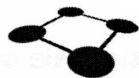


UWNL. 60494.2014



Sieci Tematyczne PO KL

Urząd Marszałkowski  
Województwa Lubelskiego  
w Lublinie



**Protokół nr 1/2014 z posiedzenia  
Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego  
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki  
w dniu 23 stycznia 2014 r.**

Dziewiętnaste posiedzenie Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego (RST WL) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki miało miejsce w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Lubelskiego w Lublinie przy ul. Czechowskiej 19.

W posiedzeniu udział wzięło: 8 członków oraz 5 stałych zastępców członków RST. Do głosowania uprawnionych było 11 osób (na 34 którym takie prawo przysługuje). Lista członków, stałych zastępców członków i obserwatorów Regionalnej Sieci Tematycznej stanowi **Załącznik nr 1** do protokołu, lista gości – **Załącznik nr 2**.

**Ad. 1. Otwarcie posiedzenia.**

Posiedzenie otworzyła i prowadziła **Pani Iwona Nakielska Przewodniczący Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego (RST WL)** w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Dyrektor Departamentu EFS.

**Ad. 2. Przyjęcie porządku obrad.**

Wobec stwierdzonego braku quorum **Pani Przewodnicząca** zaproponowała realizację dziennego porządku obrad w wersji przesłanej w zaproszeniach - **Załącznik nr 3**. Zastrzegła jednocześnie, że Sieć nie będzie podejmować żadnych rozstrzygnięć w formie głosowania do momentu osiągnięcia wymaganego regulaminem poziomu obecności.

Porządek obrad w wersji przesłanej w zaproszeniach

1. Otwarcie i prowadzenie posiedzenia.
2. Przyjęcie porządku obrad.
3. Wydanie opinii nt. strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego pt.: „PI-Wirtualny Asystent Kariery 50+”, realizowanego przez Poznański Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości w temacie: Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+ w ramach Priorytetu VIII PO KL:
  - a) Prezentacja strategii wdrażania projektu - przedstawiciele Beneficjenta;
  - b) Prezentacja opinii eksperta nt. strategii wdrażania projektu – Pan Antoni Rutka;
  - c) Podjęcie uchwały w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu.
4. Sprawy różne. Wolne wnioski.
5. Zakończenie posiedzenia



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Departament Europejskiego Funduszu Społecznego

20-072 Lublin, ul. Czechowska 19, tel. 81 44 16 850, fax 81 44 16 853, defs@lubelskie.pl  
www.efs.lubelskie.pl

**Ad. 3.a. Prezentacji strategii wdrażania projektu w imieniu Beneficjenta dokonała Pani Monika Nicek. Wydruk prezentacji stanowi Załącznik Nr 4.**

Pani Kierownik projektu poinformowała, że przedstawiając założenia projektu postara się od razu odnieść do uwag eksperta dokonującego oceny strategii wdrażania projektu.

**Pani Monika Nicek** - Projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytetu VIII *Regionalne kadry gospodarki*, Działania 8.2 *Transfer wiedzy*, Poddziałania 8.2.2 *Regionalne Strategie Innowacji*. Okres realizacji: 01.05.2013 – 31.05.2015. Obszarem realizacji jest województwo lubelskie. Użytkownikami jest kadra zarządzająca/działy kadr MMŚP posiadających jednostkę organizacyjną w województwie lubelskim, przedsiębiorstw zatrudniających pracowników powyżej 50 roku życia. Odbiorcami są Pracownicy 50+ mikro, małych i średnich przedsiębiorstw z terenu województwa lubelskiego, osoby zamieszkałe (w myśl Kodeksu Cywilnego) woj. lubelskie.

W ramach przygotowania projektu zdiagnozowano następujące zasadnicze problemy:

1. Brak dostrzegania problemu profilaktyki zdrowotnej w działalności przedsiębiorstw,
2. Nieumiejętność wykorzystania wiedzy pracowników 50+ w przedsiębiorstwach,
3. Niska aktywność zawodowa pracowników 50+.

Podczas I etapu realizacji projektu przeprowadzono pogłębioną diagnozę i analizę problemu. Z przeprowadzonych badań i analiz powstał raport końcowy. Najważniejsze wnioski z przeprowadzonych badań:

- Osoby 50+ nie są zachęcane do częstszych badań i profilaktyki,
- Osoby 50+ częściej niż młodsi pracownicy przestają być aktywni zawodowo ze względu na stan zdrowia,
- Słaba znajomość technologii IT przez osoby 50+ nieaktywne zawodowo,
- Słabość lub brak polityki zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach i niski poziom wiedzy nt. zasad zarządzania wiekiem, a także brak wymiany informacji i doświadczeń,
- Osobom 50+ brakuje wiedzy nt. mentoringu/coachingu jako procesów, które mogłyby sprzyjać ich aktywności w przedsiębiorstwach i międzypokoleniowym transferze wiedzy.

Wyniki uzyskane z badań w 1 etapie realizacji projektu pozwoliły doprecyzować ostateczny kształt produktu finalnego, tj. platformy WAK50, m.in. poprzez wprowadzenie rozwiązań wzmacniających zakładaną wcześniej intuicyjność narzędzia. Wnioskodawca dołożył starań do tego, aby platforma zawierała dodatkowe tzw. tutoriale statyczne (szczegółowe instrukcje pomocne w użytkowaniu) czy też szereg drobnych, ale istotnych szczegółów (ciekawe screeny – w razie problemów z logowaniem).

Badania potwierdziły sens zaplanowanego kształtu produktu finalnego, w którym sedno stanowiła profilaktyka zdrowotna (duże zainteresowanie przedsiębiorców i pracowników 50+ szybką diagnostyką i propozycjami ćwiczenia lub diety). Wśród wniosków z badań – m.in. profilowane wsparcie (indywidualne podejście do pracownika i przedsiębiorstwa), może wpłynąć na bardzo dobre efekty działania WAK 50. Zindywidualizowana forma raportów z badań będzie uwzględniała wskazówki dla konkretnej osoby, biorąc pod uwagę jej konkretną sytuację.

W dalszej części Posiedzenia Przedstawicielka Beneficjenta przeszła do omawiania celów projektu uwzględniających uwagi Eksperta, które pozwoliły na ich dopracowanie nie tylko w zakresie brzmienia, ale też pod kątem wskaźników efektywnościowych. Celem głównym projektu, który nie uległ zmianie jest: *Poprawa sytuacji pracowników 50+ z mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw poprzez stworzenie i wdrożenie do praktyki innowacyjnego modelu wydłużania aktywności zawodowej pracowników 50+ MMŚP z województwa lubelskiego do 31 maja 2015 r.* Tym innowacyjnym modelem jest właśnie Wirtualny Asystent Kariery 50+.

Cel 1: *Wypracowanie i wdrożenie narzędzi ułatwiających diagnozę stanu zdrowia psychicznego i fizycznego pracowników 50+ oraz dostosowanie warunków pracy do potrzeb tej grupy, a także rozwiązania z zakresu zarządzania wiekiem (w tym promocja założeń mentoringu) w mikro-, małych i średnich przedsiębiorstwach do 31.05.2015 r.* Powyższy cel opisują następujące wskaźniki:

- 1) Liczba stworzonych testów psychologicznych i zdrowotnych (15) – odbiorcy,
- 2) Liczba MMŚP, które wdrożyły narzędzie (10) – przed uwagami Eksperta 5,
- 3) Liczba opracowanych skryptów dla pracowników 50+ z zakresu przekazywania wiedzy (1),
- 4) Liczba MMŚP, które w wyniku testowania wdrożyły narzędzie i uznały je za przydatne w diagnozie potencjału pracowników 50+ (10) przed uwagami Eksperta 5.

Źródła weryfikacji zostały wyposażone w kolejne narzędzie: opinie przedstawicieli przedsiębiorstw, które wdrożyły narzędzie - ankietę oceniającą przydatność narzędzia.

Dodatkowo ustanowiono jeszcze wskaźnik: *Liczba pracowników 50+, dla których stworzone narzędzia (testy, raporty, skrypty) są wartościowe w diagnozie ich potrzeb i kondycji psychofizycznej – 80 os. (testowanie), dla którego źródłem weryfikacji sąankiety, opinie pracowników 50+, formularze wywiadów zespołu projektowego ze spotkań z odbiorcami na etapie testowania.*

Cel 2: *Poprawa sytuacji zawodowej i zdrowotnej 100 pracowników mikro -, małych i średnich przedsiębiorstw z województwa lubelskiego dzięki wprowadzeniu działań wydłużających aktywność zawodową w 10 firmach do 31.05.2015 r. (liczba firm zwiększona z 5).* W pierwotnej wersji wniosku zaproponowano 1 wskaźnik: *Liczba pracowników 50+, którzy zostali objęci indywidualnymi programami działań po przeprowadzeniu testów psychologicznych i zdrowotnych (100 os., 60K i 40M).* Po uwzględnieniu uwag eksperckich dodano jeszcze 3 wskaźniki:

1. *Liczba MMŚP, które po testowaniu WAK50 uznały go za produkt wartościowy i potrzebny w zarządzaniu pracownikami 50+ (9).*
2. *Liczba pracowników 50+, którzy wzięli udział w testowaniu i potwierdzili uzyskanie korzyści z wdrożenia WAK50 przez pracodawców (95 os.).*
3. *Liczba odbiorców, u których nastąpił wzrost motywacji do działania w kontekście dbania o kondycję psychofizyczną o min. 15% w stosunku do stanu wyjściowego (przed testowaniem). Źródłem weryfikacji w tym przypadku sąankiety, karty obserwacji.*

Cel 3: Zwiększenie wiedzy menadżerów/osób z działów HR/przedsiębiorców z mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw z województwa lubelskiego w zakresie profilaktyki zdrowotnej do 31.05.2013 r. We wniosku o dofinansowanie wskazano również tylko jeden wskaźnik *Liczba przedstawicieli przedsiębiorstw, którzy zakończyli udział w szkoleniach (20 os.)*. Po uwagach dodano 2 kolejne: *Liczba MMSP, które zadeklarowały podjęcie działań w firmach na rzecz profilaktyki zdrowotnej pracowników 50+ (9 MSP)* oraz *Liczba pracowników 50+, którzy wskazali na pozytywne działania w zakresie profilaktyki zdrowotnej podjęte przez pracodawców (90 os.)*. Weryfikacja wskaźników nastąpi na podstawie: ankiet, opinii, kart obserwacji.

Cel 4: Został najbardziej zmieniony po uwagach Eksperta. Skoncentrowano się w nim na etapie upowszechniania. Jego brzmienie to: *Upowszechnienie i mainstreaming narzędzia WAK50 wśród pracodawców z woj. lubelskiego oraz wdrożenie działań związanych z utrzymaniem aktywności osób 50+ poprzez wykorzystanie modelu w 20 mikro-, małych i średnich przedsiębiorstwach (10 MMSP – etap testowania + 10 nowych MMSP) na etapie upowszechniania produktu do 31.05.2015 r.* Badanie efektów odbędzie się poprzezankiety, opinie, ewaluację. Wskaźniki pomiaru to:

1. *Liczba MMSP z woj. lubelskiego, które wdrożyły narzędzie (20, w tym 10 mikro, 6 małych, 4 średnie).*
2. *Liczba MMSP, które wdrożone narzędzie WAK50 uznały za przydatne w praktyce zarządzania pracownikami 50+ (18).*
3. *Liczba odbiorców, którzy wskazali na pozytywne zmiany, jakie zaszły w przedsiębiorstwie po wdrożeniu WAK50 (w odniesieniu do ich sytuacji zawodowej, poczucia bezpieczeństwa, komfortu pracy itp.) – 250 osób.*
4. *Liczba Instytucji Otoczenia Biznesu oraz MMSP, które otrzymały informacje o produkcie (150).*
5. *Liczba przedsiębiorstw, Instytucji Otoczenia Biznesu oraz decydentów, którzy sprawdzili model i wskazali na jego przydatność w praktyce zarządzania przedsiębiorstwem (100).*

Źródła weryfikacji to: karty doradztwa indywidualnego, listy uczestników konferencji, ankieta telefoniczna / elektroniczna, ewidencja rejestracji na platformie.

Produkt finalny posłuży do:

1. *Badania kondycji psychicznej i fizycznej pracowników 50+ oraz dopasowywania indywidualizowanej profilaktyki,*
2. *Opracowania i wprowadzania do przedsiębiorstw rozwiązań dostosowanych do potrzeb pracowników 50+,*
3. *Wprowadzania w MMSP założeń organizacyjnych do zarządzania wiekiem.*

Produkt finalny to:

1. *Narzędzie internetowe Wirtualny Asystent Kariery 50+ (WAK50) [www.wak50.paip.pl](http://www.wak50.paip.pl)*

Odbiorcy otrzymają szczegółowe raporty zawierające wyniki i zalecenia; Użytkownicy zaś raporty dla przedsiębiorstwa z propozycjami zmian do wprowadzenia w firmie.



## 2. Materiały do wdrożenia w firmach:

- Podręcznik wdrażania (instrukcja narzędzia)\* dodatkowo tzw. tutoriale statyczne w formie „Samouczków” w graficznej formie ilustrujące sposób użytkowania platformy (zarówno dla O&U),
- Konspekty szkoleń i doradztwa dla HR, zamieszczone na platformie.

## 3. Materiały do zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach (dla użytkowników) - przykładowe strategie zarządzania wiekiem, materiały szkoleniowe.

WAK50 to narzędzie do zarządzania wiekiem, które wspomże dział HR lub kadre zarządzającą (w firmach nie posiadających wyodrębnionych działów HR) MMSP w zarządzaniu pracownikami 50+. Będzie także wykorzystywane przez samych pracowników do diagnozowania ich potencjału, sprawdzania kondycji psychicznej i fizycznej.

Proponowany model opiera się na narzędziu internetowym/informatycznym (platformie WAK50). Beneficjent założył przeniesienie schematów zarządzania (w tym propozycje strategii zarządzania wiekiem, wskazywanie korzyści dla firmy i pracowników z takich działań) z dużych firm do MMSP. Jednak duże firmy mają stanowić tylko inspirację (co nie zostało wprost wyjaśnione w strategii), bowiem schematy mają być dostosowane do specyfiki działania sektora MMSP. Cała platforma wraz z zamieszczonymi na niej materiałami są sprofilowane pod sektor MMSP.

W dalszej części wystąpienia **Pani Nicek** odniosła się do uwag Eksperta nt. odniesienia się do produktów już walidowanych w temacie „Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+”. Wyjaśniła, że jak dotąd wśród zwalidowanych modeli nie znalazło się internetowe narzędzie służące z jednej strony przedsiębiorcom i/lub kadrom HR do zarządzania wiekiem, z drugiej natomiast generujące dla pracowników 50+ zindywidualizowane raporty zawierające zalecenia odnośnie profilaktyki zdrowotnej oraz aktywności fizycznej.

Odnosząc się do uwagi dotyczącej konieczność pozyskania partnera instytucjonalnego z woj. lubelskiego dla zwiększenia rozmiarów ilościowych realnej implementacji PF w MMSP w woj. lubelskim i zapewnienia trwałości rezultatów projektu, Prelegentka poinformowała, że Beneficjent przed etapem testowania zamierza zwrócić się do Związku Pracodawców Prywatnych Lubelszczyzny „Lewiatan” z prośbą o nawiązanie ściślejszej współpracy w realizacji założeń projektu i pośredniczenie w kontaktach z sektorem MSP. Ponadto zamierza zwrócić się o patronat Lubelskiego Parku Naukowo - Technologicznego.

Podjęta została współpraca z Forum Konsultacyjnym (FK) w skład którego wchodzi pracownicy 50+ z mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw Lubelszczyzny oraz 3 przedstawiciele przedsiębiorstw z województwa lubelskiego (z różnych części regionu), w tym właściciel i prezes przedsiębiorstwa produkcyjnego o ugruntowanej pozycji na rynku regionalnym, pracownik działu HR jednej z firm przemysłowych ze Świdnika oraz przedstawiciel ZPPL „Lewiatan”, który wspiera PAIP. W skład FK wchodzi: 3 przedstawiciele odbiorców i 3 przedstawiciele użytkowników, z którymi od początku pierwszego etapu konsultowane są wszystkie istotne kwestie dotyczące produktu i projektu (w tym kształt raportu końcowego z badań, zmian we wniosku o dofinansowanie, np. rezygnacja z możliwości uzupełniania testów w wersji papierowej).

Kontynuując **Pani Nicek** poinformowała o etapach testowania produktu finalnego:

1. Dobór grup docelowych (rekrutacja).
2. Spotkania zespołu projektowego z użytkownikami (kadrą zarządzającą lub wyodrębnionymi zespołami HR, omówienie działań w ramach testowania, oddelegowanie osoby odpowiedzialnej za kontakt z Wnioskodawcą i logistykę testowania w firmie, podpisanie umów). Kadra zarządzająca z przedstawicielami Forum Konsultacyjnego będzie uczestniczyła w każdym etapie realizacji projektu.
3. Przeprowadzenie ewaluacji przed rozpoczęciem testowania (przyjęcie uwagi eksperta jako korzystnej dla większej efektywności działań na tym etapie).
4. Przeprowadzenie szkoleń dla osób odpowiedzialnych za nadzór nad procesem testowania w firmie (2 grupy 10-osobowe).
5. Testowanie narzędzia przez odbiorców i użytkowników.
6. Zebranie ankiet, opinii testujących przez zespół projektowy uczestniczący aktywnie w etapie testowania oraz przeprowadzenie ewaluacji zewnętrznej.

Założenia we wniosku o dofinansowanie	Zapisy w Strategii (po uwzględnieniu uwag eksperta)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siedziba/jednostka na terenie woj. lubelskiego,</li> <li>• Przynależność do sektora MSP,</li> <li>• Zatrudnienie min. 10 os. w wieku 50+ (w mikro: min. 1 osobę),</li> </ul> Dodatkowe punkty: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posiadanie strategii zarządzania wiekiem (+10pkt.),</li> <li>• Wcześniejsza działalność na rzecz osób 50+ (+10pkt.),</li> <li>• Przedsiębiorstwa produkcyjne (+10 pkt.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siedziba na terenie woj. lubelskiego,</li> <li>• Przynależność do sektora MMSP,</li> <li>• Zatrudnienie min. 10os. 50+ (lub min. 1 os. w mikro-),</li> </ul> DODATKOWE PUNKTY: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Przedsiębiorstwa usługowe (+10 pkt.),</li> <li>• Przedsiębiorstwa, które nie posiadają strategii zarządzania wiekiem (+10 pkt.)</li> <li>• Przedsiębiorstwa, które nie podejmowały (lub w ograniczonym zakresie) działań na rzecz profilaktyki zdrowotnej wśród pracowników 50+ (+10 pkt.)</li> </ul>
<b>Użytkownicy (po uwzględnieniu uwag eksperta):</b>	<b>Odbiorcy</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• min. 5 mikroprzedsiębiorstw (WoD: 1),</li> <li>• min. 3 małe przedsiębiorstwa (WoD: 2),</li> <li>• 2 średnie przedsiębiorstwa (WoD: 2),</li> <li>• 20 przedstawicieli MMSP (kadra zarządzająca/ działy HR).</li> </ul>	Minimum: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 pracowników 50+ (60K i 40M), w tym:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- z mikro-przedsiębiorstw: 10 os.,</li> <li>- z małych: 30 os.,</li> <li>- ze średnich: 60 os.</li> </ul> </li> </ul>

Testowanie w grupie odbiorców i użytkowników będzie prowadzone od marca do października 2014 (przez 8 m-cy). Odbiorcy przejdą proces wypełniania testów na platformie WAK50. Użytkownicy z kolei najpierw wykorzystując możliwości systemu, zaproszą pracowników do udziału w testowaniu (wykonaniu testów/narzędzi). Po otrzymaniu wyników testów odbiorcy otrzymają tzw. Indywidualny Plan Rozwojowy, zaś użytkownicy Raport dla firmy. Od liczby pracowników, którzy uzupełnią testy, będzie zależało czy raport będzie bardziej kompletny i czy będzie odzwierciedlał aktualną sytuację.

Kolejnym krokiem, do którego użytkownicy zostaną zobligowani umową wewnętrzną, będzie zaproponowanie zmian/podjęcie działań w firmie związanych z zarządzaniem wiekiem po otrzymaniu wskazówek/wyników raportu.

Zarówno przed rozpoczęciem etapu testowania, jak i po jego zakończeniu zostanie przeprowadzona ewaluacja przez zewnętrznego podmiot.

W jaki sposób sprawdzić czy innowacja działa? W tym celu zostanie przeprowadzona ewaluacja wewnętrzna (on - going, ex-post w maju 2015 r., zaś podsumowująca, po zakończeniu realizacji projektu). Pytania, które zostaną zadane w trakcie ewaluacji wewnętrznej (XI-XII.2014) zostaną uszczegółowione -rozbudowane o większą ilość pytań otwartych – jak bardzo / o ile poprawiła się sytuacja pracowników 50+? W jakich aspektach? Jakże konkretnie działania wprowadzono? Jakże korzyści uzyskali odbiorcy i użytkownicy? Uwzględniono uwagi eksperta i zrezygnowano z benchmarkingu, zaplanowanego wstępnie w ewaluacji zewnętrznej na rzecz ewaluacji przed rozpoczęciem testowania, w jego trakcie i po zakończeniu. Celem upowszechniania jest poinformowanie odbiorców o narzędziu internetowym służącym diagnozie potencjału psychofizycznego pracowników 50+, a także generowaniu spersonalizowanych raportów zawierających wskazówki dot. diety/ćwiczeń fizycznych. Upowszechnianie dla użytkowników ma na celu przekazanie informacji o wartości merytorycznej produktu finalnego do wykorzystania w zarządzaniu pracownikami 50+ Adresaci to potencjalnie zainteresowani wykorzystaniem modelu użytkownicy i odbiorcy z terenu woj. lubelskiego (w dalszej kolejności: przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu (IOB), organizacji pozarządowych działających na rzecz 50+, samorządy gospodarcze, instytucje edukacyjne, szkoleniowe). W ramach kampanii lobbingsowych przewidziano spotkania zespołu projektowego z przedstawicielami organizacji zrzeszających pracodawców, przedsiębiorców, podmiotów działających na rzecz 50+, 100 godz. doradztwa/ bezpośrednich spotkań (zwiększenie wedle uwag Eksperta z zaplanowanych 50 godz. we wniosku), spotkania, w których będą uczestniczyć członkowie Forum Konsultacyjnego (przedstawiciele grupy użytkowników i odbiorców, którzy przetestowali portal). O sukcesie upowszechniania będzie stanowić zaimplementowanie narzędzia w 20 MMSP (przez 250 odbiorców). W przypadku włączenia o powodzeniu zdecyduje sprawdzenie modelu i wskazanie na jego przydatność w praktyce zarządzania przedsiębiorstwem przez min. 100 podmiotów, w tym przedsiębiorstwa oraz instytucje otoczenia biznesu (IOB).

Na zakończenie swojego wystąpienia **Pani Monika Nicek** skupiła się na przedstawieniu kilku zrzutów ekranu ze strony internetowej projektu, aby zaprezentować jak ona funkcjonuje.

Dziękując za przedstawioną prezentację **Przewodniczący Iwona Nakielska** zauważyła, że proponowany model ma służyć budowaniu świadomości, postawy prozdrowotnej. Jeżeli

chcemy zbadać na ile dany model się sprawdzi, to trzeba zbadać poziom na wejściu do projektu i na wyjściu, aby dostrzec jego wpływ na poprawę warunków zdrowotnych.

**Pani Nicek** odpowiedziała, że takiemu badaniu będzie służyć ewaluacja w projekcie na etapie testowania. Dodała, że w raporcie z badań jego autorzy stwierdzili, że absencja z powodu kondycji zdrowotnej jest dużo wyższa w tej grupie zawodowej.

**Pan Rafał Sobiech Z-ca Dyrektora Departamentu** zapytał czy dotychczas w projekcie zbadano, na ile problemy ze zdrowiem społeczeństwa, zwłaszcza w przedziale 50+ wynikają z braku świadomości, a na ile wynika z innych obiektywnych powodów, na które projekt nie ma szans wpływu. Odpowiedź na to pytanie wyjaśnia na ile projekt może cokolwiek zmienić.

**Pani Nicek** wyjaśniła, że w tym przypadku bardziej chodzi o zainteresowanie przedsiębiorcy sytuacją w miejscu pracy pracownika 50+ i zwrócenie uwagi na ogólną sytuację zawodową tej grupy pracowników. W raporcie znalazły się odniesienia do sytuacji grupy 50+ i wskazane zostały przyczyny złego zarządzania grupą 50+ związane z tzw. systemem. Proponowane rozwiązanie ma służyć w obecnym środowisku pracy, aby wydłużyć aktywność zawodową. Jest to wsparcie przede wszystkim dla przedsiębiorcy w zarządzaniu osobami 50+, aby wykorzystać ich potencjał w miejscu pracy o czym czasem się zapomina, kiedy jest mowa o tym projekcie. Drugiej strony dla osób 50+ system podpowie, co mają zrobić poza pracą dla własnego zdrowia.

**Przewodniczący Iwona Nakielska** zapytała, czy na tym etapie realizacji projektu można już określić, czy pracownicy 50+ bardziej potrzebują profilaktyki, czy już leczenia?

**Pan Łukasz Piórowski** wyjaśnił, że odpowiedź na to pytanie będzie wynikiem testów, które wykonają pracownicy. Wtedy system będzie w stanie określić, czego potrzebuje dana osoba.

**Pani Agnieszka Magdziarz-Orłowska** reprezentująca PAIP dodała, że projekt ma duże znaczenie dla pracodawców, bo w dotychczasowej praktyce promowani są przede wszystkim pracownicy młodzi, w których się inwestuje. Równocześnie zapomina się o pracownikach w starszym wieku. Okazuje się, że sam pracodawca być może chciałby wesprzeć również osoby w tym wieku, ale nie ma odpowiedniego narzędzia.

Dziękując za wystąpienia **Przewodniczący RST** poprosiła o zabranie głosu przez Eksperta.

**Ad. 3 b. Prezentacja opinii eksperta nt. strategii wdrażania projektu.** Treść opinii przygotowanej przez Eksperta stanowi **Załącznik Nr 5**

Już na wstępie **Pan Antoni Rutka** poinformował, że jego rola w prezentacji opinii nt. strategii jest ułatwiona, bo przedstawiciele Beneficjenta w trakcie swojego wystąpienia od razu zastosowali się do uwag, które on wskazywał, bądź obiecali dokonać poprawy w skorygowanej wersji dokumentu. Odbyło się to przy braku nawet jednego sprzeciwu, chociaż lista uwag była znacząca. Świadczy to o dobrym przykładzie współpracy pomiędzy Ekspertem i jego uwagami, a racjami Beneficjenta. Z tego względu Ekspert zrezygnował ze szczegółowego omawiania uwag, dzieląc się jedynie ogólnymi refleksjami. Jak stwierdził centralnym problemem projektu jest zapewnienie efektywności narzędzia, bo wypracowanie produktu nie jest sztuką samą w sobie, choć ma wiele zalet, cech, które decydują o jego uniwersalności, kompleksowości. Jest on w wysokim stopniu zwirtualizowany, co zapewnia jego dostępność. Są to właściwości, które odróżniają go od już licznych produktów finalnych. W tym temacie realizowanych jest 16 projektów, a ponad 10 jest już zwalidowanych.



Podkreślił znaczenie siły produktu finalnego w przyciąganiu potencjalnych pracodawców, którzy muszą czuć potrzebę sięgania po niego. Na obecnym etapie wdrażania projektów innowacyjnych na rynku dostępnych jest wiele podręczników, metod zarządzania wiekiem i narzędzi. Przy takiej liczbie gotowych rozwiązań pracodawca może się poczuć zagubiony. Bez użytkowników produkt finalny jest bezwartościowy. Z tego powodu przywołał swoją uwagę odnośnie związania się z partnerami instytucjonalnymi ze środowiska pracodawców i pracowników i podkreślił, że jest to dobry sposób, aby włączyć do tych środowisk patronów instytucjonalnych – organizacje pracodawców, związki zawodowe itp., zareklamować u nich produkt, które po poznaniu jego zalet pozwolą łatwiej dotrzeć do poszczególnych użytkowników i odbiorców - pracodawców i pracowników.

Bazując na własnych doświadczeniach Ekspert stwierdził, że propozycje produktu finalnego w tym projekcie są ambitne, oryginalne i mają charakter innowacyjny.

Podtrzymał swoją decyzję o rekomendowaniu walidacji warunkowej, gdyż wszystkie z 8 uwag zgłoszonych przez Eksperta zostało podjęte i omówione przez Beneficjenta. Dlatego jest to już lepiej dopracowana wersja strategii i ma szansę być szybko przyjęta w negocjacjach z Instytucją Pośredniczącą.

**Ad. 3.c Podjęcie uchwały w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu.**  
Projekt uchwały w tej sprawie stanowi **Załącznik Nr 6**.

Wobec braku komentarzy ze strony Członków RST, a także w związku z brakiem wymaganego regulaminem kworum, Przewodniczący RST Iwona Nakielska podjęła decyzję o przeprowadzeniu głosowania w trybie obiegowym, na podstawie materiałów przesłanych drogą elektroniczną przez Sekretariat RST WL.

**Ad. 4. Sprawy różne. Wolne wnioski.**

**Pan Mirosław Górczyński – Członek RST** przedstawiciel Ecorys Polska Sp. z o.o. zwrócił się do Przewodniczącego z prośbą o podjęcie działań dyscyplinujących pozostałych członków RST, bowiem od pewnego czasu Sieć nie jest w stanie skutecznie podejmować decyzji na posiedzeniach z powodu niskiej frekwencji członków.

Podobne zdanie wyrazili inni członkowie RST.

**Pan Rafał Sobiech – Z-ca Dyrektora Departamentu EFS** wyjaśnił, że możliwości dyscyplinowania członków Sieci są dosyć ograniczone, tym niemniej w przypadku dalszej absencji na posiedzeniach Instytucja Pośrednicząca zwróci się do instytucji delegujących z prośbą o zmianę swoich przedstawicieli.

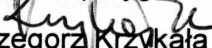
**Ad. 5. Zakończenie posiedzenia.**

Dziękując za udział w posiedzeniu, dyskusję i przedstawioną prezentację Przewodniczący Iwona Nakielska zakończyła XIX obrady Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego.

W wyniku głosowania obiegowego przeprowadzonego w dniach od 24 do 30 stycznia 2014 r. RST Województwa Lubelskiego podjęła decyzję o rekomendacji warunkowej akceptacji strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego pt.: „PI-Wirtualny Asystent Kariery 50+”. Uchwała Nr 1/2014 dołączona została jako **Załącznik nr 7**.

Przebieg głosowania w tej sprawie ilustruje Notatka służbowa z dnia 31 stycznia 2014 r., która stanowi **Załącznik nr 8** do protokołu.

Protokół przygotował:

  
Grzegorz Krzykała


**Przewodniczący  
Regionalnej Sieci Tematycznej  
Województwa Lubelskiego**

  
**Iwona Nakielska**

KIEROWNIK  
Oddziału Monitoringu i Ewaluacji PO KL

  
Barbara Marzec

Z-CA DYREKTORA  
DEPARTAMENTU EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

  
Piotr Sobiech  
Protokół nr 1/2014 z posiedzenia w dniu 23.I.2014 r.

Strona 10 z 10