacja użyteczności narzędzia: coaching indywidualny.
4. Program i empiryczna weryfikacja użyteczności narzędzia: warsztaty psychologiczno-motywacyjne.
5. Program i empiryczna weryfikacja użyteczności narzędzia: szkolenie z zakresu ICT.
6. Program i empiryczna weryfikacja użyteczności narzędzia: szkolenia zawodowe.
7. Program i empiryczna weryfikacja użyteczności narzędzia: pakiet medyczny.
8. Program i empiryczna weryfikacja użyteczności narzędzia: zajęcia rekreacyjno-sportowe.
9. Program i empiryczna weryfikacja użyteczności narzędzia: terapia manualna.
10. Program i empiryczna weryfikacja użyteczności narzędzia: wizerunek osobisty (metamorfoza kompletna).

Każdy „Program” dotyczy jednego narzędzia (formy wsparcia). Poprzedzony jest on opisem teoretycznym, który zawiera odniesienia do literatury przedmiotowej, wskazującej uzasadnienie i potrzebę wprowadzenia danego narzędzia.

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

„Programy i empiryczne weryfikacje użyteczności narzędzi” mają stricte praktyczny charakter i są gotowymi do zastosowania przez użytkowników narzędziami. Składają się one z następujących elementów:

- cele i założenia
- opis pilotażowego wdrożenia narzędzia wraz z gotowym (przykładowym) programem i sposobem jego realizacji
- empiryczne wskaźniki użyteczności narzędzia, które zawierają najważniejsze wnioski, opinie i oceny uczestników projektu na temat danej formy wsparcia.

W celu łatwego wyodrębnienia „Programów” ze struktury całego podręcznika dolne i górne marginesy stron, na których znajdują się jego poszczególne elementy, zaznaczono na niebiesko.

Dziesięć wyróżnionych w ramach metodologii „Programów” stanowi jej trzon, natomiast pozostałe 4 omówione narzędzia (kampanie marketingowe i społeczne, elastyczne formy zatrudnienia, mentoring i wewnątrzorganizacyjne kampanie informacyjne) są jej dopełnieniem. Instrukcja stosowania „Metodologii” zakłada możliwość stosowania bądź wszystkich narzędzi razem, bądź – mając na uwadze fakt, że nie zawsze jest to możliwe - tylko wybranych. **Istnieje możliwość dokonania wyboru dowolnej liczby narzędzi w zależności od potrzeb i możliwości danego zakładu pracy i wdrożenia wyłącznie tych wybranych.** Jednocześnie instrukcja podkreśla, że im więcej zastosowanych narzędzi, tym lepszy wpływ na chęć kontynuowania pracy. Pomocą przy wyborze ilości i rodzaju wdrażanych rozwiązań mogą być wyniki badań ewaluacyjnych przeprowadzonych w ramach projektu na etapie testowania wstępnej wersji „Metodologii”, których omówienie znajduje się w każdym z „Programów” (w części: empiryczne wskaźniki użyteczności narzędzia).

Podręcznik zawierający „Metodologię” składa się ze wstępu, 3 rozdziałów i zakończenia. We wstępie znajduje się instrukcja stosowania opracowanej „Metodologii” a także wskazówki odnośnie korzystania z podręcznika. Rozdział pierwszy stanowi naukową podstawę teoretyczną dla proponowanych działań, służących wydłużaniu aktywności zawodowej. Drugi rozdział prezentuje narzędzia/działania dedykowane pracodawcom, które możliwe są do zastosowania w zakładzie pracy i których celem jest zatrzymanie pracowników starszych w firmie. Zawarte w nim zostały dwa „Programy”: dotyczące szkoleń kadry menedżerskiej i wyjazdu integracyjnego. Z kolei trzeci rozdział poświęcony jest 8 opracowanym „Programom” (narzędziom/działaniom), które ukierunkowane są na pracowników powyżej 50. roku życia. Wyodrębnione zostały w nim 3 podrozdziały, z których każdy dotyczy jednej z wyróżnionych sfer: postaw, profesjonalizacji oraz dbałości o zdrowie. Podręcznik

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

zamyka zakończenie, w którym znajdują się podsumowanie i rekomendacje dla pracodawców, instytucji rynku pracy i decydentów, m.in. parlamentarzystów. Dotyczą one zarówno sugestii do stosowania metodologii do pracy z osobami 50+, jak i zmian w prawie – przyczyniających się do zwiększenia aktywności zawodowej osób powyżej 50. roku życia.

Zaznaczenie stron zawierających materiał stricte praktyczny na górze i na dole na niebiesko, pozwala na łatwe posługiwanie się podręcznikiem, szybkie znalezienie praktycznych „Programów”. Struktura podręcznika umożliwia także zapoznanie się tylko z tymi formami, którymi dany użytkownik innowacji jest zainteresowany, np. instytucje szkoleniowe mogą tylko przeczytać „Program” i poprzedzający go opis teoretyczny – dotyczące szkoleń dla grup złożonych z osób powyżej 50. roku życia, zawierające metody pracy z osobami z tej kategorii wiekowej. Dzięki temu podręcznik pomimo swojej obszerności, jest łatwy i czytelny w obsłudze.

Mimo, że produkt finalny jest kompleksowy i ujmuje zagadnienia całościowo, to **nie jest skomplikowany** we wdrożeniu. Narzędzia składające się na „Metodologię” opisane są w podręczniku w sposób wyczerpujący a zarazem przystępnym, jasnym językiem. **Są gotowe do zastosowania**. Przy opisie każdego z nich znajdują się informacje, jak je stosować i wdrażać, wykorzystując przy tym rozwiązania już stosowane w zakładach pracy.

Produkt finalny jest zgodny ze strategią wdrażania w zakresie celu, jak i grupy docelowej. Cel główny to opracowanie innowacyjnej metodologii służącej wydłużaniu aktywności zawodowej osób w wieku 50+ w województwie lubelskim do 30 czerwca 2012 roku, przetestowanej w 4 zakładach pracy na 30 odbiorcach. Grupami docelowymi są pracodawcy i przedstawiciele instytucji rynku pracy w województwie lubelskim (użytkownicy produktu) oraz osoby pracujące powyżej 50. roku życia z terenu województwa lubelskiego (odbiorcy).

Produkt finalny jest całkowicie zgodny z jego opisem zawartym w strategii. Wprowadzono jedynie zmiany w zakresie konstrukcji samego podręcznika: w ramach rozdziałów dotyczących przetestowanych 10 form wsparcia wyraźnie wyodrębniono ich część praktyczną pt. „Program i empiryczna weryfikacja użyteczności narzędzia”, której marginesy stron zaznaczono na niebiesko. Wyróżnienie w strukturze podręcznika treści mających stricte praktyczny charakter dodatkowo ułatwia zapoznanie się z opracowanym produktem.

„Metodologia” została opracowana w oparciu o doświadczenia w zakresie wydłużania aktywności zawodowej osób 50+ uzyskane w wyniku współpracy z partnerem włoskim Consorzio Lavoro e Ambiente.

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

III. PROBLEM, NA KTÓRY ODPOWIADA INNOWACJA

Problem, do którego rozwiązania przyczynia się produkt finalny

Jednym z kluczowych problemów polityki społecznej w kraju jest **postępujące ograniczanie zasobów pracy spowodowane starzeniem się społeczeństwa i zbyt wczesnym wychodzeniem z rynku pracy**. Prognoza demograficzna na lata 2003-30 (GUS, 2004) wskazuje, że za niecałe 20 lat na polskim rynku pracy osoby po 45. roku życia będą stanowiły prawie połowę populacji osób w wieku produkcyjnym, 25% mieszkańców Polski będzie miało powyżej 65 lat, a w 2030 r. co trzeci Polak będzie miał więcej niż 50 lat (obecnie co szósty).

Polska zajmuje dalekie miejsce w Unii Europejskiej pod względem aktywności zawodowej osób powyżej 50. roku życia. Przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę jest jednym z niższych w Europie i wynosi 58 lat. Kraje Unii Europejskiej w marcu 2000 roku w Lizbonie ustaliły, że do 2010 roku wskaźnik zatrudnienia dla osób powyżej 55. roku życia ma osiągnąć wartość 50%. W Polsce w 2011 roku w przedziale wiekowym 55-64 lata współczynnik aktywności zawodowej wynosił tylko 36,9%, podczas gdy średni wskaźnik dla krajów Unii Europejskiej kształtował się na poziomie 47,4%. Zatem, jeśli nie zwiększymy zatrudnienia seniorów, znacząco zwiększy się obciążenie budżetu państwa kosztami emerytalnymi.

Zachodzące zmiany demograficzne wskazują na **konieczność podejmowania działań służących wydłużaniu aktywności zawodowej**. Ma to szczególne i **aktualne znaczenie** w kontekście przyjętej 11 maja 2012 roku nowelizacji ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, która docelowo wiek emerytalny w Polsce dla kobiet i mężczyzn zrównuje oraz wydłuża do 67. roku życia. Wprowadzone zmiany stają się ogromnym wyzwaniem dla opracowania takich rozwiązań, które pomogłyby osobom pracującym powyżej 50. roku życia zachować potencjał zdrowotny i psychofizyczny do świadczenia pracy do tak późnego wieku, a tym samym stworzyłyby im warunki do jak najdłuższego pozostania na rynku pracy. W Polsce pomimo, że realizuje się wiele programów przeznaczonych dla osób po 50. roku życia, to jednak **brakuje metod i narzędzi, które w wystarczający sposób rozwiązywałyby problemy w obszarze związanym z wydłużaniem aktywności zawodowej osób pracujących z tej kategorii wiekowej**. Dotychczasowe działania w wielu przypadkach okazywały się nieskuteczne, o czym świadczy fakt, że od momentu wejścia do UE wskaźnik aktywności zawodowej wzrósł tylko nieznacznie.

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



Opisana sytuacja powoduje, że **potrzeba wprowadzenia produktu finalnego**, którym jest „Metodologia wydłużania aktywności zawodowej osób w wieku powyżej pięćdziesięciu lat”, **jest wysoce aktualna**. Celem „Metodologii” nie jest zmuszanie ludzi do kontynuowania aktywności zawodowej, ale stwarzanie osobom po 50. roku życia warunków sprawiających, że będą chcieli i będą mogli dłużej pracować, gdyż będą w odpowiedniej kondycji psychofizycznej pozwalającej im na jak najdłuższe zachowanie aktywności zawodowej. Prezentowana „Metodologia” **wpisuje się zatem w wysoki stopniu w obecne wyzwania polityki społecznej i działania rządowe** podejmowane na rzecz społecznej akceptacji wprowadzonych do systemu emerytalnego zmian. Jest zatem narzędziem aktualnie bardzo potrzebnym.

Grupy społeczne, dla których produkt finalny rozwiązuje problem

Zastosowanie opracowanej „Metodologii” przyczyni się do rozwiązania **problemu grupy społecznej, jaką są osoby pracujące po 50. roku życia**. Wraz z wiekiem pojawia się zmęczenie, spadek motywacji do pracy, słabnie kondycja psychiczna i fizyczna, co przekłada się na chęć szybszego przejścia na emeryturę, by „odpocząć”. Na „Metodologię” składa się kompleksowy pakiet zastosowania różnorodnych środków służących przedłużaniu aktywności zawodowej osób starszych, które odpowiadają na potrzeby osób 50+ związane nie tylko ze sferą zawodową (podnoszenie kwalifikacji zawodowych, z zakresu nowoczesnych technologii informacyjnych), ale również ze sferą psychofizyczną (podnoszenie stanu zdrowia, kondycji fizycznej czy samooceny). Zaproponowane wsparcie w rezultacie podnosi chęć i motywację do dalszej pracy.

Zastosowana „Metodologia” wspiera pracodawców zatrudniających osoby po 50. roku życia i przedstawicieli instytucji rynku pracy. Daje im gotowe narzędzia pomocne w zatrzymywaniu osób po 50. roku życia na rynku pracy.

Korzyści dla grup docelowych i skuteczność produktu finalnego

Przyczyny wycofywania się z aktywności zawodowej osób po 50. roku życia są bardzo różne: relatywnie niska ocena własnej pozycji na rynku pracy wynikająca z braku umiejętności, z niskich kwalifikacji w stosunku do młodych, słabnąca wiara we własne siły, obniżenie stanu własnego zdrowia, kondycji fizycznej czy też negatywne autostereotypy i stereotypy panujące wśród współpracowników i pracodawców na temat tej grupy wiekowej. „Metodologia” odpowiada na te problemy, przynosząc tym samym następujące **korzyści dla grup docelowych**:

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

a) pracodawców i przedstawicieli instytucji rynku pracy:

- powstanie kompleksowych działań prewencyjnych pozwalających na zatrzymanie doświadczonych starszych pracowników w zakładach pracy,
- wydłużenie aktywności zawodowej starszych pracowników poprzez ich późniejsze przejścia na emerytury,
- podniesienie świadomości pracodawców na temat przydatności pracowników w wieku 50+;
- polepszenie komunikacji i relacji w wielopokoleniowej załodze zakładu pracy.

b) osób pracujących powyżej 50. roku życia:

- podniesienie ich motywacji i chęci do dalszej pracy,
- dłuższe funkcjonowanie na rynku pracy, dłuższe bycie aktywnym zawodowo,
- podniesienie stanu zdrowia,
- podniesienie kondycji fizycznej,
- podniesienie kondycji psychicznej - własnej samooceny, wiary i pewności siebie, dostrzeżenie własnych zasobów, możliwości i ograniczeń,
- podniesienie umiejętności informatycznych, zawodowych,
- podniesienie umiejętności radzenia sobie ze stresem.

Wyniki badań ewaluacyjnych przeprowadzonych w ramach projektu potwierdzają wysoką **skuteczność produktu finalnego** oraz duże **korzyści z jego zastosowania**. W odniesieniu do aktywności zawodowej odbiorców projektu wskazują one, że:

- **100% odbiorców projektu podniosło swoją motywację do dalszej pracy**, a średnia ocena stopnia, w jakim udział w projekcie podniósł tę motywację wyniosła 6,80 na 9-stopniowej skali ocen, gdzie 1 oznaczało w ogóle nie podniósł, a 9 – podniósł w bardzo wysokim stopniu.
- **100% odbiorców projektu zwiększyło chęć wydłużenia swojego zatrudnienia**, a średnia ocena stopnia, w jakim w wyniku udziału w projekcie zwiększyła się chęć wydłużenia okresu zatrudnienia odbiorców wyniosła 6,57 również na 9-stopniowej skali ocen.
- **odsetek osób, które zadeklarowały po zakończeniu udziału w projekcie chęć dłuższej pracy wyniósł 73%**. W porównaniu do wyników ankiety przeprowadzanej przed rozpoczęciem udziału w testowaniu (*ex ante*), w ankiecie po jego zakończeniu (*ex post*) spadła liczba odbiorców, którzy zadeklarowali chęć pracy tylko do niezbędnego minimum, żeby przejść jak najszybciej na emeryturę – z 8 osób do 1 osoby; wzrosła liczba osób chcących pracować po osiągnięciu wieku emerytalnego na

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

różne formy zatrudnienia (pełen etat, część etatu, dodatkowe zlecenia), jeżeli zdrowie im na to pozwoli – z 18 do 22 osób.

Dane zgromadzone podczas ewaluacji i monitoringu pokazują, że projekt spotkał się z pozytywnym odbiorem zarówno pracodawców, jak i osób pracujących 50+. Odbiorcy dostrzegają „twarde” efekty udziału w projekcie takie jak (ocena była dokonywana na 9-stopniowej skali, gdzie 1 oznaczało, że projekt w ogóle nie poprawił danego aspektu a 9 – poprawił w bardzo wysokim stopniu):

- podniesienie stanu zdrowia (średnia ocena wyniosła 6,80),
- podniesienie stanu swojej kondycji fizycznej (średnia ocena – 6,80),
- podniesienie swoich umiejętności informatycznych (średnia ocena stopnia, w jakim udział w projekcie podniósł umiejętność posługiwania się komputerem wyniósł 5,97, a Internetem – 6,23),
- podniesienie swoich umiejętności zawodowych (średnia ocena wyniosła 6,07),
- podniesienie swojej umiejętności radzenia sobie ze stresem (średnia ocena wyniosła 6,37),
- podniesienie własnej samooceny (średnia ocena wyniosła 6,57),

ale przede wszystkim dostrzegają duże zmiany, jakie zaszły w ich życiu oraz w nich samych. W swoim odczuciu dzięki udziałowi w projekcie stali się bardziej zmobilizowani do działania, aktywni, mają w sobie więcej energii.

Zmiany w osobach biorących udział w testowaniu dostrzegają ich pracodawcy, zdaniem których zmieniło się podejście do życia ich pracowników: stali się bardziej otwarci, radośni, zadowoleni z siebie i życia, a atmosfera pracy w ich zakładach poprawiła się. Użytkownicy biorący udział w testowaniu wysoko ocenili przydatność opracowanej „Metodologii” (produktu finalnego) dla wydłużenia aktywności zawodowej pracowników powyżej 50. roku życia (średnia ocena wyniosła 8,5 na 9-stopniowej skali ocen) oraz jej wpływ na zwiększenie aktywności zawodowej ich pracowników, którzy brali udział w etapie testowania (średnia ocena stopnia tego wpływu wyniosła 7,8 na 9-stopniowej skali ocen).

O tym, że opracowana w ramach projektu **„Metodologia” jest lepszym i skuteczniejszym rozwiązaniem od dotychczasowych rozwiązań** w zakresie wydłużania aktywności zawodowej osób po 50. roku życia świadczą również wyniki ewaluacji zewnętrznej. Biorący w niej udział odbiorcy i użytkownicy dokonywali oceny „Metodologii” na skali 5-stopniowej (gdzie 1 oznaczało – w ogóle nie jest, 5 – jest w wysokim stopniu). Odbiorcy w następujący sposób ocenili poszczególne aspekty „Metodologii” w porównaniu do dotychczasowych rozwiązań:

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

- lepsza - 4,8
- bardziej skuteczna – 4,6
- bardziej atrakcyjna – 4,8
- bardziej efektywna – 4,2.

Pracodawcy ocenili poszczególne aspekty „Metodologii” w porównaniu do dotychczasowych rozwiązań następująco:

- lepsza - 5,0
- bardziej skuteczna – 5,0
- bardziej atrakcyjna – 5,0
- bardziej efektywna – 5,0.

Natomiast przedstawiciele instytucji rynku pracy przyporządkowali następujące oceny tym kryteriom:

- lepsza - 4,3
- bardziej skuteczna – 4,3
- bardziej atrakcyjna – 4,7
- bardziej efektywna – 4,3.

„Metodologia” pod względem jej efektywności, skuteczności, atrakcyjności i adekwatności zarówno przez odbiorców, jak i użytkowników została zatem oceniona na poziomie wysokim lub bardzo wysokim. Podobnie wysoką ocenę zanotowano w przypadku pytania dotyczącego, w jakim stopniu opracowaną „Metodologię” należałoby upowszechnić i wprowadzić do głównego nurtu polityki. Średnia ocena dla wszystkich grup respondentów wyniosła 4,9 na skali 5-punktowej, co świadczy o tym, że w opinii odbiorców i użytkowników upowszechnienie opracowanych rozwiązań jest potrzebne i uzasadnione.

Co nowego wnosi produkt finalny

Na tle stosowanych dotychczas rozwiązań **produkt jest innowacyjny i unikatowy**. W wielu inicjatywach podejmowanych dotąd na rzecz osób 50+ (np. Program 50+, projekty unijne) zakres proponowanych działań był bardzo wąski i odpowiadał tylko w części (wybiórczo) na konkretne potrzeby i problemy osób w wieku 50+. Często pomijano w nich przeciwdziałanie takim czynnikom utrudniającym aktywność zawodową tej grupy wiekowej jak: negatywne stereotypy i autostereotypy, niska samoocena, słaba kondycja psychiczna, fizyczna, kładąc większy nacisk na podniesienie

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

kwalifikacji. Stosowane formy wsparcia nie różniły się od instrumentów, które wykorzystuje się także w stosunku do innych grup społecznych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, przez co nie uwzględniały one specyfiki i wymagań osób po 50. roku życia. Wiele programów skupiało się też na zaktywizowaniu bezrobotnych w wieku 50+ do powrotu do pracy, natomiast nie proponowały już żadnych rozwiązań dotyczących tego, aby osoby pracujące w wieku 50+ jak najdłużej zatrzymać na rynku pracy. Tymczasem statystyki urzędów pracy konsekwentnie od lat wskazują, że o ile osoby powyżej 50. roku życia nie stanowią bardzo dużej grupy wśród bezrobotnych (niski wskaźnik zatrudnienia w tej grupie spowodowany jest także dużą grupą osób z tej kategorii wiekowej zaliczających się do biernych zawodowo), o tyle jeśli się w niej znajdują, to charakteryzują się najdłuższym stażem bezrobocia, najniższym wykształceniem (podstawowe oraz zasadnicze zawodowe) oraz bardzo niską oceną swojej szansy na znalezienie pracy. Konsekwencją tego jest negatywny stan psychiczny tych osób, który może dodatkowo utrudniać zmotywowanie ich, a w dalszej perspektywie ich powrót na rynek pracy („Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse”, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007).

Opracowany **produkt finalny w nowy sposób** podchodzi zarówno do problemu wydłużania aktywności zawodowej, jak również sposobu jego rozwiązania oraz grupy docelowej. Jego **unikatowość** polega na prewencyjnym i kompleksowym charakterze. Zakłada on zapobieganie wystąpieniu problemu odchodzenia ludzi na zbyt wczesne emerytury, a nie wspieranie osób starszych, które wypadły już z rynku pracy, przez co mają mniejszy stopień motywacji i trudniej je reaktywować. Kompleksowość, uwzględniając wszystkie powody wycofywania się z rynku pracy przez osoby starsze, polega na zaproponowaniu wieloaspektowych rozwiązań. Taka „Metodologia” - prewencyjna i kompleksowa - do tej pory nie powstała, w związku z tym **jest ona absolutną nowością**.

Innowacją produktu finalnego jest też to, że jego odbiorcami nie są osoby bezrobotne 50+, ale osoby **pracujące** powyżej 50. roku życia, które nie opuściły jeszcze rynku pracy. Dzięki zastosowanym narzędziom z „Metodologii”, odpowiadającym na wszystkie potrzeby osób 50+, zapewnione zostaną im warunki do jak najdłuższego pozostania aktywnym zawodowo. Jest to duża zaleta produktu finalnego w kontekście wprowadzonych niedawno zmian emerytalnych i wynikających z tego konsekwencji dla osób pracujących.

Zatem produkt finalny jest nowością (innowacją) zarówno w wymiarze: problemu, grupy docelowej, jak i form wsparcia.

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

Efektywność

Opisywany produkt finalny jest w wysokim stopniu **efektywny**. Daje korzyści nie tylko samym pracownikom w wieku 50+ (lepsze samopoczucie psychofizyczne, dłuższe bycie aktywnym), ale i ich pracodawcom (zatrzymanie doświadczonych starszych pracowników, posiadanie bardziej zmotywowanych, zadowolonych pracowników) oraz rodzinom. O jego efektywności świadczą również przytoczone wcześniej wyniki badań, które wskazują, że **już 10-miesięczny okres wsparcia wpłynął pozytywnie na osoby pracujące po 50. roku życia i przyczynił się do wydłużenia ich aktywności zawodowej**.

„Metodologia”, zakładając poniesienie „pewnych” kosztów prewencyjnych na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej, jest jednak bardzo efektywna w obliczu nieuchronnego starzenia się społeczeństwa i konieczności zmniejszania kosztów związanych ze świadczeniami emerytalnymi. Biorąc to pod uwagę, **droższe są koszty jej zaniechania** aniżeli wdrożenia. Koszty zaniechania dotyczą płaszczyzny ekonomicznej i psychologicznej. W odniesieniu do tej pierwszej należałoby uwzględnić utracone korzyści dla pracodawców wynikające z odchodzenia z zakładów pracy pracowników najbardziej doświadczonych oraz koszty świadczeń przedemerytalnych i emerytalnych ponoszone przez społeczeństwo polskie w przypadku zbyt wczesnego odchodzenia na emeryturę. W odniesieniu do drugiej płaszczyzny można mówić o możliwej frustracji ze strony starszych pracowników wynikającej z autostereotypu osoby starszej jako gorszego pracownika, braku poczucia bycia potrzebnym, co w konsekwencji może skutkować rezygnacją z pracy zawodowej, wykluczeniem społecznym.

„Metodologię” **można wdrażać na bazie już istniejących i powszechnie stosowanych w zakładach pracy rozwiązań**. Znajdujące się w poszczególnych „Programach” **praktyczne wskazówki, pokazują, w jaki sposób przeorganizować dotychczas stosowane i powszechne w wielu zakładach pracy rozwiązania, aby je wykorzystywać na rzecz wydłużania aktywności zawodowej**. Tym samym w praktyczny sposób pokazują, co zrobić, aby maksymalnie zminimalizować koszt stosowania opracowanej „Metodologii”, przy zachowaniu dużej jej efektywności (nakłady: czasu, zasobów, pieniądze).

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

IV. UŻYTKOWNICY, KTÓRZY MOGĄ ZASTOSOWAĆ INNOWACJĘ

Użytkownikami innowacji są pracodawcy, którzy opracowane w ramach „Metodologii” wydłużania aktywności zawodowej osób powyżej 50 roku życia narzędzia mogą stosować w całości (wszystkie razem) lub wybiórczo (wybierając tylko te, które w najlepszym stopniu dostosowane są do ich potrzeb i możliwości).

Ze względu na to, że opracowane w ramach powstałej „Metodologii” działania można stosować zarówno łącznie, co jest przez nas rekomendowane, jak również wybiórczo, użytkownikami mogą być także instytucje rynku pracy. Publiczne służby zatrudnienia mogą formy wsparcia proponowane dla osób po 50. roku życia stosować w odniesieniu do osób bezrobotnych 50+. Powstałe w ramach opracowanej „Metodologii” gotowe metody pracy z osobami po 50. roku życia, programy szkoleń, warsztatów czy spotkań w ramach całonocnego doradztwa zawodowego (coachingu indywidualnego) mogą w swojej działalności wykorzystywać zarówno publiczne służby zatrudnienia, jak i instytucje szkoleniowe czy agencje zatrudnienia.

V. DZIAŁANIA / NAKŁADY / ZMIANY KONIECZNE DO ZASTOSOWANIA/WDROŻENIA INNOWACJI

Możliwość zastosowania produktu finalnego przez użytkowników jest bardzo duża. Opracowane w ramach niego **materiały są gotowe do użytku**. Ich zastosowanie nie wymaga szeregu specyficznych szkoleń, inwestowania w infrastrukturę techniczną czy zmian legislacyjnych. Użytkownik jest w stanie wykorzystywać poszczególne elementy samodzielnie na podstawie opisu produktu. Czas potrzebny do wdrożenia innowacji dotyczy przeczytania podręcznika wyjaśniającego, jak stosować opracowane w ramach „Metodologii” narzędzia oraz ewentualnego przeanalizowania potrzeb i możliwości danego zakładu pracy pod kątem wyboru do wdrożenia części, a nie wszystkich narzędzi proponowanych w ramach „Metodologii”.

Proponowane w ramach opracowanej „Metodologii” narzędzia można stosować w zakładach pracy w ramach strategii zarządzania wiekiem, której realizacja zależy tylko od decyzji pracodawcy. Ich stosowanie nie musi także wiązać się z generowaniem dodatkowych kosztów, gdyż w większości wypadków **nie oznaczają one wprowadzenia zupełnie nowego narzędzia, ale odpowiednie przeorganizowanie już istniejącego i stosowanego w zakładach pracy**. Podręcznik poza opisem poszczególnych narzędzi pokazuje, jak je wdrażać, korzystając z rozwiązań obecnych i wykorzystywanych na co dzień w wielu zakładach pracy np. wyjazdy szkoleniowo-integracyjne są już

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

częstym narzędziem szkoleniowo-motywacyjnym. Przeorganizowanie ich w taki sposób, aby wzięły w nich udział osoby w różnym wieku, wprowadzenie do ich programu ćwiczeń zawartych w podręczniku, które pozwalają na integrację międzypokoleniową, nie generuje dodatkowych kosztów, a jednocześnie wspiera kontynuowanie aktywności zawodowej. Innym przykładem są szkolenia, na które wysyłani są pracownicy powyżej 50. roku życia, a których prowadzenie w oparciu o metody pracy opracowane w ramach powstałej „Metodologii” nie zwiększa ich kosztu, a poprzez dostosowanie sposobu przekazywania wiedzy do potrzeb i możliwości osób po 50. roku życia, sprzyja podniesieniu ich efektywności. Podobnie pakiet medyczny – jest coraz powszechniejszy w zakładach pracy, a jego koszt jest stosunkowo niski w porównaniu do innych świadczeń motywacyjnych. „Metodologia” wskazuje, że nie musi być on bardzo bogaty, aby odpowiadał na potrzeby pracowników po 50. roku życia (nie z wszystkich badań, wizyt medycznych ta grupa korzysta z takim samym natężeniem, należy wybrać najpowszechniejsze), a jego zapewnienie dostarcza korzyści nie tylko pracownikom (lepszy poziom zdrowia, lepsze warunki pracy, łatwiejszy dostęp do usług medycznych = lepsze samopoczucie także psychiczne), ale przede wszystkim pracodawcy (wyższy prestiż pracodawcy, lepsza konkurencyjność na rynku pracy, niższe koszty absencji).

Opracowana w ramach projektu „Metodologia” będąca produktem finalnym wskazuje, że podjęcie decyzji o zapewnieniu warunków do kontynuacji aktywności zawodowej pracowników po 50. roku życia, nie musi oznaczać ponoszenia dużych dodatkowych kosztów czy zastosowania skomplikowanych rozwiązań, jeżeli wdrażamy je na bazie już istniejących. Na korzyść produktu finalnego przemawia także jego elastyczność, przejawiającą się w tym, że spośród proponowanych w ramach niego narzędzi użytkownicy mogą wybrać w zależności od własnych potrzeb i możliwości tylko część z nich do wdrożenia. Wszystko to sprawia, że **wdrożenie produktu finalnego po zakończeniu trwania projektu do praktyki jest wysoce prawdopodobne.**

VI. DOSTĘPNOŚĆ PRODUKTU FINALNEGO DLA JEGO PRZYSZŁYCH UŻYTKOWNIKÓW

W celu zapewnienia dostępności produktu finalnego dla jego przyszłych użytkowników zostanie przeprowadzone jego szerokie upowszechnienie i działania w ramach włączenia do głównego nurtu polityki. W ramach nich zostanie zorganizowana 1 konferencja upowszechniająca dla 100 uczestników (pracodawcy i przedstawiciele instytucji rynku pracy z terenu województwa lubelskiego) i 3 seminaria z decydentami dla łącznie 30 osób (politycy i pracodawcy z terenu województwa lubelskiego). Zostanie nakręcony program telewizyjny dotyczący potrzeby wydłużania aktywności

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

zawodowej oraz opracowanej w ramach projektu „Metodologii”, który będzie 5-krotnie wyemitowany w telewizji regionalnej, a w prasie regionalnej zamieszczone zostaną 3 artykuły sponsorowane upowszechniające produkt finalny.

Podręcznik zawierający opracowaną „Metodologię” zostanie wydrukowany w 500 egzemplarzach. Do każdego egzemplarza zostanie dołączona płyta DVD, na której znajdzie się wersja elektroniczna podręcznika i utworzony program telewizyjny. Dystrybucja podręcznika będzie odbywała się podczas konferencji upowszechniającej, seminariów z decydentami oraz poprzez jego wysyłkę do pracodawców i instytucji rynku pracy z terenu województwa lubelskiego.

Produkt finalny w wersji elektronicznej zostanie udostępniony również na stronie internetowej projektu www.olbrzym.info. Informacja o możliwości jego pobrania z tej strony zostanie przekazana potencjalnym użytkownikom poprzez wszystkie prowadzone działania upowszechniające i włączające do głównego nurtu polityki. Znajdzie się ona w wydrukowanej publikacji, w artykułach sponsorowanych, programie telewizyjnym upowszechniającym oraz zostanie przekazana uczestnikom konferencji i seminariów dla decydentów.

VII. ZMIANY W ZAKRESIE STRATEGII UPOWSZECHNIANIA

Ostateczna wersja produktu finalnego nie wymaga wprowadzenia zmian do strategii upowszechniania wskazanej w „Strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego”.

VIII. ZMIANY W ZAKRESIE STRATEGII WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI

Ostateczna wersja produktu finalnego nie wymaga wprowadzenia zmian do strategii włączania do głównego nurtu polityki, wskazanej w „Strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego”.

IX. ZAŁĄCZNIKI

Załącznik nr 1. Produkt finalny w formie podręcznika pt. „Metodologia wydłużania aktywności zawodowej osób w wieku powyżej pięćdziesięciu lat”.

Załącznik nr 2. Raport z ewaluacji zewnętrznej.

Załącznik nr 3. Recenzja zewnętrzna napisana przez dr Dariusza Wadowskiego.

Załącznik nr 4. Recenzja zewnętrzna napisana przez dr hab. Mariolę Łagunę.

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

Instrukcja stosowania produktu finalnego znajduje się w samym produkcie finalnym, czyli podręczniku. We wstępie do podręcznika znajdują się wszystkie niezbędne informacje wskazujące, jak z niego korzystać. Sam podręcznik został przygotowany w taki sposób, aby z łatwością można było odnaleźć w nim potrzebne informacje – wyraźnie oddzielone zostały od siebie części teoretyczna i praktyczna dotyczące opisu poszczególnego narzędzia proponowanego w ramach opracowanej „Metodologii”. Pierwsza stanowi kompendium wiedzy dotyczące stosowania danego narzędzia w kontekście wydłużania aktywności zawodowej. Z kolei druga część – praktyczna (zaznaczona niebieskimi marginesami na górze i dole strony) zawiera szereg konkretnych rozwiązań pokazujących, jak poszczególne narzędzia wdrażać i stosować w praktyce.

Produkt jest całkowicie przygotowany do stosowania przez pracodawców i instytucje rynku pracy na rzecz wydłużania aktywności zawodowej osób w wieku powyżej 50 roku życia.

.....
Beata Romejko,
Właściciel firmy Europerspektywa,
Kierownik projektu „Obudź w sobie olbrzyma
– innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej”.

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



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

