

## Innowacyjny model kooperacji dla rozwoju aktywności zawodowej pracownic powyżej 50. roku życia



Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



### CELE I ADRESACI PROJEKTU

**OGÓLNY:** Zwiększenie skuteczności utrzymania aktywności zawodowej pracujących kobiet po 50. roku życia w przedsiębiorstwach sektora MMŚP z woj. lubelskiego.

**SZCZEGÓŁOWY 1:** Wypracowanie systemu pozwalającego na asocjację pracowników sprzyjającą zarządzaniu wiekiem w firmach.

**SZCZEGÓŁOWY 2:** Upowszechnienie narzędzia dla działu HR i kierownictwa firm umożliwiającego przedłużenie aktywności zawodowej pracujących kobiet po 50. roku życia.

UŻYTKOWNIKAMI są **mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa** i w wymiarze docelowym u innych **pracodawcy**

ODBIORCAMI są **kobiety w wieku powyżej 50. roku życia, zatrudnione w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach**, w wymiarze docelowym również u innych pracodawców.

## ZAŁOŻENIA PROJEKTU

Ideą przedsięwzięcia jest wypracowanie **nowoczesnego pakietu instrumentów informatyczno-psychologicznych służących zarządzaniu wiekiem.**

Projekt to szansa:

... dla firm na skuteczny transfer wiedzy,  
... dla kobiet na wydłużenie ich aktywności zawodowej,  
... dla wszystkich na współpracę i wzajemne wsparcie !

### Diagnoza i analiza sytuacji grupy docelowej

*Raport badawczy autorstwa dr hab. Roberta Szweda  
„Aktywność zawodowa pracowników 50+ w woj. lubelskim”*

**Cel badań:** Ocena sposobu, w jaki kobiety 50+ są postrzegane przez pracodawców oraz współpracowników w zakresie różnych elementów dotyczących wykonywanej pracy, wiedzy merytorycznej, kompetencji i umiejętności. Dokonanie diagnozy świadomości badanych w zakresie znaczenia zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie.

**Grupa badawcza:** 80 pracujących kobiet w wieku 50 lat i więcej z Lubelszczyzny oraz 10 reprezentantów pracodawców (kadra zarządzająca lub osoby odpowiedzialne za politykę kadrową) - mikro, małych lub średnich przedsiębiorstw z województwa lubelskiego.

### WYBRANE WNIOSKI Z BADAŃ:

- **Kobiety 50+** swoje pierwsze doświadczenia zawodowe zwykle oceniały bardzo dobrze. Przemiany systemowe zapoczątkowane w roku 1989 przyniosły **ryzyko i niepewność**. W praktyce oznaczało to koniec istotnego czynnika „indywidualnego dobrostanu i wsparcia”.
- **Wiek nie jest czynnikiem dyskwalifikującym** w pracy zarówno z perspektywy badanych pracowników, jak i pracodawców. Jest właściwością, która implikuje szereg wad i zalet. Główną wadą są problemy zdrowotne, problemy z uczeniem się, natomiast zaletą – wiedza i doświadczenie.
- Kobiety 50+ oraz pracodawcy, choć dostrzegają znaczenie transferu wiedzy w przedsiębiorstwie, to najczęściej traktują go jako „zdarzenie naturalne”, które przy okazji wchodzenia do firmy młodego pracownika „się dzieje”, czym nie trzeba kierować. **Zarządzanie wiekiem nie jest przedmiotem pogłębionej refleksji i świadomych działań.**
- Pracodawcy, choć dostrzegają znaczenie rozwoju zawodowego swoich pracowników oraz rozumieją uwarunkowania współpracy między starszymi i młodszymi pracownikami, **nie prowadzą długofalowej polityki szkoleniowej**, która przyczyniałaby się do zwiększania ogólnych kompetencji pracowników.
- Pracodawcy nie widzą większych szans na **instytucjonalizację mentoringu**, choć idea wydaje im się interesująca.
- **Kobiety 50+ i pracodawcy prezentują różne opinie** w zakresie cech, które są przez nich pojmowane jako niezbędne, i takich, które w pracy są mniej ważne. Ten rozdźwięk przekonań dwóch stron stosunku pracy może prowadzić do nieporozumień i konfliktów w przedsiębiorstwie.

## PRODUKT FINALNY

### **KONSULTANT HR - INFORMATYCZNE NARZĘDZIE WSPOMAGAJĄCE ZARZĄDZANIE WIEKIEM**

Bezpłatna aplikacja multimedialna (freeware) do pobrania ze strony projektu [www.zarządzaniewiekiem.eu](http://www.zarządzaniewiekiem.eu) lub instalowana z płyty CD.

**APLIKACJA  
TO NARZĘDZIE INFORMATYCZNE  
WSPIERAJĄCE WDRAŻANIE  
PROCESU ZARZĄDZANIA WIEKIEM.**

### **APLIKACJA TO (1/3):**

#### **Model współpracy w przedsiębiorstwie zróżnicowanych wiekowo zespołów na zasadach wzajemnej wymiany doświadczeń.**

Opiera się na **wdrożeniu rozwiązań lepszego wykorzystania potencjału pracowników 50+ z uwzględnieniem posiadanych przez nie kompetencji i** wyznaczony jest przez cztery kroki:

1. Utworzenie listy zadań.
2. Dobór pary, która będzie opracowywała rozwiązanie problemu zawartego w zadaniu z dowolnej liczby kandydatów (parę będą stanowić pracownicy 50+ oraz pracownicy do 49 roku życia).
3. Ocena zaproponowanych rozwiązań – decyzja kadrowa dla młodszego pracownika, nagroda w ramach systemu motywacji dla pracownicy 50+.
4. Utworzenie bazy zadań-dobrych praktyk w firmie po ich zakończeniu zadania.

### **APLIKACJA TO (2/3):**

**Zestaw 13 testów psychometrycznych, które umożliwiają:**

- a) **diagnozę kompetencji pracownika i wskazanie preferowanych par pracowniczych** - testy diagnozują potencjał pracownika i posiadane umiejętności w zakresie asertywności, kreatywności, samodzielności, dobrej komunikacji, radzenia sobie ze stresem, zdolności współpracy, zarządzania czasem oraz zdolności przywódczych (8 sztuk),
- b) **kojarzenie w zespoły (pary) młodszych i dojrzałych pracowników w wieku 50 lat i więcej** celem wykonywania wspólnych zadań, dzielenia się wiedzą, weryfikujące prezentowane style działania, czyli potrzebę aktywności i potrzebę uporządkowanego działania oraz postawy wobec pracy tj. zdolność do adaptacji w pracy, motywacja do pracy, potrzeba rozwoju (5 sztuk).

### APLIKACJA TO (3/3):

**Szkolenia e-learning i poradniki metodyczne** poświęcone kluczowym zagadnieniom wspomagającym wdrażanie systemu zarządzania wiekiem, skierowane odrębnie do 4 różnych grup zawodowych:

- a. kadry zarządzającej/właścicieli/pracodawców,
- b. pracowników działu HR/personalnego,
- c. pracowników w wieku 50 lat i więcej
- d. Pracowników w wieku do 49 roku życia.

### CO O NASZYM PROJEKCIE SĄDZĄ ZAINTERESOWANI?

„Aplikacja multimedialna jest jasna, przejrzysta, prosta w obsłudze, przyjemna, zrozumiała, łatwo dostępna w każdym czasie i miejscu, zachęca do skorzystania, umożliwi koordynowanie zarządzania wiekiem w firmie, nie wymaga specjalistycznych instruktażowych szkoleń z jej obsługi, jest *przyjazna* użytkownikom, zgodnie z opinią *Mała instytucji na rynku pracy wspiera pracodawców bezpłatnym i ogólnodostępnym programem informatycznym*”.

„Szkolenie e-learning to elastyczny sposób przekazania wiedzy i dotarcia do indywidualnego słuchacza, o interesującym zakresie treści, gwarantuje szybkie dotarcie do potrzebnej wiedzy, jest to prosty sposób uzyskania informacji, łatwo powielany i dostępny, umożliwiający zdobycie nowej wiedzy i motywujący do podejmowania nowych działań”.


„Testy diagnozujące potencjał umożliwiają diagnozę kompetencji, co jest istotne dla przedsiębiorcy, dostarczają informacji czy dana osoba nadaje się do współpracy (jest w stanie ją nawiązać, umie zarządzać i przekazać wiedzę), dzięki analizie można poznać swoje słabe punkty, które następnie można rozwijać, by zwiększyć swój potencjał jako pracownika”.

## CO O NASZYM PROJEKCIE SĄDZĄ ZAINTERESOWANI?

„Testy umożliwiające kojarzenie pracowników w pary są bardzo sprawnym narzędziem pomocniczym w zarządzaniu zasobami z uwzględnieniem wieku i predyspozycji pracowników w doborze zespołów, ułatwi podejmowanie decyzji o współpracy konkretnych osób, jest bardzo istotnym i niezbędnym narzędziem zwłaszcza w najmniejszych – mikro i małych firmach, gdzie nie funkcjonują działy personalne”.

„Podręczniki są obszerne treściowo, obejmują szeroki i różnorodny zakres potrzebnych informacji dla konkretnej grupy zawodowej, ciekawe zagadnienia z punktu widzenia podjęcia działań służących zarządzaniu zasobami ludzkimi, dostępne w zasięgu ręki w jednym miejscu”.

Procedura współpracy motywuje do utrzymania aktywności zawodowej, czerpania wiedzy od pracownika starszego celem integracji z młodszym pokoleniem, pomoże usprawnić wiele procesów w firmie, odpowiada na potrzeby klientów w różnych wieku, wzbogaca produkty, usługi, procesy w firmie, może być użyteczna w procesie rekrutacji nowych pracowników, zniweluje konflikty międzypokoleniowe, wspomóż decyzje kadrowe, spowoduje wzajemne zrozumienie i usprawni proces wykorzystania wiedzy pracowników”.




Agata Osiecka  
koordynator

Artur Larwa  
specjalista ds. informacji


Dariusz Szurek  
specjalista ds. projektu

ITERUM Sp. z o.o.




Dr Izabela  
Stańczyk

Eksperk w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie




Dr Adam  
Sobolewski

Psycholog – ekspert w dziedzinie psychometrii, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej w Warszawie




Prof. Mariola  
Łaguna

Psycholog – ekspert w dziedzinie szkoleń i psychologii zarządzania, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II w Lublinie




Katarzyna  
Skoczek

Eksperk w dziedzinie HR, Prezes firmy doradczej TOBEA oraz fundatorka Fundacji Przeciwno Wypaleniu Zawodowemu SLOW LIFE



Magdalena  
Robak

Psycholog, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej w Warszawie. Właściciel firmy szkoleniowo-doradczej ZAI



Dr hab.  
Robert  
Szwed

Socjolog, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II w Lublinie



[www.zarządzaniewiekem.eu](http://www.zarządzaniewiekem.eu)

Projekt „KONSULTANT HR” jest współfinansowany przez Unię Europejską  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

