

STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO „WIRTUALNY ASYSTENT KARIERY 50+”

POZNAŃSKI AKADEMICKI INKUBATOR PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

LUBLIN

GRUDZIEŃ 2013

Strona 1

INFORMACJE OGÓLNE:

Projekt „PI-Wirtualny Asystent Kariery 50+” realizowany jest w okresie od 01.05.2013 roku do 31.05.2015 roku w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VIII. Regionalne Kadry Gospodarki, Działanie: Transfer Wiedzy, Poddziałanie: 8.2.2. Regionalne Strategie Innowacji

TEMAT INNOWACYJNY:

Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+

NAZWA PROJEKTODAWCY:

Poznański Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości
ul. Cienista 3
60-587 Poznań

TYTUŁ PROJEKTU:

„PI-Wirtualny Asystent Kariery 50+”

NUMER UMOWY:

POKL.08.02.02-06-016/12-00

SPIS TREŚCI

I. Uzasadnienie potrzeby opracowania innowacyjnego rozwiązania.....	4
II. Cel wprowadzenia innowacji.....	9
III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego	17
IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego	36
V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa	40
VI. Strategia upowszechniania	44
VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki	48
VIII. Kamienie milowe II etapu projektu	53
IX. Analiza ryzyka	54
ZAŁĄCZNIKI:.....	60
BIBLIOGRAFIA (opracowania/raporty/publikacje):.....	60

I. Uzasadnienie potrzeby opracowania innowacyjnego rozwiązania

Starzenie się ludności i niska dzietność od ponad 20 lat są traktowane w Europie Zachodniej jako zagrożenie dla rynku pracy. Sytuacja ta wiąże się ze spadkiem zasobów siły roboczej i grozi w nieodległej perspektywie poważnym niedoborem pracowników i załamaniem systemu emerytalnego. Problem ten jest jednym z ważniejszych tematów polityki rynku pracy w Polsce. W wielu państwach europejskich jednym z głównych celów stawianych administracji, instytucjom rynku pracy oraz przedsiębiorstwom jest zwiększenie aktywności zawodowej osób starszych, natomiast zarządzanie wiekiem w firmach uważa się za istotny czynnik sprzyjający jego osiągnięciu.

Problemy o ogólnopolskim zasięgu są widoczne w zakresie regionalnym i dotyczą również województwa lubelskiego. Z badania, przeprowadzonego na zlecenie ARFP, wynika, że ok. 85% polskich przedsiębiorstw nie zna możliwości, jakie daje utrzymanie aktywności pracowników powyżej 50 roku życia¹. Tym samym nie wdrażają one działań aktywizacyjnych, nie zajmują się profilaktyką zdrowotną. Ok. 26% pracujących osób 50+ z województwa lubelskiego wskazuje, iż choruje na jakąś przewlekłą chorobę², mimo to uwarunkowania stanowisk pracy i pracowników nie są analizowane pod kątem wydajności psychicznej i zdrowotnej. Brak podstawowej wiedzy wskazującej jak stanowisko pracy wpływa na pracownika powoduje niekorzystny wpływ pracy na stan zdrowia, pogłębiając istniejące problemy. „Raport z badań osób pracujących w wieku 50+ z terenu województwa lubelskiego” wskazuje, iż w przedsiębiorstwach najczęstszym (34,3%) powodem dezaktywizacji czy przejścia na wcześniejszą emeryturę jest stan zdrowia³. Dodatkowo badania pracodawców pokazują, iż 41% z nich uważa, że gorsza kondycja i zdrowie jest głównym czynnikiem prowadzącym do zwolnienia osoby starszej⁴. Brak programów profilaktyki zdrowotnej w zakładzie powoduje też wyższą absencję w pracy. Inne badania z kolei jednoznacznie wskazują, iż odpowiednie podejście do problematyki zdrowia może przyczynić się do wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw poprzez większą efektywność pracy⁵.

Problem niedostrzegania przez przedsiębiorstwa konieczności wsparcia działań na rzecz profilaktyki zdrowotnej starszych pracowników potwierdzony został w ramach pogłębionej diagnozy i analizy problemu przeprowadzonej na potrzeby realizacji projektu „Wirtualny Asystent Kariery 50+” (dalej: WAK50). Wynika z niej jasno, że pracodawcy nie zachęcają osób 50+ do profilaktyki zdrowotnej oraz badań lekarskich. Jest to niepokojący fakt, ponieważ częstość występowania chorób rośnie z wiekiem. Około 75% osób po 50 roku życia ma rozpoznaną

¹ Raport z badań w ramach projektu „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse” zrealizowanych przez Ipsos Polska na zlecenie Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007.

² CBOS, *Osoby po 45 roku życia na rynku pracy Lubelszczyzny*, Warszawa 2010, s. 23.

³ B. Romejko, *Raport z badań osób pracujących w wieku 50+ z terenu województwa lubelskiego*, Lublin 2011, s. 20.

⁴ CBOS, op. cit., s. 195

⁵ E. Rzechowska (red.), *Dojrzały pracownik na rynku pracy: Perspektywa rozwojowa i perspektywa pracowników służb społecznych (raport z badań)*, Lubelska Szkoła Biznesu, Lublin 2010, s. 27.

przynajmniej jedną chorobę przewlekłą. Jednocześnie, jak wykazały badania IDI i CATI, pracownicy 50+ chętnie skorzystaliby z programów związanych z profilaktyką zdrowia. Wyrazili chęć bezpłatnego zweryfikowania wyników badań medycznych, a także chętnie skorzystaliby z usług profesjonalnego doradcy w zakresie profilaktyki zdrowotnej i diety.

Obszar interwencji projektu obejmuje również problem związany z brakiem umiejętności wykorzystania wiedzy pracowników 50+ w przedsiębiorstwach z sektora MMŚP. Obserwowana w województwie przedwczesna dezaktywizacja pracowników 50+, połączona z podażą pracowników bez doświadczenia zawodowego, wpływa na obniżenie konkurencyjności przedsiębiorstw.⁶ Można temu przeciwdziałać wdrażając programy przekazywania wiedzy. Obecnie głównym narzędziem jest intermentoring, nie przynosi on jednak zakładanych rezultatów. Intermentoring najczęściej zakłada włączenie całych załóg do programów, co w przypadku większości MMŚP jest niepotrzebne i nieefektywne, ponieważ tylko niewielka część pracowników 50+ potrafi efektywnie przekazać wiedzę. Aż 41% osób 50+ uważa, iż młodszy pracownicy nie chcą korzystać z ich doświadczenia⁷. Brak skuteczności w tym zakresie wynika z braku umiejętności przekazania wiedzy oraz ze złego modelu przyjętego w firmach, gdyż pracownicy 50+ często po prostu nie potrzebują komputerów do swojej pracy, a co więcej - większość z nich nie ma predyspozycji do przekazywania wiedzy młodszym pracownikom, tym samym intermentoring nie jest skuteczny.

Wyniki pogłębionej analizy powyższego problemu wskazują, że pracownikom 50+ brakuje wiedzy nt. coachingu i mentoringu jako procesów, które mogłyby sprzyjać ich aktywności w przedsiębiorstwach i międzypokoleniowym procesie transmisji wiedzy. Niemniej jednak jest konieczne, aby uwzględnić wszystkie korzyści wynikające z zatrudniania pracowników w różnym wieku, także osób powyżej 50 roku życia. Jest to istotne z punktu widzenia efektywności pracy zespołowej, która jest wyższa wówczas, gdy członkowie zespołu wykazują zróżnicowanie wiekowe i reprezentują różnorodne zbiory doświadczeń. Dzięki temu możliwa jest wzajemna wymiana wiedzy oraz kompetencji pomiędzy różnymi pokoleniami. Osoby 50+ przekazują młodszym tajniki zawodu, pamięć instytucjonalną, tradycje firmy, zaś młodzi przekazują nową wiedzę teoretyczną, umiejętności w zakresie nowych technologii itp.⁸ Uzyskuje się dzięki temu określone efekty synergiczne będące niejednokrotnie źródłem przewagi konkurencyjnej. Dodatkowym efektem jest międzypokoleniowa transmisja wiedzy, pozwalająca na płynną zmianę pokoleń w przedsiębiorstwie.

Istotną kwestią, na którą odpowiedź stanowią założenia projektu, jest niska aktywność zawodowa pracowników 50+. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego za 2011 rok dla województwa lubelskiego współczynnik aktywności zawodowej w grupie 50+ jest najniższy ze wszystkich grup wiekowych i wynosi 34,9% (dla porównania wskaźnik dla grupy 40-49 wyniósł aż 89%). Tym samym wskaźnik bierności zawodowej wynosi 64,1%.

⁶ Ibidem, s. 27.

⁷ Raport z badania *Dojrzałość to ich atut. Promocja zatrudnienia osób 50+*, Agrotec Polska, Grudziądz – Warszawa 2011, s. 35.

⁸ *Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem* Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce Warszawa 2010, s. 14.

Najniższy w grupie 50+ jest także wskaźnik zatrudnienia, który wynosi 33,3% (kobiety 26,6%, mężczyźni 42%). Przyczyn tej sytuacji można szukać m.in. w stanie zdrowia osób po 50 roku życia, ich chęci wcześniejszego przejścia na emeryturę lub praktykach dyskryminacyjnych pracodawców.⁹ Potwierdza to raport Manpower z 2009 r., zgodnie z którym tylko ok. 5% polskich pracodawców deklaruje, że zachęca pracowników w wieku 50+ do pozostania w firmie, natomiast 93% firm nie ma sformalizowanych procedur mających na celu zatrzymanie pracowników w wieku około-emerytalnym w przedsiębiorstwie.¹⁰ Niska aktywność zawodowa pracowników 50+ związana m.in. z brakiem ciągłości wiedzy czy odpływem kompetencji, jest istotnym problemem firm. Dodatkowo konieczność ponoszenia wydatków na opiekę społeczną i na zasiłki dla osób 50+ stanowi poważny problem dla całej gospodarki.

Raport końcowy z pogłębionej analizy i diagnozy problemu potwierdza powyższe dane. W wyniku przeprowadzonych badań ilościowych i jakościowych jednoznacznie stwierdzono, że osoby starsze charakteryzuje niska aktywność zawodowa, związana m.in. z wcześniejszym przechodzeniem na emeryturę. Sytuacja ta sprawia, że wysokość transferów społecznych dla tej grupy osób stanowi duże obciążenie budżetowe. Z drugiej strony wyłączenie z rynku pracy osób 50+ często wiąże się z marginalizacją tej grupy, co ostatecznie może prowadzić do wykluczenia społecznego i kolejnych wydatków związanych z niwelowaniem jego negatywnych skutków. Konsekwencje niskiej aktywności były jednym z zagadnień poruszanych podczas zogniskowanych wywiadów grupowych przeprowadzonych z przedsiębiorcami oraz pracownikami 50+ w ramach projektu WAK50. Obydwie grupy stwierdziły, że osoby po 50 roku życia są eliminowane z procesu przekazywania wiedzy, doświadczenia i umiejętności młodszemu pokoleniu. Brak jest przy tym ciągłości wiedzy na poszczególnych stanowiskach. Uczestnicy badania wskazali ponadto, iż niska aktywność zawodowa ma negatywny wpływ na stan budżetu państwa, zwłaszcza osoby bezrobotne w wieku 50+ stanowią obciążenie dla systemu finansów publicznych, doprowadzając do pogłębiania „dziury budżetowej”.

Przeprowadzone na potrzeby realizacji projektu badania pozwoliły bliżej zrozumieć prezentowane zjawiska zarówno z perspektywy pracodawców z terenu województwa lubelskiego, jak i z perspektywy pracowników 50+. Z rozmów przeprowadzonych z obydwiema grupami interesariuszy (zarówno w ramach badań FGI, CATI jak IDI) wynika, że stan zdrowia traktowany jest jako główny czynnik dezaktywizacji zawodowej. Kwestie zdrowotne implikują bowiem obawy pracodawców o częstą absencję w pracy osób powyżej 50 roku życia. Badani pracownicy 50+ uznali, że ich odporność na zmęczenie, stres oraz sprawność fizyczną diametralnie spadły. Powoduje to dyskomfort związany z pracą, a także prowadzi często do spadku efektywności wykonywanej pracy. Pracownicy oraz przedsiębiorcy zgodnie twierdzą, że profilaktyka zdrowotna jest nieadekwatna, natomiast niewłaściwe i powierzchowne badania okresowe stanowią istotny aspekt, którego usprawnienie mogłoby korzystnie wpłynąć na

⁹ CBOS, op. cit., s. 110.

¹⁰ Manpower, *Nowe spojrzenie na pracowników 50+*, Warszawa 2008.

aktywność zawodową osób starszych. Stąd pojawiają się pomysły, aby starszych pracowników przesuwając na stanowiska wymagające mniejszego wysiłku fizycznego. Pracodawcy biorący udział w badaniu FGI rekomendowali wprowadzenie zmian w kierunku umożliwiającym wykorzystanie wiedzy i doświadczenia pracowników 50+ w zamian za zmniejszenie niedogodności fizycznych pracy. Wskazano również na konieczność częstszych badań okresowych prowadzonych prawidłowo z kompleksową diagnostyką, pozwalających na wczesne wykrywanie, zapobieganie i leczenie potencjalnych chorób. Istotne zarówno z punktu widzenia pracowników jak i pracodawców okazało się równoważenie czasu pracy i czasu odpoczynku.

Lubelscy pracodawcy są zdania, że osoby 50+ są nieprzystosowane do wymogów współczesnego świata. Natomiast, jeśli chodzi o zarządzanie wiekiem obydwie grupy wychodzą z założenia, że młodzi ludzie (menedżerowie) nie potrafią zarządzać osobami starszymi, natomiast starsi pracownicy nie potrafią się podporządkować. Zdaniem osób 50+ w działach HR zatrudniane są głównie osoby młode patrzące na pracowników starszych przez pryzmat wieku. Różnice pokoleniowe prowadzą natomiast do występowania sytuacji braku sukcesji wiedzy i doświadczenia. Z kolei pracodawcy zwracają uwagę na potrzebę budowania zespołów zadaniowych składających się z osób w różnym wieku. Mimo to zarządzanie wiekiem, jeśli występuje, to odbywa się wyłącznie „na papierze”, w praktyce procesy tego rodzaju nie są realizowane, zwłaszcza w przedsiębiorstwach mikro, małych oraz średnich. Zdaniem pracodawców sytuacja ta spowodowana jest kwestiami finansowymi, albowiem brakuje pieniędzy na wdrożenie rozwiązań związanych z zarządzaniem wiekiem. Brak zaimplementowanej polityki w tej dziedzinie, w ocenie osób starszych, powoduje wyeliminowanie ich z procesu międzypokoleniowej transmisji wiedzy i doświadczenia. Jednakże, jak pokazało badanie IDI, osoby starsze chętnie dzielą się wiedzą i doświadczeniem z osobami młodszymi. Deklarują tym samym potencjał do wdrażania procesów związanych z międzypokoleniowym przekazywaniem wiedzy i doświadczenia.

W obszarze działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób 50+, przedstawiciele pracowników są zdania, że „nic z nich nie wynika”. Uważają oni ponadto, że pracodawcom nie zależy na szkoleniu swoich pracowników, a same również takich szkoleń nie prowadzą. Przedsiębiorcy nie posiadają praktycznie wiedzy na temat form aktywizacji osób 50+. Obydwie grupy, tj. pracownicy i pracodawcy, uważają, że realizowane dotychczas działania aktywizacyjne mają błędnie zdefiniowane cele i błędne założenia, przez co są nieadekwatne do istniejącego zapotrzebowania. Tymczasem wyniki indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI) przeprowadzonego z pracownikami 50+ pokazują, że osoby te są najbardziej zainteresowane uczestniczeniem w programach związanych z profilaktyką zdrowia. Wyrażają ponadto chęć zweryfikowania badań medycznych, jak również chętnie skorzystałyby z usług profesjonalnego doradcy w zakresie profilaktyki zdrowotnej i dietetyki. Bardzo przydatna, ich zdaniem, byłaby możliwość otrzymywania propozycji diety i zestawu ćwiczeń fizycznych dostosowanych do stanu zdrowia i rodzaju wykonywanej pracy.

Na podkreślenie zasługują opinie wyrażone przez uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI), jak i CATI na temat tworzonego modelu WAK50. Zarówno reprezentanci osób 50+ jak również menedżerowie dali wyraz akceptacji dla szeregu rozwiązań i procesów, które są zgodne z założeniami systemowymi projektu WAK50. W szczególności są zainteresowani możliwością szybkiej diagnostyki i profilaktyki zdrowotnej, weryfikacji wyników badań lekarskich, skomponowania adekwatnej dla siebie diety lub zestawu ćwiczeń fizycznych. Wykazują przy tym niedostateczny poziom wiedzy z zakresu zarządzania wiekiem. Problemy te może z powodzeniem przynajmniej częściowo rozwiązać odpowiednio skonstruowany i wdrożony system cyfrowego oraz tradycyjnego wsparcia osób 50+. Czynnikiem sukcesu adekwatnego systemu będzie jednakże jego prostota, przejrzystość i intuicyjność obsługi. Preferowana jest wysoka użyteczność rozwiązań informatycznych, pozwalająca na prosty i szybki dostęp oraz weryfikację różnorodnych informacji.

W kontekście funkcjonalności produktu WAK50 jako platformy internetowej, przeprowadzone badania potwierdzają, że technologie IT dla pracujących pięćdziesięciolatków nie stanowią większej bariery w wykonywaniu obowiązków zawodowych. Tam gdzie jest to problematyczne można sobie z tym poradzić poprzez odpowiednio ukierunkowaną edukację oraz pracę zespołową (osoby starsze i młodsze) oraz wsparcie ze strony osób najbliższych, zwłaszcza lepiej radzących sobie ze światem wirtualnym. Na tej podstawie można postawić tezę, że nowoczesne instrumenty aktywizacji osób 50+, wykorzystujące technologie informatyczne, mogą okazać się dosyć przydatne w kształtowaniu polityki zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach. Warunkiem ich stosowania jest jednakże prostota obsługi systemów informatycznych oraz znaczna intuicyjność interfejsu, umożliwiającą obsługę przez osoby posiadające przynajmniej podstawowe umiejętności w zakresie obsługi komputera.

Tak jak wspomniano powyżej, starzenie się ludności i związane z tym procesem zmiany demograficzne stanowią znaczny problem dla współczesnego rynku pracy. Zmiany te są też wyzwaniem zarówno dla kraju, jak i w mniejszym kontekście, dla przedsiębiorstw dających zatrudnienie. Powodują szybki wzrost liczby osób starszych. W 1995 r. ponad 9,65 mln mieszkańców Polski zaliczanych było do tej grupy, gdy w 2012 r. ich liczba przekroczyła 13,70 mln osób. Mediana (wartość środkowa) wieku ludności w Polsce według prognoz ONZ w 2050 r. wynosiła będzie 52,4 lata. Obecnie wynosi 40 lat, co oznacza, że społeczeństwo będzie się starzało w tempie przekraczającym 4 lata na każdą dekadę.¹¹ Niezwykle istotne jest zatem zwrócenie uwagi przedsiębiorcom, dającym zatrudnienie zarówno osobom 50+, jak i aktualnie trzydziestoparoletnim, na zachodzące zmiany i potrzebę (a może i konieczność) podjęcia odpowiednich działań służących wydłużaniu aktywności zawodowej pracowników już dziś. O korzyściach dla samego przedsiębiorstwa będzie można mówić w perspektywie długoterminowej, jednak zaniechanie jakichkolwiek działań, będzie miało negatywne skutki zarówno dla sektora MSP, jak i całej gospodarki. Przekonanie

¹¹ R. Zajkowski, A. Domańska, *Raport z badań kluczowych przeprowadzonych na potrzeby realizacji projektu „PI – Wirtualny Asystent Kariery 50”*, Lublin 2013, s. 10.

przedsiębiorców do stosowania polityki zarządzania wiekiem w firmie bez nakreślenia korzyści ekonomicznych na dziś, jest zadaniem ciężkim, ale nie niemożliwym. Realizacja projektu „Wirtualny Asystent Kariery 50+” i prezentowanie modelu WAK50 użytkownikom i odbiorcom stwarza okazję na podkreślanie istoty problemu i konieczności zmian w zakresie podejścia przedsiębiorców do zatrudniania pracowników 50+, doceniania i korzystania z ich wiedzy i doświadczenia i wreszcie „zakotwiczenia” w świadomości, że pracownik 50+ = efektywny pracownik, a nie „prawie emeryt”, „mało wydajny” etc. Zmiany demograficzne i zachodzące w ich wyniku zmiany na rynku pracy wymagają dostosowania do nich praktyki funkcjonowania przedsiębiorstw. Nie można ignorować tego co dzieje się wokół nas, traktować grupy pracowników 50+ tak jakby byli tylko dodatkiem, a zacząć myśleć, że w przyszłości staną się trzonem organizacji / przedsiębiorstwa. Warto podkreślać, że pracodawcy zatrudniając pracowników 50+ i zarządzając nimi powinni pamiętać nie tylko o zmianach demograficznych, ale też np. zmianach struktury na rynku pracy, na którą wpływa emigracja młodych Polaków. W kraju zostają Ci starsi i często to oni stanowią fundament firmy. W konsekwencji te z firm, które odpowiednio wcześniej zareagują na ww. zmiany, docenią w swoim zespole potencjał osób 50+, zyskają. Stracą zaś te przedsiębiorstwa, które zignorują potrzebę zmiany polityki organizacji, przekonania, że „tylko młodzi stanowią o przyszłości firmy”, podczas gdy tych „młodych” będzie coraz mniej, a w firmie nieznane będą zasady zarządzania zespołem zróżnicowanym wiekowo.

W związku z powyższym w niniejszej strategii podkreślono potrzebę zmiany i promowanie wśród przedsiębiorców myślenia o grupie zawodowej 50+ jako pełnowartościowych pracownikach, niezwykle lojalnych w stosunku do firmy, z których doświadczenia należy korzystać i umiejętnie nimi zarządzać z korzyścią dla obu stron. Służą temu m.in. innowacyjne narzędzia z zakresu zarządzania wiekiem, jak opracowany w ramach projektu „Wirtualny Asystent Kariery 50+”.

II. Cel wprowadzenia innowacji

CELE INNOWACJI

Projekt jest zgodny z tematem projektu innowacyjnego, ponieważ wprowadza nową metodę utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+.

Istotą zaproponowanej innowacji jest wdrożenie niestosowanych dotychczas w Polsce narzędzi do wydłużania aktywności zawodowej poprzez profilaktykę zdrowia fizycznego i psychicznego pracowników 50+ oraz narzędzi do zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach. Dane z testów (w tym dane w zakresie zdrowia) będą

podstawą do wdrażania zmian w MMŚP, których celem będzie wydłużenie aktywności zawodowej, ułatwienie przekazywania wiedzy i zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie. Istotą zmiany będzie oparcie projektowanych działań o twarde i adekwatne dane (które powstaną na podstawie wyników testów) oraz zaproponowanie gotowych rozwiązań dopasowanych do specyfiki pracowników 50+.

CEL GŁÓWNY I CELE SZCZEGÓŁOWE

Cel główny	
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	
Cele szczegółowe	
Cel szczegółowy 1	Wypracowane i wdrożone narzędzia ułatwiające 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.
Cel szczegółowy 2	Poprawa sytuacji zawodowej i zdrowotnej 100 pracowników mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw z województwa lubelskiego dzięki wprowadzeniu działań wydłużających aktywność zawodową w pięciu firmach do 31.05.2015r.
Cel szczegółowy 3	Zwiększenie wiedzy menadżerów/osób z działów HR/ przedsiębiorców z mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw z województwa lubelskiego w zakresie profilaktyki zdrowotnej do 31.05.2015r.
Cel szczegółowy 4	Wdrożenie działań związanych z utrzymaniem aktywności osób 50+ poprzez wykorzystanie modelu w 10 mikro-, małych i średnich przedsiębiorstwach (5 MMŚP – etap testowania + 5 nowych MMŚP) na etapie upowszechniania produktu do 31.05.2013r.

Cel wprowadzenia innowacji jest tożsamy z celem projektu zawartym we wniosku o dofinansowanie.

Nieznacznej zmianie uległo brzmienie 1. celu szczegółowego. Po zakończeniu negocjacji, w treści celu szczegółowego nie usunięto nieaktualnego zapisu odnoszącego się do wdrożenia działań związanych z mentoringiem w przedsiębiorstwach. W trakcie ustaleń dokonano modyfikacji założeń projektu, która obejmowała rezygnację z zaplanowanych na etapie konstruowania wniosku o dofinansowanie projektu szkoleń trenerskich w zakresie mentoringu. Rezygnowano ponadto z realizacji szkoleń dla pracowników 50+ z zakresu umiejętności trenerskich/coachingowych. W związku z powyższym, działania przewidziane w ramach aktualnego kształtu projektu nie prowadzą bezpośrednio do wprowadzania mentoringu w przedsiębiorstwach, a jedynie mogą służyć jego promocji. Skrypty dla pracowników 50+ z zakresu przekazywania wiedzy są wyłącznie produktem pośrednim wytworzonym przy okazji budowania platformy, które służyć mają przekazaniu wiedzy w przedmiotowym obszarze. W związku z powyższym wprowadzenie założeń mentoringu w firmach stanowić może tylko wartość dodaną projektu.

Wnioskodawca uszczegółowił również brzmienie celów szczegółowych dot. określenia terminu ich osiągnięcia, tj. 31.05.2015 (było: 05.2015). Skonkretyzowanie zapisów nie wprowadza jakichkolwiek zmian w projektowanych działaniach.

Powyższe cele są zgodne z metodologią SMART, tj.:

- są konkretne i odpowiadają na zdiagnozowane problemy i potrzeby potencjalnych użytkowników (brak usystematyzowanych procesów zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach, niedostrzeganie znaczenia profilaktyki zdrowotnej w działalności przedsiębiorstw); w związku z powyższym korzyści z wdrożenia modelu będą obustronne (skorzystają zarówno przedsiębiorcy, jak i ich pracownicy);
- są mierzalne, a dzięki opracowanym wskaźnikom zostanie zmierzony stopień ich osiągnięcia;
- są pożądane/osiągalne – istnieje duże zainteresowanie potencjalnych użytkowników formą wsparcia jaką proponuje model w codziennej pracy, zdiagnozowaniu swoich predyspozycji, otrzymaniu konkretnych wskazówek odnośnie nieustannego rozwoju kariery zawodowej (pracownicy) i zarządzaniu ludźmi, w tym w szczególności pracownikami powyżej 50 r.ż. (przedsiębiorcy); zainteresowanie ze strony przedsiębiorstw i deklaracje chęci przetestowania modelu w firmie pozwala stwierdzić, że założone cele są osiągalne,
- są realistyczne – model WAK50 powstał na skutek konsultacji z pracownikami działów HR, a sama koncepcja funkcjonalności narzędzia zawiera konkretne pomysły specjalistów zajmujących się zarządzaniem ludźmi w przedsiębiorstwach; projekt powstał też w oparciu o realne zapotrzebowanie w zakresie metod zarządzania

wiekem w firmach z jednej strony, a modelem wspomagającym pracowników 50+ (dającym wskazówki, rekomendacje w zakresie diety, stylu życia, dbania o zdrowie) z drugiej strony;

- Określono konkretnie w czasie realizację każdego celu.

POŻĄDANY STAN DOCELOWY

Pożądanym stanem docelowym będzie zrealizowanie założonych celów i wskaźników projektu, dzięki opracowaniu innowacyjnego modelu wydłużania aktywności zawodowej WAK50 i wdrożeniu go w minimum 10 mikro-, małych i średnich przedsiębiorstwach z województwa lubelskiego. Zakłada się, że z modelu WAK50 będą korzystać zarówno przedsiębiorcy, jak i pracownicy 50+, zainteresowani zdiagnozowaniem swojego potencjału, a także stanu zdrowia i uzyskaniem wskazówek dotyczących dbania o zdrowie, kondycję fizyczną (w tym przykładowych diet) i kondycję psychiczną. Poprzez promocję modelu, spotkania środowiskowe, konsultacje i inne metody promocji założeń modelu Beneficjent chce przybliżyć jego zalety, podkreślić, że Wirtualny Asystent Kariery jest narzędziem prostym i został stworzony z myślą o wsparciu grupy zawodowej 50+ w ich ciągłym rozwoju zawodowym oraz w pozostaniu jak najdłużej na rynku pracy.

Dzięki wdrożeniu modelu WAK50 w przedsiębiorstwach kadra zarządzająca otrzyma gotowy zestaw narzędzi do zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie. Zostanie wzmocniony proces zarządzania w firmie, dzięki wykorzystaniu modelu i poszczególnych jego elementów, powstałych na bazie fachowej i specjalistycznej wiedzy.

Przeprowadzenie specjalistycznych testów psychologicznych, w których wezmą udział pracownicy firm, to nie jedyne co oferuje aplikacja. Użytkownicy będą mieli możliwość zapoznać się z przykładowymi strategiami zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach, a działy HR (lub kadra zarządzająca w przypadku firm nie posiadających wyodrębnionych działów) będą mogły korzystać z przykładowych konspektów szkoleń do wykorzystania w firmie.

To co odróżnia WAK50 od innych modeli dostępnych na rynku to możliwość dokonywania nie tylko testów, ale i diagnozowania kondycji fizycznej i psychicznej, otrzymywanie spersonalizowanych wyników w formie raportów. Zakłada się, że taka konstrukcja modelu prezentuje dla obu zainteresowanych stron – pracowników i pracodawców – to, czego potrzebują. Pracownicy uzyskają wyniki w formie raportu na temat swojego stanu zdrowia, wskazówek jaki sposób powinni o nie dbać, aby jak najdłużej cieszyć się dobrym zdrowiem, a co za tym idzie być atrakcyjnym na rynku pracy jak najdłużej. Przedsiębiorcy zaś będą korzystali z narzędzia, dzięki któremu uzyskają wskazówki nt. zarządzania pracownikami 50+, możliwości wykorzystania ich potencjału dla dobra firmy. Ponadto Wirtualny Asystent Kariery skieruje uwagę przedsiębiorców na niezwykle ważny problem, mianowicie – profilaktykę zdrowotną

wśród pracowników, wskaże profity płynące ze zwracania uwagi na stan zdrowia pracownika (pracownik zauważony przez pracodawcę + pracownik zdrowy + pracownik bardziej efektywny = większe korzyści w codziennej działalności przedsiębiorstwa).

WAK50 dla przedsiębiorcy narzędzie służące wydłużeniu aktywności zawodowej pracownika 50+, wpłynie na sposób myślenia o grupie pracowników w tym wieku, jako osobach, które mogą jeszcze sporo wnieść do firmy swoją wiedzą i doświadczeniem, a nie stanowią grupy pracowników, o których można myśleć już tylko pod kątem emerytury i zwolnień.

Warto podkreślić **WARTOŚĆ DODANĄ MODELU WAK50**, tj. funkcjonalność oraz możliwość korzystania z materiałów zamieszczonych do pobrania ze strony przez różne grupy odbiorców. Bezpośrednimi użytkownikami modelu będą bowiem wskazani wyżej przedsiębiorcy i ich pracownicy, zaś pośrednimi wszyscy zainteresowani tematyką zarządzania wiekiem, profilaktyką zdrowotną i narzędziami wspomagającymi wydłużenie aktywności zawodowej pracowników 50+ (np. organizacje pozarządowe, których centrum zainteresowania są osoby 50+, osoby bezrobotne w zbliżonym przedziale wiekowym, zainteresowane zdiagnozowaniem swojego potencjału zawodowego, zdobyciem wskazówek nt. dbania o kondycję fizyczną i psychiczną). Osiągnięcie pożądanego stanu docelowego zostanie zweryfikowane poprzez monitorowanie osiągniętych wskaźników oraz częstotliwości korzystania z platformy WAK50 (zarówno przez przedsiębiorstwa i ich pracowników, jak i osoby prywatne).

Ponadto w projekcie na bieżąco są gromadzone, analizowane i brane pod uwagę informacje zwrotne od przedstawicieli pracowników 50+ i samych przedsiębiorców na temat kolejnych etapów prac nad innowacyjnym portalem WAK50 (m.in. cykliczne spotkania z członkami/członkiniami Forum Konsultacyjnego, opinie zebrane podczas konsultacji indywidualnych z potencjalnymi użytkownikami, czy też efekty spotkań środowiskowych).

Zespół projektowy konsultuje zarówno z pracownikami, jak i pracodawcami zatrudniającymi osoby 50+ założenia projektu, efekty poszczególnych działań (badania, platforma WAK50), mając na uwadze cel nadrzędny, tj. aby platforma w największym stopniu odpowiadała na potrzeby jej przyszłych użytkowników, była jak najbardziej funkcjonalna. W tym celu jako niezbędne traktowane są spotkania z potencjalnymi użytkownikami platformy, zbieranie od nich konstruktywnych uwag, analizowanie i ewentualnie wdrażanie.

Od początku realizacji projektu prowadzony jest monitoring wewnętrzny realizacji działań (będzie prowadzony do zakończenia projektu). Efektem monitoringu jest comiesięczny raport zawierający poziom osiągnięcia założonych wskaźników. Wszelkie nieprawidłowości były/są/będą dzięki temu wykrywane stosunkowo szybko i umożliwiają podjęcie szybkich działań naprawczych.

WERYFIKACJA OSIĄGANÝCH CELÓW

W przypadku projektów innowacyjnych POKL najważniejszym celem jest poprawa jakości działań w danym obszarze poprzez wypracowanie nowego rozwiązania/podejścia/metody działania i włączenie do polityki.

Projekt zakłada następujące cele i sposoby ich monitorowania:

CEL GŁÓWNY:

Poprawa sytuacji pracowników 50+ MMŚP poprzez stworzenie i wdrożenie do praktyki innowacyjnego modelu wydłużenia aktywności zawodowej pracowników 50+MMŚP z województwa lubelskiego od 01.05.2013 r. do 31.05.2015r.

Lp.	Wskaźnik pomiaru celu	Termin realizacji	Wartość docelowa wskaźnika	Źródło weryfikacji/pozyskania danych do pomiaru wskaźnika oraz częstotliwość pomiaru	Osoba odpowiedzialna
1	Stworzenie modelu wydłużenia aktywności zawodowej pracowników 50+MMŚP z województwa lubelskiego w formie podręcznika	Od 01.05.2013 r. do 31.05.2015 r.	1 model opracowany w formie podręcznika	Mierzone dwukrotnie (na początku i na końcu projektu) na podstawie walidacji modelu, ewidencji przekazania podręcznika, podpisanych umów na wdrożenie modelu	Kierownik projektu
2	Wdrożenie założeń wydłużenia aktywności zawodowej pracowników 50+MMŚP z województwa	Od 01.05.2013 r. do 31.05.2015 r.	10 użytkowników, którzy wdrożyli model opracowany w formie podręcznika	Mierzone dwukrotnie (na początku i na końcu projektu) na podstawie ewidencji umów na wdrożenie modelu z firmami	Kierownik projektu

	lubelskiego w formie podręcznika				
--	----------------------------------	--	--	--	--

CELE SZCZEGÓŁOWE:

Cele szczegółowe są spójne z celem głównym i w bezpośredni sposób wpłyną na jego osiągnięcie.

CEL 1:

Wypracowanie i wdrożenie narzędzia ułatwiającego 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 wprowadzenie mentoringu) w MMŚP od 01.05.2013 r. do 31.05.2015 r.

Lp.	Wskaźnik pomiaru celu	Termin realizacji	Wartość docelowa wskaźnika	Źródło weryfikacji/pozyskania danych do pomiaru wskaźnika oraz częstotliwość pomiaru	Osoba odpowiedzialna
1.	Stworzenie testów psychologicznych i zdrowotnych	Od 01.05.2013 r. do 31.05.2015 r.	15 testów psychologicznych i zdrowotnych	Mierzone na podstawie ewidencji stworzonych testów, protokołów zdawczo-odbiorczych (pomiar dwukrotny - na początku i na końcu projektu)	Kierownik projektu
2.	Liczba MMŚP z województwa lubelskiego, które wdrożyły narzędzie	Od 01.05.2013 r. do 31.05.2015 r.	5 MMŚP z województwa lubelskiego, które wdrożyły narzędzie (w tym 1 mikro przedsiębiorstwo, 2 małe przedsiębiorstwa, 2 średnie przedsiębiorstwa)	Mierzone dwukrotnie (na początku i na końcu projektu) na podstawie ewidencji umów na wdrożenie modelu z firmami na etapie testowania	Kierownik projektu

3.	Opracowanie skryptów dla pracowników 50+ z zakresu przekazywania wiedzy	Od 01.05.2013 r. do 31.05.2015 r.	Opracowanie 1 skryptu dla pracowników 50+ z zakresu przekazywania wiedzy	Mierzone dwukrotnie (na początku i na końcu projektu) na podstawie protokołów zdawczo-odbiorczych, umów z autorami skryptów z platformy	Kierownik projektu
----	---	-----------------------------------	--	---	--------------------

CEL 2: Poprawa sytuacji zawodowej i zdrowotnej 100 pracowników MMŚP z województwa lubelskiego dzięki wprowadzeniu działań wydłużających aktywność zawodową w 5 firmach od 01.05.2013 r. do 31.05.2015 r.

Lp.	Wskaźnik pomiaru celu	Termin realizacji	Wartość docelowa wskaźnika	Źródło weryfikacji/pozyskania danych do pomiaru wskaźnika oraz częstotliwość pomiaru	Osoba odpowiedzialna
1	Pracownicy 50+, którzy zostali objęci indywidualnymi programami działań po przeprowadzeniu testów psychologicznych i zdrowotnych	Od 01.05.2013 r. do 31.05.2015 r.	100 osób (60 kobiet i 40 mężczyzn)	Ankieta wejścia i wyjścia, którą wypełniają pracownicy 50+, ewidencja osób przeprowadzających testy (na początku i na końcu projektu) pomiar dwukrotny)	Kierownik projektu

CEL 3: Zwiększenie wiedzy menadżerów/osób z działów HR/przedsiębiorców z MMŚP z województwa lubelskiego w zakresie profilaktyki zdrowotnej od 01.05.2013 r. do 31.05.2015 r.

Lp.	Wskaźnik pomiaru celu	Termin realizacji	Wartość docelowa wskaźnika	Źródło weryfikacji/pozyskania danych do pomiaru wskaźnika oraz częstotliwość pomiaru	Osoba odpowiedzialna
1	Przedstawiciele przedsiębiorstw, którzy	od 01.05.2013 r.	20 osób (12 kobiet i 8	Mierzone na podstawie list obecności ,ewidencji szkoleń	Kierownik projektu

	zakończyli udział w szkoleniach	do 31.05.2015 r.	mężczyzn	dzienników zajęć (pomiar dwukrotny - na początku i na końcu projektu)	
--	---------------------------------	------------------	----------	---	--

CEL 4:

Wdrożenie działań związanych z utrzymaniem aktywności osób 50+ poprzez wykorzystanie modelu w 10 MMŚP (5 MMSP – etap testowania+5 nowych MMŚP) na etapie upowszechnia produktu od 01.05.2013 r. do 31.05.2015 r.

Lp.	Wskaźnik pomiaru celu	Termin realizacji	Wartość docelowa wskaźnika	Źródło weryfikacji/pozyskania danych do pomiaru wskaźnika oraz częstotliwość pomiaru	Osoba odpowiedzialna
1	MMŚP z województwa lubelskiego, które wdrożyły narzędzie	od 01.05.2013 r. do 31.05.2015 r.	10 MMŚP z województwa lubelskiego, które wdrożyły narzędzie	Mierzone dwukrotnie (na początku i na końcu projektu) na podstawie ewidencji umów na wdrożenie modelu z firmami	Kierownik projektu

Cel wprowadzenia innowacji jest tożsamy z celem głównym projektu zawartym we wniosku o dofinansowanie projektu.

III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

Innowacyjność projektu „Wirtualny Asystent Kariery 50+” jest wielowymiarowa, bowiem dotyczy problemu i formy wsparcia. Wiodącym wymiarem innowacyjności jest innowacyjność pod względem formy wsparcia. Jest ona podyktowana wymaganiami/potrzebami użytkowników i odbiorców modelu. Konieczne jest redefiniowanie dotychczasowych narzędzi. Obecnie zarządzanie wiekiem wymaga dużych nakładów początkowych na doradztwo personalne, badanie zbiorowości pracowniczej, sporządzenie strategii. Koszty te są akceptowane w dużych korporacjach, natomiast nie są ponoszone przez firmy sektora MMSP ze względu na brak środków (fakt ten

potwierdzony został w przeprowadzonych w ramach projektu badaniach). Proponowany model opiera się na narzędziu internetowym/informatycznym i przeniesieniu schematów zarządzania wiekiem z dużych firm na przedsiębiorstwa sektora MMŚP, a także dostosowanie działań do specyfiki ww. sektora. Narzędzie internetowe jest najbardziej odpowiednie dla przyjętej grupy docelowej, gdyż 92,4% pracowników i przedsiębiorców z sektora MMŚP wykorzystuje komputer i Internet w codziennej pracy (BDL 2009). Wraz z proponowanym narzędziem do zarządzania wiekiem Beneficjent zaplanował szeroką akcję upowszechniającą, z jednej strony promującą założenia Wirtualnego Asystenta Kariery, ale z drugiej – co równie ważne – akcentującą wagę działań służących wydłużeniu aktywności zawodowej pracowników 50+, promującą zalety pracowników z tej grupy wiekowej, a także korzyści dla przedsiębiorców z zatrudniania 50+ i wykorzystywania ich potencjału dla dobra obu stron.

WAK50 to narzędzie do zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie, które z jednej strony wspomogą działy personalne/ kadrę zarządzającą mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw w zarządzaniu pracownikami 50+, a z drugiej będzie wykorzystywane przez samych pracowników do diagnozowania ich potencjału, sprawdzania kondycji psychicznej i fizycznej. Wartością modelu WAK50 jest też to, że po wcześniejszym wykonaniu testów, wprowadzeniu danych dotyczących nawyków żywieniowych, kondycji fizycznej i psychicznej odbiorca modelu otrzyma zindywidualizowany raport, w którym zalecenia będą sprofilowane pod kątem uzyskanych wyników w poszczególnych testach oraz zdiagnozowanego stanu zdrowia.

Tematem przewodnim prac nad modelem WAK50 było zagadnienie profilaktyki zdrowotnej w praktyce zarządzania przedsiębiorstwem. Skonstruowane narzędzie (tj. większość testów, narzędzi składowych modelu) zawiera w centrum zainteresowania treści dotyczące profilaktyki zdrowotnej w firmach, promowania aktywnego trybu życia, uświadamiania, że dobra kondycja psychofizyczna wpływa w znacznej mierze na wydłużenie aktywności zawodowej pracowników 50+. Model WAK50 będzie dla przedsiębiorców narzędziem do diagnozowania kondycji zdrowotnej pracowników, przypominania o konieczności wykonania testu, dbaniu o zdrowie, regularnych badaniach itp. Z kolei sami pracownicy będą mogli skorzystać z nowoczesnego, a jednocześnie prostego w obsłudze narzędzia, które wygeneruje dla nich test diagnozujący potencjał, a także wskaże jakie badania należy wykonać, jaki tryb życia prowadzić, jaką zastosować dietę. WAK50 jest narzędziem autorskim, od początku tworzonym w oparciu o założenia projektu (analizę potrzeb i problemów grupy docelowej) i wzbogacanym o uwagi i sugestie płynące od potencjalnych odbiorców i użytkowników modelu.

Osoby odpowiedzialne w przedsiębiorstwach za zarządzanie ludźmi otrzymają gotowe narzędzie, w którym obok testów z zakresu kompetencji społecznych, równie ważne będzie diagnozowanie kondycji zdrowotnej, pozyskanie informacji nt. odpowiedniej diety i zalecanej formy aktywności fizycznej. Zły stan zdrowia jest bowiem głównym powodem wcześniejszej rezygnacji z aktywności zawodowej. Dzięki monitorowaniu przez

pracodawców regularności wykonywanych testów, będą mogli odpowiednio wcześniej zareagować – skierować pracownika na wcześniejsze badania, wprowadzić rotację stanowisk czy też przesunąć obowiązki między pracownikami. Ponadto dzięki zamieszczonym na platformie internetowej materiałom dodatkowym (m.in. skryptom dla przedsiębiorców z zarządzania wiekiem, artykułom nt. znaczenia zarządzania zespołem zróżnicowanym wiekowo, korzyściach dla firmy z tego tytułu), podkreślone zostanie znaczenie podejmowania działań na rzecz wydłużania aktywności zawodowej starszych, doświadczonych pracowników.

Po wykonaniu zalecanych testów zarówno pracownicy, jak i pracodawcy otrzymają raporty wygenerowane przez narzędzie. Pracownik 50+ otrzyma w raporcie wskazówki w zakresie dbania o własne zdrowie, przypomnienie o konieczności wykonania odpowiednich badań i monitorowania stanu zdrowia, propozycje zaleceń w zakresie diety i ćwiczeń fizycznych (w zależności od kondycji i stanu zdrowia). Z kolei przedsiębiorca otrzyma w raporcie wyniki przeprowadzonych testów przez pracowników (jako kompletne zestawienie), z którego wynikać będą słabe i mocne punkty w zarządzaniu, podpowiedzi obejmujące zagadnienia sprawnego zarządzania firmą. Z uwagi na konieczność zapewnienia pracownikom pełnej ochrony danych wrażliwych, pracodawca nie otrzyma szczegółowych informacji na temat stanu zdrowia danego pracownika, a podsumowanie przeprowadzonej diagnozy, z naciskiem na propozycje działań dot. zarządzania firmą.

Dotychczasowe wsparcie dla osób 50+ zakładało dużą homogeniczność – jednakowe wsparcie adresowano do pracowników biurowych i produkcyjnych (np. e-learning), co wpływało na niską efektywność działań. Wsparcie w ramach modelu WAK50 dotyczy sedna problemu – kondycji pracowników 50+, zaproponowaniu zmian dla przedsiębiorstwa służących wydłużeniu aktywności zawodowej pracowników. WAK50 uwzględnia indywidualne potrzeby pracownika zbadane przez zestaw innowacyjnych narzędzi. Żaden z projektów skierowanych do pracowników 50+ nie zakładał indywidualizacji wsparcia w zakresie zdrowia (*badanie własne PAIP na podstawie informacji zawartych na stronach internetowych projektów, lipiec 2012 oraz analiza przeprowadzona na etapie tworzenia niniejszej Strategii*). Istniejące portale z tzw. asystentami zdrowia stworzone dla osób 50+ to zwykle kilkupytaniowe ankiety, z których większość nie generuje zindywidualizowanych raportów. Razem z wdrażaniem narzędzia WAK50 promowane będą działania służące wydłużeniu aktywności zawodowej pracowników 50+, wskazujące długoterminowe korzyści dla firm, które już teraz mogą odpowiedzieć na wyzwania zachodzące na rynku pracy poprzez dostosowanie swoich działań do zmieniających się warunków. Potrzeba w tym temacie działań długookresowych i należy zdać sobie sprawę, że jeden projekt nie zmieni nastawienia ogółu MSP, jednak warto wykorzystać tę okazję do promowania przedsięwzięć służących wyrównywaniu szans pracowników 50+ w „starciu” z młodymi na rynku pracy i wskazywanie przedsiębiorcom, że dla dobra firmy warto zainwestować w doświadczenie i potencjał starszych pracowników.

Z przeprowadzonych analiz istniejących programów zarządzania wiekiem w MMŚP, nie znaleziono podobnego programu, który indywidualnie, po wprowadzeniu określonych parametrów (płeć, wiek, podstawowe dane medyczne), podaje co zrobić, jakie badania wykonać, jaki sport/ćwiczenia fizyczne można uprawiać, jaką zastosować dietę. Można stwierdzić, że proponowane rozwiązanie jest innowacyjne zarówno w skali województwa, jak i kraju. Analiza działań skierowanych do przedmiotowej grupy docelowej wykazała, że realizowano podobne działania, jednak forma wsparcia i podejście do problemu do tej pory nie były podejmowane w sposób przewidziany w modelu WAK50.

Poniżej znajduje się wykaz poddanych analizie najważniejszych projektów skierowanych do osób 50+, z krótkim komentarzem powstałym po wcześniejszej analizie udzielonego lub zaplanowanego (gdy projekt jest w trakcie realizacji) wsparcia:

Lp.	Nazwa sieci tematycznej	Opis projektu
1	RST woj. pomorskiego	Priorytet VIII PO KL pt. „50+ Doświadczenie”, Caritas Polska
2	RST woj. kujawsko-pomorskiego	Priorytet VIII, „50+ Doświadczenie”, Caritas Polska
3	RST woj. podlaskiego	Priorytet VIII, „Innowacje 50+. Program testowania i wdrażania nowych metod utrzymania aktywności zawodowej pracowników po 50 roku życia”, Szkoła Wyższa Ekonomiczna w Białymstoku
4	RST woj. kujawsko-pomorskiego	Priorytet VIII, „MENTORING 50+: innowacyjne wykorzystanie potencjału dojrzałych pracowników dla rozwoju zasobów ludzkich” Fundacja Gospodarcza Pro Europa
5	RST woj. łódzkiego	Priorytet VIII, „Metodyka zarządzania wiekiem jako innowacyjne rozwiązanie wspierające aktywność zawodową pracowników 50+”, HRP Czernecka, Jaszczyński Sp. j.
6	RST woj. lubelskiego	Priorytet VI, „Dłużej na rynku pracy”, Fundacja Instytut Rozwoju Zasobów Ludzkich

7	RST woj. podkarpackiego	Priorytet VI, „Innowacyjny model obsługi osób pozostających bez zatrudnienia w wieku 50+ przez podkarpackie Instytucje Rynku Pracy”, BD Center Sp. z o.o.
8	RST woj. lubelskiego	Priorytet VI, „Obudź w sobie olbrzymia - innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej”, Beata Romejko – Europerspektywa
9	RST woj. dolnośląskiego	Priorytet VI, „Silver team czyli potęga doświadczenia”, Dobre Kadry. Centrum badawczo-szkoleniowe sp. z o.o.
10	RST woj. dolnośląskiego	Priorytet VI, „Pracownik 50+. Przełamywanie barier na rynku pracy”, Pro Silesia et Europa
11	RST woj. pomorskiego	Priorytet VIII, „Pracuję - rozwijam kompetencje. Innowacyjny model wsparcia dla pracowników 50+”, PBS DGA
12	RST woj. wielkopolskiego	Priorytet VIII, „Wirtualny system nauczania 50+”, Profutura s.c. Monika Nowakowska-Twaróg, Mikołaj Nowakowski

Każdy z analizowanych projektów posiada podobne założenia jak i zakres merytoryczny co projekt „Wirtualny Asystent Kariery 50+”. Wynika to z tematu dla projektów innowacyjnych, które w swoich założeniach mają prowadzić do utrzymania aktywności zawodowej oraz promocji doświadczenia pracowników 50+. Niemniej jednak, żadne z ww. przedsięwzięć nie zakładało podobnych do WAK50 form wsparcia. Realizowane inicjatywy odnosiły się głównie do kwestii zarządzania wiekiem, aktywności zawodowej pracowników 50+, wspierania aktywności w formie wolontariatu, mentoringu, czy w końcu szkoleń, zarówno tradycyjnych jak i z wykorzystaniem e-learningu. Żaden z powyższych projektów nie zakłada wykorzystania wirtualnego narzędzia służącego z jednej strony wprowadzaniu założeń do zarządzania wiekiem w firmach, z drugiej natomiast wspomagającego procesy wydłużania aktywności zawodowej pracowników 50+ poprzez zindywidualizowane podejście do każdego z nich.

Innowacyjność w wymiarze **problemu** obecna jest na poziomie odbiorców, jak i użytkowników modelu. Odbiorcami modelu będą osoby 50+, pracownicy firm sektora MMŚP, osoby 50+. Wybór wymiaru podejścia do problemu, podyktowany jest faktem istnienia olbrzymiego, niewykorzystywanego, potencjału ludzi w wieku powyżej

50 roku życia, ich trudną sytuacją na rynku pracy, a także pomijaniem ww. problemów grupy w dotychczasowych działaniach proróżnościowych. Jak wykazały indywidualne konsultacje z przedstawicielami MŚP z terenu województwa lubelskiego właśnie podejście do sytuacji zawodowej osób 50+ (a raczej małe zaangażowanie pracodawców w działania na rzecz wykorzystywania potencjału tej grupy pracowników, w sferze profilaktyki zdrowotnej ograniczanie się tylko do obowiązkowych skierowań na okresowe badania lekarskie) jest postrzegane jako problem, a zarazem potrzeba zmiany (wnioski wynikają z przeprowadzonych analiz własnych w ramach realizacji spotkań i konsultacji z potencjalnymi użytkownikami i odbiorcami w trakcie realizacji projektu).

Dotychczas nie funkcjonowało pojęcie zarządzania wiekiem w firmach sektora MMŚP województwa lubelskiego. Firmy sektora MMŚP nie zarządzają świadomie wiekiem, ponieważ nie mają wiedzy na temat tego, jakie korzyści może przynieść otwarty, zmotywowany, dobrze dobrany i zadowolony z pracy zespół. Nie wykazują odpowiedniej dbałości o pracowników 50+, nie pomagają im rozwiązywać problemów znamienych dla tej grupy docelowej: osoby 50+ nie są zachęcane do częstszych badań i profilaktyki, są mniej chętnie zatrudniane w obawie o ich częstą absencję w pracy z powodu zdrowia, dosyć często borykają się z problemami zdrowotnymi, które utrudniają im świadczenie pracy, natomiast zły stan zdrowia często stanowi główny powód rezygnacji z pracy zawodowej.¹² Na etapie pisania projektu Beneficjent zakładał innowacyjność również w wymiarze grupy docelowej, jednak aktualnie (biorąc pod uwagę choćby ilość działań skierowanych do grupy osób 50+) wybór grupy przestaje być wyznacznikiem innowacyjności. Projekt jest natomiast innowacyjny w pozostałych aspektach.

Opis produktu finalnego

Produkt finalny zostanie opracowany w formie podręcznika wdrażania oraz narzędzia internetowego - WAK50, tj.:

1. Narzędzie internetowe Wirtualny Asystent Kariery 50+ (WAK 50) - platforma dla odbiorców będzie narzędziem prostym, zbudowanym w oparciu o grafiki (na zasadzie testów na prawo jazdy).

System będzie zawierał następujące elementy:

- a) Podczas rejestracji możliwość wprowadzenia szczegółowych danych (płeć, wiek, stanowisko pracy),
- b) testy z psychologii zdrowia,
- c) testy z psychologii pracy,
- d) testy z umiejętności interpersonalnych.

¹² Opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych w ramach pierwszego etapu realizacji projektu, badania zrealizowane przez Fundację Polskiej Akademii Nauk, Oddział w Lublinie, „Nauka i Rozwój Lubelszczyzny”, lipiec 2013r.

Integralną częścią WAK50 będzie narzędzie do określania zakresu badań medycznych, które wdrożone w zakresy poszczególnych elementów będzie generowało w końcowym raporcie informacje nt. konieczności wykonania konkretnych badań / przypomnienia o nich czy kontaktu z lekarzem specjalistą.

Dzięki narzędziu analizującemu wyniki badań i sugerującemu zmiany zostanie wygenerowany raport zawierający wyniki z przeprowadzonych testów i zalecenia dotyczące dbania o kondycję psychiczną i fizyczną (w tym propozycje diet, aktywności fizycznej, zakres badań do wykonania). W ten sposób wszystkie elementy składowe narzędzia wymienione powyżej będą się składać na efekt końcowy – wyniki zarówno dla pracownika, jak i dla pracodawcy. Pracownik otrzyma szczegółowy raport nt. jego stanu zdrowia, zaś pracodawca wyniki „dla przedsiębiorstwa” zawierające zbiorcze zestawienia przeprowadzonych przez pracowników testów. Z tego raportu będzie mógł wyciągnąć wnioski nt. zarządzania pracownikami 50+, dowie się o ich potrzebach / mocnych i słabych stronach w odniesieniu do ich funkcjonowania w środowisku pracy.

2. Materiały do wdrożenia WAK 50 w firmach:

- a) podręcznik wdrażania (instrukcja narzędzia – metodologia wdrażania),
- b) konspekty szkoleń i doradztwa dla HR, zamieszczone na platformie.

3. Materiały do zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach:

- a) przykładowe strategie zarządzania wiekiem,
- b) materiały szkoleniowe, zamieszczone na platformie.

Wnioskodawca skorygował opis w punkcie dotyczącym materiałów wchodzących w skład platformy WAK50, tj. materiałów zaplanowanych do wdrożenia w firmach (w pierwotnej wersji zaplanowano także „konspekty szkoleń trenerskich do mentoringu opracowane w formie skryptów”) oraz w opisie materiałów do zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie (w pierwotnej wersji zaplanowano „konspekty wdrożeniowe”). Zmiana ta jest spowodowana koniecznością dostosowania zaplanowanych produktów do działań.

Powyższa modyfikacja jest następstwem zmian dokonanych w wyniku procedury negocjacyjnej, o których Wnioskodawca pisał w części II Strategii (odnośnie skorygowania zapisów dot. pierwszego celu szczegółowego). W związku z tym, że w projekcie (na etapie negocjacji) zrezygnowano ze szkoleń trenerskich w zakresie mentoringu oraz szkoleń dla pracowników 50+ z zakresu umiejętności trenerskich / coachingowych, ww. zmiana jest konieczna w celu zapewnienia spójności zapisów oraz założeń.

Na poszczególne elementy produktu finalnego składają się poniższe elementy:

Opis typowych stanowisk pracy	Opracowanie zestawu najczęściej spotykanych stanowisk pracy występujących w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach (<i>założono opracowanie 15 stanowisk, w efekcie realizacji zamówienia opracowano: 54 stanowiska</i>). Założono że opracowanie zestawu wymaga merytorycznego wsparcia: psychologa pracy, lekarza medycyny pracy oraz specjalisty HR. Zestaw typowych stanowisk pracy zostanie zaimplementowany na platformie WAK50.
Zestaw schorzeń związanych ze stanowiskiem pracy	Opracowanie zestawu najczęściej występujących schorzeń zawodowych na jakie narażeni są pracownicy (m.in.: otyłość, choroby układu krążenia – choroba niedokrwienna serca, nadciśnienie tętnicze, niewydolność serca, cukrzyca, choroby zwyrodnieniowe stawów i kręgosłupa, nowotwory - np. rak płuc, rak jelita grubego). Zestaw opracowanych schorzeń zostanie wykorzystany w pracy narzędzia WAK50.
Testy z psychologii zdrowia	W ramach tego zadania zostało opracowanych 5 testów z psychologii zdrowia zawierających zestaw pytań pozwalających dokonać samooceny pracownika w zakresie zdrowia psychicznego i fizycznego.
Testy z psychologii pracy	W ramach tego zadania zostało opracowanych 5 testów z psychologii pracy, m.in.: testy wskazujące silne i słabe strony pracownika w otoczeniu pracowniczym, pozwalające poznać ocenę pracownika co do wykonywanych zadań, możliwości poprawy ergonomii pracy, bezpieczeństwa, atmosfery. Zestaw testów badających zachowanie człowieka w środowisku pracy, jego stosunki z innymi pracownikami, przełożonymi, priorytety zawodowe, silne strony i obszary do dalszego rozwoju, identyfikacja liderów.
Testy z umiejętności interpersonalnych	W ramach tego zadania zostało opracowanych 5 testów z umiejętności interpersonalnych. W ramach testów badane będzie m.in.: podejście do nowych wyzwań, umiejętności mentorskie, chęć przekazywania wiedzy, samoocena przydatności posiadanej wiedzy dla pracy w przedsiębiorstwie.
Narzędzie do określania zakresu badań medycznych	Narzędzie do określania zakresu badań medycznych jest integralną częścią całego systemu WAK50. Poszczególne elementy, jak wprowadzanie danych wejściowych zostały wdrożone w tematyczne testy obejmujące tematykę zdrowia pracowników 50+. Wyniki i interpretacje szczegółowych pytań zadawanych testującym zostaną wygenerowane w raportach końcowych wraz z zaleceniami w zakresie zdrowia.

Materiały z zakresu dietetyki	Zostały opracowane materiały do narzędzia, które będą wykorzystywane przez moduł analizujący do proponowania zmian: materiały dietetyczne będą pokazywały przykładową dietę, przekazywały porady żywieniowe, informowały o zagrożeniach płynących z niewłaściwego odżywiania się. Opracowano 24 przykładowe diety.
Materiały z zakresu sportu i kultury fizycznej	Opracowano materiały do narzędzia, które będą wykorzystywane przez moduł analizujący do proponowania zmian: zestawy ćwiczeń dobrane do schorzenia i aktywności społecznej i zawodowej pozwalające na uniknięcie wielu schorzeń. Moduł posiada bardzo ważne znaczenie, ponieważ uświadamiać będzie o konieczności podjęcia wysiłku fizycznego dla utrzymania/ poprawy stanu zdrowia. W skład materiałów wchodzi zestaw ćwiczeń fizycznych wraz z opisem ich wykonywania, w zależności do wieku, rodzaju wykonywanej pracy, wyników badań.
Narzędzie analizujące wyniki badań i sugerujące zmiany	W ramach tego zadania opracowane zostało narzędzie dostępne dla pracowników i pracodawców, analizujące dane zbierane przez wszystkie moduły i wskazujące zmiany w zakresie miejsca pracy, stanowiska, środowiska pracy, nawyków żywieniowych, aktywności ruchowej. Jest to najważniejsze narzędzie w całym systemie zbierające informacje z poszczególnych modułów, analizujące je, a następnie oferujące odpowiedzi. Celem wszystkich sugerowanych zmian będzie wprowadzenie do firm propozycji różnych form aktywności, stymulujących dobrą kondycję fizyczną i psychiczną pracowników 50+. Stworzenie narzędzia wymagać będzie współpracy z diagnostą laboratoryjnym, lekarzem medycyny pracy oraz fizjoterapeutą. Efektem prac nad tym narzędziem jest możliwość wygenerowania raportów zawierających wyniki i zalecenia (dla pracownika 50+) i zbiorcze zestawienia, nakreślenie konieczności zmian (dla przedsiębiorcy).
Podręcznik użytkownika modelu	Podręcznik, opracowany po zakończeniu implementacji testów i narzędzi na platformie WAK 50, opisuje wszystkie funkcjonalności platformy, korzyści dla pracowników i pracodawców. Zawiera on szczegółowe i zrozumiałe instrukcje dotyczące użytkowania serwisu dla przedstawicieli obu grup (m.in. poszczególne etapy logowania się na portal, wymagane informacje).
Podręcznik dla służb HR	Podręcznik skierowany jest do służb HR (ew. działów kadr w mniejszych przedsiębiorstwach) oraz przedsiębiorców, opisuje założenia modelu oraz praktyczne wskazówki niezbędne do jego wdrożenia. Zaakcentowane zostały potencjalne zagrożenia związane z wdrożeniem i błędy, które mogą wpłynąć na jakość rezultatów.

	Przedstawione zostaną również korzyści płynące z dobrego zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie. Do podręcznika dołączone zostały materiały dodatkowe, tj. przykładowe konspekty szkoleń i doradztwa dla HR oraz przykładowe strategie zarządzania wiekiem.
Skrypty dla pracowników 50+ z zakresu przekazywania wiedzy	W skład materiałów wchodzi: skrypty przekazywane pracownikom 50+ opisujące model i zachęcające do jego wykorzystania. Opisane zostały zagrożenia wynikające ze złych warunków pracy, braku przestrzegania zaleceń, które zostały opisane w części skierowanej do wszystkich pracowników 50+. W drugiej części przeznaczonej do osób posiadających predyspozycje do przekazywania wiedzy zawarto wskazówki dotyczące profesjonalnych metod skutecznej komunikacji, przekazywania informacji, przykłady narzędzi temu służących, potencjalne bariery i sposoby ich przełamania. Powyższe materiały merytoryczne mają na względzie specyfikę projektu, którego odbiorcami są pracownicy mikro, małych i średnich przedsiębiorstw w wieku 50+.

Produkt jest przeznaczony dla pracowników 50+ oraz osób zarządzających/HR w MMŚP i posłuży do:

- Badania kondycji psychicznej i fizycznej pracowników 50+ oraz dopasowywania zindywidualizowanej profilaktyki,
- Opracowywania i wprowadzania do przedsiębiorstw ułatwień/rozwiązań dostosowanych do potrzeb poszczególnych pracowników 50+,
- Wprowadzania w MMŚP założeń organizacyjnych do zarządzania wiekiem.

Przedmiotem upowszechniania i włączania do nurtu polityki będzie głównie narzędzie informatyczne – portal/platforma **WAK50**. Pozostałe elementy mają charakter pomocniczy (uzupełniający, wpływający na kompletność narzędzia, wchodzi w jego skład i stanowią o spójności), będą również upowszechniane.

Warunki wstępne dla wprowadzenia innowacji

Funkcjonowanie innowacji uzależnione jest od następujących warunków:

- a) warunki w sferze modelu,
- b) warunki w sferze postaw,
- c) w sferze skuteczności działań.

Lp.	Warunki wstępne dla wprowadzenia innowacji	Funkcjonowanie innowacji
1	w sferze modelu	elastyczność, uniwersalność, standaryzacja i adekwatność modelu i wchodzących w jego skład narzędzi
		umożliwienie wielokrotnych pomiarów i możliwość ich porównywania
		narzędzia intuicyjne i przyjazne użytkownikom i odbiorcom
		narzędzie instruktywne, informacyjne
		łatwość dostępu do modelu
2.	w sferze postaw	zainteresowanie problematyką zarządzania wiekiem przez firmy sektora MMŚP
		zainteresowanie pracowników sektora MMŚP problematyką współpracy z osobami 50+
		chęć posiadania skutecznych narzędzi do oceny potencjału pracowników
		wsparcie przedsiębiorstw z woj. lubelskiego w zakresie kreowania kultury organizacyjnej firm w oparciu o działania z zakresu zarządzania wiekiem
		uświadomienie firmom długofalowych korzyści z wdrożenia modelu WAK50 w firmach i stosowania narzędzi z zakresu zarządzania wiekiem
3	w sferze skuteczności działań	zachęcenie mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw do wzięcia udziału w bezpłatnym testowaniu innowacyjnego modelu WAK50, przedstawienie korzyści dla firmy i pracowników
		profesjonalnie przeprowadzone szkolenia pracowników odpowiedzialnych za zarządzanie kadrami w przedsiębiorstwach objętych testowaniem
		Ścisła współpraca przedsiębiorstw objętych testowaniem modelu z zespołem projektu, członkami Forum Konsultacyjnego koordynującego proces testowania
		Sprawny przepływ informacji zwrotnych od testujących produkt do Wykonawców części informatycznej i merytorycznej
		Szeroko zakrojona akcja informacyjna obejmująca korzyści płynące z korzystania z modelu WAK50 (akcja skierowana nie tylko do przedsiębiorstw, ale też do organizacji pozarządowych działających na rzecz osób 50, jednostek samorządu terytorialnego)
		Warunki techniczne/ umiejętności użytkownika: - dostęp do internetu, dowolny system operacyjny i przeglądarka internetowa,

		- posiadanie podstawowej znajomości obsługi komputera (w przedsiębiorstwach poddanych testowaniu pracownicy działów kadr zostaną przeszkoleni w zakresie obsługi platformy, będą mogli przekazywać zdobytą wiedzę pracownikom 50+ w przedsiębiorstwie).
--	--	---

Zestaw narzędzi, które niezbędne będą do wdrożenia modelu, dostępny będzie na platformie WAK50 pod adresem **www.wak50.paip.pl**.

Szacowane koszty i czas wdrożenia

Czas wdrożenia modelu zależy od wielu czynników: wielkości przedsiębiorstwa, stosowanych dotychczas przez przedsiębiorstwo praktyk związanych z zarządzaniem wiekiem, ilości zatrudnionych pracowników, branży firm itp. Jednakże całość prac wdrożeniowych winna zamykać się w przedziale od 3 tygodni do 2 miesięcy. Należy jednak pamiętać, iż dostępne w ramach modelu narzędzia można stosować bez ograniczeń i na bieżąco. Zaś po zapoznaniu się z jego specyfiką, kolejne działania następują automatycznie i nie wymagają dodatkowego zaangażowania czasowego. Poszczególne narzędzia mogą ponadto być wykorzystywane przez różnych, wyznaczonych do tego, pracowników / specjalistów ds. zarządzania kadrami / menedżerów.

Prognoza czasu potrzebnego na wdrożenie narzędzia:

- Udział przedstawicieli przedsiębiorstwa zajmujących się zarządzaniem kadrami w 16-godzinny szkoleniu składającym się m.in. z modułu poświęconego wstępnej wersji produktu – 2 dni* (*dotyczy firm biorących udział w testowaniu, dla pozostałych przedsiębiorstw w tym miejscu należy zaplanować również ok. 2 dni na zapoznanie się z podręcznikiem użytkownika modelu zamieszczonym na platformie do pobrania w wersji pdf),
- Przekazanie pracownikom informacji i wskazówek praktycznych w zakresie korzystania z platformy WAK50 – ok. 3 dni,
- Zaplanowanie udziału poszczególnych pracowników w testowaniu modelu, wprowadzenie ich danych do systemu - ok. 3 dni (zajmuje to czas tylko na wstępnym etapie, tj. zalogowaniu się firmy do systemu przed testowaniem/ później wdrażaniem modelu, bowiem na późniejszym etapie system będzie generował automatycznie wiadomości – przypomnienia o wykonaniu testu),
- Przeprowadzenie testów i wygenerowanie raportów – ok. 20 dni roboczych,
- Analiza zaleceń zawartych w raportach wygenerowanych dla przedsiębiorstwa, podjęcie decyzji dot. konkretnych działań, które mogą zostać zastosowane w przedsiębiorstwie i w stosunku do konkretnego

pracownika 50+ - ok. 3 - 4 dni

- Wprowadzenie zmian w zakresie zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie (przedstawienie pracownikom wyników przeprowadzonych testów i informacji, które otrzymała firma w wygenerowanym raporcie, zaprezentowanie działań w zakresie planowanych zmian) – czas w zależności od planowanej zmiany.

Nakłady niezbędne do realizacji działań - personalne:

Przedsiębiorstwo nie musi zatrudniać specjalisty w zakresie wdrażania WAK50 i ponosić w związku z tym dodatkowych kosztów. Model WAK50 jest narzędziem do wykorzystania przez firmy podczas zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie, a więc jednym z elementów zarządzania przedsiębiorstwem w ogóle. Do obsługi WAK50 zostaną zaangażowani pracownicy działów personalnych/ HR zajmujący się na co dzień zarządzaniem personelem, którzy dostaną do dyspozycji innowacyjne narzędzie do wykorzystywania w procesie zarządzania.

Nakłady niezbędne do realizacji działań - finansowe:

- przeszkolenie kluczowej kadry zarządzającej oraz pracowników w zakresie zarządzania wiekiem oraz współpracy w zespole zróżnicowanym wiekowo (na podstawie materiałów szkoleniowych zamieszczonych na platformie, składowych modelu) – bezpłatnie,
- materiały szkoleniowe i informacyjne dotyczące modelu – bezpłatnie,
- czas pracy pracowników zaangażowanych w korzystanie z modelu WAK50 w firmie,
- ponieważ w tej chwili hosting platformy WAK oparty jest o nowoczesne rozwiązania chmurowe, wdrożenie dedykowanej wersji na potrzeby poszczególnych przedsiębiorstw (po okresie trwania projektu) może występować w modelu SaaS (ang. „software as a service”), w którym użytkownik końcowy otrzyma dostęp do dedykowanej wersji platformy za pośrednictwem Internetu. Parametry serwerowe mogą zostać dostosowywane dynamicznie do potrzeb wynikających z rzeczywistego użycia platformy (dot. ilości użytkowników, a także ich aktywności). Wyróżnione w platformie role takie jak administrator systemu, administrator treści, czy możliwość dostosowania wyglądu do tzw. „corporate identity” firmy pozwolą na dostosowanie poszczególnych instancji do indywidualnych potrzeb wybranego przedsiębiorstwa.

Minimalny koszt maszyny wirtualnej niezbędnej do działania systemu to 50 EUR (źródło: www.windowsazure.com). Ze względu na zapewnienie SLA na poziomie 99,7% maszyna ta musi być replikowana, (co podwaja w/w koszt). Zalecane jest także okresowe tworzenie kopii zapasowej bazy danych (zazwyczaj pierwsze 5GB w miesiącu jest bezpłatne), a także zakup certyfikatu SSL (koszt około 200 PLN / rok). Łączny koszt utrzymania infrastruktury to ok. 500 PLN / miesiąc.

Wszystkie dostępne na platformie narzędzia są darmowe (począwszy od specjalistycznych testów psychologicznych, po materiały w formie publikacji w pdf).

Grupy docelowe (kto będzie mógł korzystać z modelu WAK50)

- 1) Użytkownicy** - przedstawiciele MMŚP (kadra zarządzająca, działy HR, kadry) z Lubelszczyzny (firmy posiadające jednostkę organizacyjną w województwie lubelskim).
- 2) Odbiorcy** - pracownicy 50+ zamieszkali, w myśl Kodeksu Cywilnego, lub pracujący w województwie lubelskim. W 2011 r. osoby w wieku 50+ w liczbie 813 tys. stanowiły 41,5% ogółu ludności województwa lubelskiego (GUS 2011). 33,3% z nich to osoby pracujące. Kobiety stanowią ok 44,8% tej grupy (obliczenia własne na podst. danych GUS, BDL 2011).

UŻYTKOWNICY	
wymiar testowy	5 firm sektora MMŚP (1 mikroprzedsiębiorstwo, 2 małe przedsiębiorstwa, 2 średnie przedsiębiorstwa) województwa lubelskiego (20 przedstawicieli firm: przedsiębiorców/menedżerów)
wymiar docelowy	162 000 firmy sektora MMŚP województwa lubelskiego oraz ich przedstawiciele (przedsiębiorcy, menedżerowie, kadra zarządzająca) – potencjalna grupa docelowa
wymiar upowszechniania	100 firm sektora MMŚP województwa lubelskiego oraz ich przedstawiciele
ODBIORCY	
wymiar testowy	100 pracowników sektora MMŚP powyżej 50 roku życia (60 kobiet, 40 mężczyzn)
wymiar docelowy	271 000 mieszkańców województwa lubelskiego powyżej 50 roku życia
wymiar upowszechniania	200 pracowników sektora MMŚP powyżej 50 roku życia

Wartość dodaną projektu stanowi możliwość korzystania z narzędzia przez osoby i instytucje spoza wymienionych wyżej grup docelowych. Z platformy WAK50 będą mogły korzystać również osoby fizyczne (w tym

osoby bezrobotne chcące zdiagnozować swój potencjał psychologiczno – zdrowotny, co może przełożyć się na zwiększenie ich atrakcyjności na rynku pracy, a także organizacje pozarządowe wspierające aktywność zawodową osób 50+. Na portalu zostaną zamieszczone banery informacyjne, gdzie dodatkowo umieszczono informacje na temat podręczników, publikacji, portali o tematyce zarządzania wiekiem, dostosowania osób 50 + do rynku pracy czy dbania o kondycję psychiczną i fizyczną w starszym wieku. Tym samym portal WAK50 będzie służył także wymianie informacji / wiedzy nt. prowadzonych działań, będzie punktem odniesienia/ źródłem informacji na temat prowadzonych działań i jednocześnie systemem oferującym profesjonalne materiały nt. metod utrzymania dobrej kondycji psychofizycznej pracowników 50+.

Każda firma, organizacja, instytucja oraz jednostka administracji publicznej będzie mogła wspierać i promować upowszechnianie modelu. Beneficjent zapewnia utrzymywanie z własnych środków całej platformy i funkcjonowanie narzędzi online w okresie realizacji projektu. PAIP będzie ponadto udostępniał wszystkie narzędzia modelu dla firm sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, IOB, instytucji szkoleniowych województwa lubelskiego, a jeżeli zaistnieje potrzeba, również z całej Polski. Jedynym kosztem będzie hosting, co przy korzyściach społecznych jakie daje produkt, jest kosztem niewielkim.

Efekty, jakie może przynieść zastosowanie innowacji

Zastosowana innowacja winna pozytywnie wpłynąć na lubelski sektor MMŚP, pracowników tegoż sektora, a także lubelskie Instytucje Otoczenia Biznesu, szczególnie w następującym zakresie:

1. Efekty sensu largo:

- a. stworzenie atmosfery i promocja kultury organizacyjnej, która zapewnia szacunek dla idei różnorodności, szczególnie w odniesieniu do zarządzania wiekiem dla pracowników 50+;
- b. uwrażliwienie pracodawców sektora MMŚP na problem dyskryminacji pośredniej w odniesieniu do pracowników 50+;
- c. wzrost produktywności, polepszenie wizerunku i reputacji (w środowisku własnych pracowników, ale też na zewnątrz firmy), wzbogacanie pracowników – uczenie się od siebie nawzajem, przekazywanie dobrych praktyk w zakresie dbania o zdrowie, podejmowanie działań służących dłuższej aktywności zawodowej, promowanie aktywności zawodowej i jej wpływu na lepszą kondycję psychiczną (w tym relacje interpersonalne);
- d. wypromowanie dobrych praktyk w zakresie zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach;
- e. tworzenie wewnątrzorganizacyjnych rozwiązań przeciwdziałających dyskryminacji i lobbingowi w miejscu pracy;

- f. uświadomienie pracodawcom potencjału pracowników 50+;
- g. uświadomienie przedstawicielom firm sektora MMŚP oraz ich pracownikom korzyści płynących z zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie (poprawa efektywności i współpracy zespołów, wdrożenia polityk równego traktowania bez względu na wiek ze szczególnym uwzględnieniem obszarów: rekrutacji, oceny pracowników, dostępu do szkoleń i awansów, wynagrodzeń, godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym, ochrony przed mobbingiem, ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem itd.);

2. Efekty sensu stricto:

- a. *użytkownicy modelu:* zwiększenie potencjału kreatywnego w zespołach pracowniczych, budowanie silnego kapitału ludzkiego w firmie (międzypokoleniowe dzielenie się doświadczeniami), polepszenie komunikacji w zespołach pracowniczych, poznanie poszczególnych grup pracowniczych (poszczególnych pracowników), wzrost znaczenia firmy – firma odpowiedzialna społecznie, korzyści rekrutacyjne – firma w pełni wykorzystuje potencjał rynkowy, lepsze zarządzanie zmianą, zwiększenie liczby klientów poprzez zatrudnianie pracowników różnorodnych, w tym defaworyzowanych (np. ze względu na wiek), polepszenie atmosfery w pracy, umiejętność zarządzania doświadczeniem / potencjałem, a także pozytywny wpływ efektywnego wykorzystania możliwości / oczekiwań pracowników na wzrost innowacyjności przedsiębiorstwa, uświadomienie znaczenia działań w zakresie profilaktyki zdrowotnej i wpływ na zmiany w postawach pracowników / atmosferze w środowisku pracy, większe zrozumienie pracodawców do pracowników 50+ borykających się z problemami zdrowotnymi;
- b. *odbiorcy modelu:* zwiększenie zdolności adaptacyjnych w miejscu pracy, pozyskanie wiedzy o sposobie funkcjonowania, odnajdywanie się w sytuacjach problematycznych oraz wymagających podejmowania decyzji, zdiagnozowanie u siebie predyspozycji do kierowania ludźmi / przekazywania im swojego doświadczenia, poznanie swoich silnych/słabych stron, zwiększenie pozycji w grupie – zespole pracowniczym, ocena zaangażowania w pracę, aktywności danego pracownika wobec nowych wyzwań, diagnoza kondycji psychofizycznej i otrzymanie konkretnych zaleceń/ propozycji w zakresie dbania o zdrowie, wzrost zaufania do firmy (jako miejsca, w którym dba się o stan zdrowia pracownika).

Bariery we wdrażaniu narzędzia:

- Brak świadomości osób zarządzających MMŚP odnośnie korzyści płynących z utrzymania aktywności zawodowej osób 50+, łagodzenie/przeciwdziałanie: osobiste kontakty kadry projektu z kadrą zarządzającą, szeroko zakrojona kampania upowszechniająca.

- Niewystarczająca wiedza działów HR w zakresie działań zmierzających do wydłużenia aktywności zawodowej osób 50+, łagodzenie/przeciwdziałanie: stworzenie modelowych planów działań dla HR-owców, stworzenie konspektów szkoleń w tym zakresie.
- Niski poziom umiejętności komputerowych u grupy 50+, łagodzenie/przeciwdziałanie: zamknięte pytania w testach – jedynie klikanie na wybraną odpowiedź, dużo grafiki, tak jak jest w egzaminach na prawo jazdy, przeszkolenie osób z działów HR nadzorujących korzystanie z WAK 50.
- Niechęć ze strony pracowników 50+ do korzystania z danych zamieszczanych na portalu i korzystania z portalu, łagodzenie/przeciwdziałanie: włączenie w prace nad projektem, tworzeniem produktu finalnego i realizacją całego projektu przedsiębiorstw zatrudniających 50+, nawiązanie współpracy z instytucjami zrzeszającymi osoby 50+ na terenie województwa lubelskiego w trakcie upowszechniania produktu, wysyłka informacji o projekcie do instytucji zrzeszających i zatrudniających osoby 50+, listy intencyjne, mailing, spotkania bezpośrednie w celu promowania projektu i zachęcania do korzystania z WAK 50.
- Niski stopień zainteresowania projektem, niechęć ze strony przedstawicieli MMŚP do korzystania z platformy WAK50, łagodzenie/przeciwdziałanie: szeroko zakrojone działania upowszechniające skierowane do osób 50+ z woj. lubelskiego, m.in. działania promocyjne, spotkania informacyjne, opis działań projektowych, spotkania informacyjne, rzetelna informacja o realizacji projektu, przemyślana promocja projektu ze szczególnym uwzględnieniem grup zainteresowanych, stworzenie bazy firm i instytucji skupiających osoby 50+.

Efekty przeprowadzonych spotkań, konsultacji z potencjalnymi użytkownikami i odbiorcami modelu WAK50

W projekcie odbyły się dwa spotkania Forum Konsultacyjnego (w dniach 5 lipca 2013r. i 29 listopada 2013r.). Uczestnikami Forum byli przedstawiciele grupy użytkowników i odbiorców. Ponadto zespół projektowy przeprowadził cykl konsultacji indywidualnych z potencjalnymi użytkownikami modelu z terenu województwa lubelskiego oraz zorganizował spotkanie środowiskowe (23.10.2013r. w Lublinie), podczas którego zaprezentowano efekty dotychczasowych prac i zebrano uwagi, propozycje zmian.

W wyniku konsultacji zebrano następujące opinie nt. strategii, wstępnej wersji produktu i ewentualnych korekt w stosunku do treści wniosku o dofinansowanie:

- ❖ zaproponowane w ramach narzędzia WAK50 produkty pośrednie uzyskały akceptację uczestników spotkań. Szczególnym zainteresowaniem cieszyły się wszelkie elementy narzędzia związane wprost z tematem profilaktyki zdrowotnej. Pracownicy 50+ podkreślali, że w przedsiębiorstwach nie istnieją kompleksowe (często żadne) programy profilaktyki zdrowotnej. Osoby w wieku 50+ wyrażali nadzieję, że narzędzie WAK50

zwróci uwagę przedsiębiorców na zagadnienie wpływu stanu kondycji zdrowotnej na aktywność zawodową.

- ❖ Zarówno przedstawiciele użytkowników jak i odbiorców podkreślali, że atutem narzędzia WAK50 jest to, iż testy będą generowały konkretne pytania w zależności od tego jaka odpowiedź została uprzednio zaznaczona. Akceptację zyskała zindywidualizowana forma zarówno samych testów, jak i raportów i konkretnych zaleceń.
- ❖ Podczas konsultacji prowadzonych na bieżąco Wnioskodawca otrzymał dużo informacji zwrotnych/ próśb dotyczących wyglądu samego portalu, tj. tego aby był jak najprostszy w obsłudze, nie rozpraszał zbyt dużą ilością tekstu (nadprogramowego, np. w szablonach testów). Odbiorcy podkreślali, że atutem modelu WAK50 będzie intuicyjność w obsłudze.

Wszystkie pozyskane uwagi były dyskutowane w zespole projektowym, a następnie przekazywane do Wykonawców części merytorycznej i informatycznej. Wstępna wersja przedłożonego produktu finalnego jest zaprojektowana w sposób maksymalnie przejrzysty, czytelny, intuicyjny (zyskała akceptację przedstawicieli odbiorców i użytkowników podczas jednych z ostatnich konsultacji przed złożeniem strategii).

- ❖ Podczas konsultacji indywidualnych przedyskutowano także formę testów w wersji „do druku”, przewidzianych w projekcie w ramach minimalizowania wystąpienia ryzyka, tj. „niskiego poziomu umiejętności komputerowych u grupy 50+”. Uczestnicy spotkań podkreślali, że wypełnianie testów w wersji drukowanej a następnie wprowadzenie odpowiedzi do systemu przez osobę trzecią kłóci się z koncepcją systemu informatycznego dla pracowników 50+, jak też przede wszystkim będzie stanowiło sytuację niekomfortową dla pracownika uzupełniającego test w obecności przedstawiciela pracodawcy. Ponadto może wpłynąć na zafałszowanie wyników testu (udzielanie odpowiedzi „bezpiecznych” zamiast szczerych w obawie przed przeczytaniem ich przez pracodawcę). Fałszywe odpowiedzi wpłyną na wyniki testu, a w konsekwencji na treść raportu, zarówno dla pracownika jak i firmy (tym samym idea projektu minie się z celem).

Wobec powyższego Beneficjent postanowił dokonać zmiany w zapisach treści wniosku o dofinansowanie i zrezygnował z zapisu o możliwości drukowania testów (w sytuacji minimalizowania ww. ryzyka). W zamian za to dołożono wszelkich starań, aby platforma (obsługa testów i pozostałych narzędzi) miała jak najprostszą formę (inspirowaną testami na prawo jazdy). Ponadto na etapie testowania produktu przedstawiciele działów HR zostaną przeszkoleni z obsługi platformy tak aby mogli wiedzę przekazać pracownikom. Na platformie zostanie też zamieszczony podręcznik użytkownika modelu zawierający wskazówki korzystania z portalu.

- ❖ Na posiedzeniu Forum konsultacyjnego, które odbyło się w dniu 29.11.2013 r. powyższa kwestia została przedyskutowana. Poruszono przy tym temat pracowników produkcyjnych, którzy rzadko albo w ogóle nie

korzystają z komputera. W efekcie zaproponowane zostało większe niż przewidziano w projekcie wsparcie w zakresie obsługi teleinformatycznej, zwłaszcza w odniesieniu do pracowników 50+, którzy częściej niż ludzie młodzi napotykają bariery związane z użytkowaniem komputera i poruszaniem się w Internecie. Ustalono, iż dzięki większemu zaangażowaniu osoby / podmiotu czuwającego nad właściwym funkcjonowaniem platformy, wyjaśniającego zasady oraz udzielającego informacji, narzędzie będzie znacznie bardziej przystępne w obsłudze.

W związku z powyższym należy dokonać zmiany zapisów wniosku o dofinansowanie w zakresie zaangażowania osoby / podmiotu odpowiedzialnego za obsługę teleinformatyczną (helpdesk). Beneficjent postanowił zwiększyć wymiar zatrudnienia do 120 godzin miesięcznie, co zapewni stały monitoring działań prowadzonych na platformie oraz przyczyni się do większej dostępności pomocy, z której będą mogły skorzystać osoby 50+. Kontakt na 'helpdesk' zostanie zamieszczony na platformie.

- ❖ Podczas spotkania środowiskowego (23.10.2013r.) i dwóch spotkań Forum Konsultacyjnego, na których zaprezentowano postępy w pracach nad innowacyjną platformą WAK50 Wnioskodawca otrzymał informacje zwrotne, w których podkreślono:
 - prostotę w obsłudze platformy,
 - elegancką formę, estetyczne wykonanie („dobre pierwsze wrażenie”), podkreślano też trafną kolorystykę strony („budzi zaufanie”, „sprawia wrażenie profesjonalizmu, staranności”, „zachęca do skorzystania”),
 - plusem są materiały dodatkowe do przeczytania (w plikach pdf) – zarówno dla pracowników, jak i pracodawców (przedstawiciele MMŚP podkreślali przydatność przykładowych strategii, konspektów szkoleń do wykorzystania przez pracowników zajmujących się kadrą),
 - „przyjazną formę raportu”, estetyczne wykonanie, kompleksowe ujęcie wszelkich tematów związanych ze zdrowiem i kompetencjami społecznymi, ponadto zwrócono uwagę na to, że bardzo dobrym pomysłem jest „spersonalizowany raport”, którego adresatem jest konkretna osoba (w przypadku raportu dla pracownika/osoby fizycznej).

Pozytywnie został oceniony pomysł generowania dwóch rodzajów raportów: bardziej szczegółowy, skupiający się na szczegółach w zakresie zdrowia – dla pracownika i bardziej ogólny w zakresie informacji / danych wrażliwych pracownika, jednak zawierający konkretne informacje / wyniki testów przeprowadzonych przez pracowników konkretnego przedsiębiorstwa.

IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego

Dobór grup docelowych i odbiorców biorących udział w testowaniu

Użytkownikami modelu, zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie będą przedstawiciele mikro, małych i średnich przedsiębiorstw (MMŚP) posiadających siedzibę lub filię / jednostkę organizacyjną na terenie województwa lubelskiego. Przedstawicielami firm będzie kadra zarządzająca oraz pracownicy działów HR. W procesie testowania udział weźmie 5 przedsiębiorstw, w tym 1 mikro, 2 małe i 2 średnie przedsiębiorstwa oraz 20 przedstawicieli przedsiębiorstw. Liczba ta została oszacowana ze względu na złożoność modelu i wielkość potencjalnej grupy docelowej. Grupa użytkowników modelu nie obejmie jednoosobowych działalności gospodarczych. Zakłada się, że przedsiębiorstwa w miarę możliwości reprezentować będą różne branże oraz obszary województwa. Na etapie zgłaszania przedsiębiorstwa do etapu testowania weryfikowane będą następujące parametry: wielkość przedsiębiorstwa (zatrudnienie i obrót roczny/bilans roczny), posiadanie siedziby lub filii / jednostki organizacyjnej na terenie województwa lubelskiego. Dodatkowo istotnym kryterium będzie liczba zatrudnionych pracowników 50+: dla mikro przedsiębiorstw będzie to min. 1 osoba, dla małych i średnich – min. 10 osób. Ponadto pierwszeństwo w testowaniu będą miały przedsiębiorstwa, które posiadają strategie zarządzania wiekiem (+10 pkt.), prowadzące wcześniej działania na rzecz pracowników 50+ (+10 pkt.), a także przedsiębiorstwa produkcyjne (+10 pkt.).

Odbiorcami produktu będą pracownicy w wieku 50+, zamieszkali lub pracujący na obszarze województwa lubelskiego. W testowaniu, zgodnie z założeniami projektu, weźmie udział 100 pracowników, w tym 60 kobiet i 40 mężczyzn. Odbiorcy weryfikowani będą pod względem takich kryteriów, jak: wiek, płeć, poziom umiejętności obsługi komputera. Każdy z odbiorców oddelegowany zostanie przez przedsiębiorstwo, które go zatrudnia.

W celu pozyskania grupy docelowej w zakładanej liczbie przeprowadzona zostanie akcja informacyjna. Już na etapie tworzenia wstępnej wersji produktu finalnego zorganizowane zostało spotkanie środowiskowe służące upowszechnieniu informacji o modelu wśród potencjalnych użytkowników. Dodatkowo członkowie zespołu projektowego stale prowadzą spotkania indywidualne z przedsiębiorcami wstępnie zainteresowanymi wdrożeniem modelu. O możliwości testowania poinformowani zostali ponadto przedstawiciele przedsiębiorstw będący członkami Forum konsultacyjnego.

Do przedsiębiorstw z województwa lubelskiego zostaną wysłane zaproszenia do udziału w testowaniu. Odbywać się to będzie zarówno pocztą tradycyjną, jak i z wykorzystaniem poczty elektronicznej. Zakłada się również wykorzystanie mediów społecznościowych, telemarketingu oraz marketingu szeptanego. Skuteczność prowadzonych działań informacyjnych będzie na bieżąco monitorowana oraz modyfikowana

w zależności od stopnia efektywności poszczególnych form komunikacji.

OPIS PRZEBIEGU TESTOWANIA

Celem testowania będzie sprawdzenie funkcjonalności platformy WAK 50 i spełniania jej głównych zadań dla osób 50+. Testowanie produktu zaplanowano na okres od 1 marca 2014 r. do 31 października 2014 r. Testowanie produktu rozpocznie się od wyboru 5 przedsiębiorstw zgodnie ze wskazanymi wcześniej kryteriami, następnie przeprowadzone zostaną spotkania z osobami odpowiedzialnymi za personel, podczas których zostaną omówione działania zaplanowane w ramach realizacji projektu oraz możliwości, jakie oferuje model WAK50. Podpisane zostaną umowy, w których obydwie strony zobowiążą się do współpracy w zakresie realizacji projektu w wymiarze testowania produktu. Przedsiębiorcy wskażą osoby, które będą koordynowały poszczególne prace w ramach przedsięwzięcia. Osoby te przejdą szkolenia m.in. w zakresie wstępnej wersji produktu. Szkolenia trwać będą 16 godzin i składać się będą z dwóch modułów. Pierwszy z nich dotyczył będzie instrukcji użytkowania modelu oraz sposobu jego wdrożenia, drugi natomiast służył będzie przekazaniu umiejętności w zakresie szkolenia osób odpowiedzialnych za przekazywanie wiedzy nowym, niedoświadczonym pracownikom. Ponadto na szkoleniach zostaną poruszone zagadnienia profilaktyki zdrowotnej (m.in. wpływ działań realizowanych przez firmę w zakresie profilaktyki na funkcjonowanie firmy). Poza tym, w każdej z wybranych firm kadra zarządzająca i/lub pracownicy działów ds. osobowych odbędą serię spotkań z przedstawicielami zespołu projektowego, aby lepiej zrozumieć istotę modelu WAK50. Przedstawicielom przedsiębiorstw przekazane zostaną materiały szkoleniowe, podręczniki dotyczące produktu oraz opracowania wytworzone w ramach projektu.

W następnej kolejności nastąpi faza przeprowadzania testów na pracownikach 50+. Testowanie produktu polegać będzie na wykorzystaniu platformy internetowej oraz produktów pośrednich w 5 MMŚP.

Każdy, kto zechce skorzystać z platformy WAK 50 będzie miał do przejścia następujące etapy:

1. Logowanie na platformie internetowej WAK 50 - www.wak50.paip.pl
2. Po rejestracji i podaniu podstawowych danych, a następnie po zalogowaniu System WAK50 zaproponuje wykonanie testów z zakresu:
 - psychologii zdrowia,
 - psychologii pracy,
 - umiejętności interpersonalnych.

3. System WAK 50 przeanalizuje wyniki badań i wygeneruje rekomendacje w zakresie zmiany dotychczasowego sposobu życia, dbania o zdrowie, zalecenia dietetyczne i propozycje konkretnych zajęć sportowych/rekreacyjnych.

4. System WAK 50 zaoferuje zakres badań medycznych, które należy wykonać,

5. System WAK50 stworzy szczegółowy raport osobno dla pracownika i pracodawcy, analizujący wyniki i rekomendujący konkretne działania, które należy podjąć tak, aby maksymalnie wykorzystać potencjał w miejscu pracy. Przy czym zawartość merytoryczna i poziom szczegółowości zapisów raportu uzależniona będzie od ilości wypełnionych testów.

Po otrzymaniu wyników testów, dla każdego pracownika zostanie raport w postaci indywidualnego planu rozwojowego (IPR), który zawierał będzie zalecenia co do diety, zajęć ruchowych i innych. Jednak wersja dla pracodawcy będzie mniej szczegółowa, posiadająca jedynie ocenę, zaś pracownik otrzyma szczegółowe zalecenia. Dzięki takiemu rozwiązaniu pracownicy nie będą się obawiali przekazania zbyt wielu osobistych informacji na swój temat pracodawcy. Nad całością pracy z pracownikami 50+ będą czuwać wytypowani przedstawiciele firm. Na podstawie wypełnionych kwestionariuszy weryfikowane będą założenia modelu. Informacje pochodzące z weryfikacji poprawności działania produktu będą na bieżąco wdrażane do założeń modelu.

Informacje niezbędne do analizy efektów testowania, np.: formularze ankiet, dzienniki działań, wywiady z przedstawicielami odbiorców i użytkowników będą gromadzone w biurze projektu oraz na platformie internetowej. Cały czas będą także przyjmowane uwagi na temat korekt i ulepszeń w testowanym produkcie (drogą mailową, na spotkaniach indywidualnych, za pośrednictwem platformy). Beneficjent planuje organizację 4 spotkań środowiskowych z przedstawicielami użytkowników i odbiorców mające na celu upowszechnienie działań realizowanych w projekcie. W każdym spotkaniu weźmie udział 10 uczestników. Celem spotkań będzie zapoznanie uczestników projektu z korzyściami, jakie niesie za sobą model, następnie bieżąca analiza funkcjonalności produktu oraz podsumowanie fazy testowej.

MATERIAŁY DLA UŻYTKOWNIKÓW I ODBIORCÓW

Materiały szkoleniowe i edukacyjne odpowiadają na potrzeby związane z wszystkimi problemami wskazanymi w rozdziale 1 strategii. Użytkownicy i odbiorcy modelu zostaną wyposażeni w materiały szkoleniowe. Innowacyjność materiałów przejawia się m.in. w skierowaniu do grupy, która zostanie objęta szkoleniami oraz w tematyce związanej z zarządzaniem wiekiem. Uczestnikom projektu przekazane zostaną:

- podręcznik użytkownika modelu - będzie opisywał wszystkie funkcjonalności platformy, korzyści dla pracowników i pracodawców; przede wszystkim podręcznik będzie zawierał szczegółowe i zrozumiałe instrukcje dotyczące użytkowania serwisu dla przedstawicieli obu grup (m.in. poszczególne etapy logowania

się na portal, wymagane informacje);

- materiały wdrożeniowe - podręcznik dla służb HR - skierowany będzie do służb HR (ew. działów kadr w mniejszych przedsiębiorstwach) oraz przedsiębiorców, opisywać będzie założenia modelu oraz praktyczne wskazówki niezbędne do jego wdrożenia; szczególnie zaakcentowane zostaną potencjalne zagrożenia związane z wdrożeniem i błędy, które mogą wpłynąć na jakość rezultatów; przedstawione zostaną również korzyści płynące z dobrego zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie;
- materiały wdrożeniowe – skrypty dla pracowników 50+ z zakresu przekazywania wiedzy - w skład materiałów będą wchodziły skrypty przekazywane pracownikom 50+ opisujące model i zachęcające do jego wykorzystania; opisane zostaną zagrożenia wynikające ze złych warunków pracy, braku przestrzegania zaleceń; wszystko będzie opisane w części skierowanej do wszystkich pracowników 50+ w drugiej części skierowanej do osób posiadających predyspozycje do przekazywania wiedzy zawarte zostaną wskazówki dotyczące profesjonalnych metod skutecznej komunikacji, przekazywania informacji, przykłady narzędzi temu służących, potencjalne bariery i sposoby ich przełamania.

Dodatkowo uczestnikom zostaną przekazane materiały informacyjne z zakresu zarządzania wiekiem (w tym przykładowe strategie zarządzania wiekiem), foldery informacyjne o projekcie. Odbiorcy uzyskają dostęp do testów z psychologii pracy, psychologii zdrowia oraz umiejętności interpersonalnych.

MONITORING PRZEBIEGU TESTOWANIA

W fazie testowania monitoring jest niezwykle istotny dla przeprowadzenia prawidłowej ewaluacji. Przebieg procesu testowania będzie monitorowany na każdym jego etapie. W ramach realizacji projektu przewidziano monitoring zewnętrzny, który zostanie powierzony firmie zewnętrznej na drodze rozeznania rynku.

Monitoring będzie realizowany w sposób ciągły, merytoryczny, weryfikowany na podstawie dokumentów projektowych minimum raz na kwartał poprzez opracowane narzędzia monitorujące. Na podstawie kwartalnych sprawozdań powstanie raport końcowy, podsumowujący realizację projektu.

Na koniec każdego kwartału realizacji projektu zespół projektowy będzie dokonywać analizy działań projektowych i przedstawi je w postaci raportów (pisemnych sprawozdań). Dodatkowo monitoring będzie realizowany w postaci kwartalnych spotkań odbywających się na wniosek pracowników projektu wraz z personelem projektu zaangażowanym bezpośrednio w testowanie. Firma zewnętrzna, która zostanie wybrana do realizacji ewaluacji przygotuje narzędzia badawcze i ewaluację projektu, której efektem będą 2 raporty - częściowy i końcowy, wraz z rekomendacjami.

Wybór firmy zewnętrznej zostanie dokonany na podstawie kryteriów takich jak: poziom merytoryczny, doświadczenie, obiektywizm, bezstronność i niezależność wobec Wnioskodawcy i realizowanego projektu. Ewaluacja zewnętrzna stwarza warunki wysokiego obiektywizmu wykonania badań i analiz. W ramach ewaluacji wewnętrznej odbywać się będą spotkania mające na celu omówienie, analizę, doradztwo i ewentualne propozycje naprawcze w przypadku pojawienia się problemów. Szczegóły działań będą każdorazowo opracowywane w czasie spotkań monitorujących. Oceniany będzie rzeczywisty stan poziomu testowania: jego przebieg, wyniki, analiza działań.

V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

W ramach realizacji projektu zaplanowano ewaluację wewnętrzną – prowadzoną przez zespół projektowy, jak również zewnętrzną, którą wykona firma zewnętrzna. Ewaluacja ma za zadanie udowodnienie, czy wypracowany produkt jest lepszy, bardziej skuteczny i efektywny kosztowo od rozwiązań dotychczasowych. Ocena realizacji zadań projektu dokonywana będzie przy uwzględnieniu następujących kryteriów oceny o charakterze wartościującym:

- **trafność** (cele, a potrzeby) – pozwoli ocenić stopień zgodności celów z potrzebami użytkowników i odbiorców lub adekwatność tych celów do założeń;
- **efektywność** (nakłady, a efekty) – pozwoli ocenić relację uzyskanych efektów do poniesionych nakładów (finansowych, czasowych, ludzkich);
- **skuteczność** (plan, a wykonanie) – pozwoli ocenić stopień osiągnięcia założonych celów;
- **użyteczność** (efekty, a potrzeby) – pozwoli ocenić, w jakim stopniu efekty wypracowane w projekcie są zgodne z potrzebami użytkowników/odbiorców;
- **trwałość** (oddziaływanie projektu po jego zakończeniu) – pozwoli ocenić stopień trwałości efektów realizacji projektu.

Osąd dotyczyć będzie potrzeb, jakie powinny zostać zaspokojone w wyniku realizacji zadań projektu oraz osiągniętych efektów. Celem ewaluacji będzie poprawa jakości, skuteczności i spójności realizacji projektu oraz ewentualne usprawnienie proponowanego rozwiązania. Podczas ewaluacji będą brane pod uwagę następujące czynniki:

- zaangażowanie grup docelowych (empowerment);
- multiplikowalność (czyli powtarzalność), ściśle powiązana z możliwością upowszechniania;
- dostępność narzędzia/usługi;
- jakość narzędzia/usługi.

Rodzaje ewaluacji wewnętrznej:

1. **Ewaluacja on-going** - prowadzona jest na bieżąco przez cały okres realizacji projektu, tj. od 01.05.2013 r. do 31.05.2015 r. Skupia się na zarządzaniu projektem, diagnozowaniu i analizowaniu potencjalnych zagrożeń i problemów pojawiających się lub możliwych do wystąpienia w trakcie jego realizacji jak również określaniu możliwości ich rozwiązania. Ewaluacja on-going służy bieżącemu usprawnianiu zarządzania projektem. Wynikiem analizy przeprowadzonej w jej ramach będzie raport, który zostanie omówiony w ramach zespołu projektowego, a wnioski posłużą do ewentualnych działań korygujących i naprawczych w przypadku, gdyby na etapie testowania okazało się, że produkt wymaga modyfikacji (np. istnieją błędy i trudności w użytkowaniu poszczególnych produktów wraz z wersją finalną).
2. **Ewaluacja ex-post** - przeprowadzona w maju 2015, będzie ewaluacją podsumowującą, dokonaną po zakończeniu realizacji projektu. Głównym jej celem będzie określenie oddziaływania projektu oraz jego trwałości. Ważnym zadaniem ewaluacji ex-post będzie ocena skuteczności i efektywności podjętych działań projektowych oraz jej trafności i użyteczności. Istotną rolę odegra odniesienie się do założonych w programie celów oraz ocena na ile udało się je osiągnąć. Zakłada się, że ewaluacja ex-post obejmie zarówno pozytywne jak i negatywne czynniki wpływające na wdrażanie projektu, jego efekty oraz ich trwałość. Weźmie pod uwagę również identyfikację wystąpienia niezaplanowanych efektów. Wyniki ewaluacji ex-post posłużą kompleksowemu podsumowaniu zakończonego projektu.

W ramach **ewaluacji wewnętrznej** w okresie 1.11.2014 r. – 31.12.2014 r. odbędzie się etap oceny efektów testowanego produktu. Będzie on miał charakter ciągły, natomiast uzyskane w jego trakcie wyniki zostaną wykorzystane do bieżącego zarządzania projektem oraz prawidłowego modelowania produktu. Na tym etapie postawione zostaną następujące pytania badawcze:

- Jak jest oceniana przydatność stworzonego narzędzia dla przedsiębiorców i pracowników?
- Czy narzędzie przyczynia się lub może się potencjalnie przyczynić do poprawy sytuacji zawodowej i zdrowotnej pracowników 50+?
- Czy stworzony model stanowi w przedsiębiorstwach istotny element polityki zarządzania wiekiem?
- Czy model może być z powodzeniem wykorzystywany do wydłużania / utrzymania aktywności zawodowej pracowników 50+?
- Jaka jest jakość i przydatność platformy WAK50 oraz produktów pośrednich w przedsiębiorstwach?
- Jak oceniana jest efektywność kosztowa narzędzia?
- Czy narzędzia wytworzone w ramach realizacji projektu są dostosowane do potrzeb i oczekiwań osób 50+ i przedsiębiorstw ich zatrudniających?

Ewaluacja wewnętrzna będzie miała charakter wspierający, a jej wyniki będą uwzględniane na kolejnych etapach realizacji projektu. Metody i techniki badawcze mające zastosowanie w ewaluacji wewnętrznej: to badanie kwestionariuszowe, analiza dokumentacji projektowej zastanej i wtórnej. Analiza testowania odbędzie się ponadto w oparciu o obserwacje i rekomendacje grupy testującej. Testujący otrzymają kwestionariusze do oceny poszczególnych elementów składowych platformy WAK 50. Następnie kwestionariusze przeanalizowane zostaną przez zespół projektowy w trakcie spotkań, na których zostaną wypracowane rekomendacje i wnioski dotyczące ewentualnego ulepszenia produktu finalnego. Celem przeprowadzenia badania kwestionariuszowego będzie przede wszystkim uzyskanie informacji na temat użyteczności portalu. Dodatkowo planuje się organizację trzech konsultacji społecznych, w których udział wezmą użytkownicy i odbiorcy, ale również przedstawiciele władz samorządowych oraz organizacji pozarządowych zajmujących się tematyką aktywizacji zawodowej osób 50+.

W ramach podsumowania ewaluacji wewnętrznej powstanie raport zawierający takie elementy jak: charakterystyka przedmiotu badania, rodzaj materiału badawczego, wnioski i rekomendacje. W raporcie znajdą się wyniki badań kwestionariuszowych oraz obserwacji poczynionych przez przedstawicieli użytkowników oraz członków zespołu projektowego, a także ustalenia poczynione podczas spotkań z użytkownikami i odbiorcami oraz podczas konsultacji społecznych. Za ewaluację wewnętrzną odpowiedzialny będzie koordynator ds. administracji i monitoringu.

Zewnętrzna ewaluacja produktu finalnego zostanie przeprowadzona w ramach zadania zleconego firmie badawczej wyłonionej w ramach rozeznania rynku. Wybór właściwego realizatora badania (ewaluatora), mającego wiedzę ekspercką i praktyczne doświadczenie w danej dziedzinie wpłynie korzystnie na jakość przeprowadzonego zlecenia. Dlatego też w trakcie dokonywania tego wyboru wnikliwie zostaną ocenione złożone oferty. Ważne będzie kryterium najniższej ceny, ale także ich jakość (rozumianą jako proponowana metodologia, przyjęta koncepcja badawcza, sposób organizacji procesu badawczego). Kryteriami dostępu przyjętymi przy wyborze wykonawcy będą:

- posiadanie minimum 3-letniego doświadczenia w prowadzeniu badań ewaluacyjnych udokumentowane stosownymi referencjami lub innymi dokumentami o podobnej wadze dowodowej;
- doświadczenie w prowadzeniu badań metodami ilościowymi i jakościowymi;
- zatrudnienie i/lub współpraca wykonawcy z osobami posiadającymi doświadczenie w zakresie badań związanych z rynkiem pracy (w tym m.in. aktywizacją zawodową, zarządzaniem wiekiem, sytuacją osób 50+) udokumentowanych referencjami i/lub CV.

Ewaluacja zewnętrzna będzie miała charakter wspierający – badania będą prowadzone w wyznaczonych przez Beneficjenta terminach i będą wspierały procesy decyzyjne Zespołu Projektowego. Nacisk ewaluacji

zewnętrznej będzie położony na ocenę produktu finalnego (zgodnie z wytycznymi dla projektów innowacyjnych), badanego bezpośrednio po etapie testowania produktu finalnego - na tym etapie zostanie zbadana skuteczność produktu finalnego, jego efektywność i oddziaływanie. Zbadana zostanie skuteczność proponowanego rozwiązania i efektywność realizowanych działań. Zagadnienia poruszane w trakcie badań to przede wszystkim:

- ocena skuteczności proponowanego rozwiązania (w tym również czynniki warunkujące jego skuteczność),
- dopasowanie produktu do potrzeb grupy docelowej,
- efektywność kosztowa narzędzia,
- porównanie modelu z istniejącymi rozwiązaniami pod kątem jakości, skuteczności i efektywności,
- mocne i słabe strony produktu,
- możliwości wykorzystania narzędzia na większą skalę, czyli wdrożenia do głównego nurtu polityki;
- spodziewane oddziaływanie produktu,
- przystępność proponowanego narzędzia dla grupy docelowej (intuicyjność i prostota obsługi)

Metodami i technikami badawczymi wykorzystanymi podczas ewaluacji zewnętrznej będą:

- analiza danych zastanych – szczegółowa analiza funkcjonalności produktu oraz jego części składowych, zbadanie narzędzia pod kątem efektywności kosztowej, skuteczności, trwałości, przystępności dla użytkowników i odbiorców, ocena wykorzystania narzędzia w zarządzaniu wiekiem;
- benchmarking – porównanie cech powstałego produktu z innymi istniejącymi już na rynku rozwiązaniami; ustalenie stanu obecnego produktu oraz przekazanie ewentualnych rekomendacji odnośnie potrzeby wprowadzenia zmian w modelu celem uzyskania jego konkurencyjności;
- indywidualne wywiady pogłębione (IDI) – na podstawie przygotowanego przez wykonawcę kwestionariusza wywiadu przeprowadzonych zostanie min. 30 IDI z przedstawicielami użytkowników i odbiorców;

Po przeprowadzeniu badań, do 31.12.2014 r. wykonawca przedstawi wnioski i rekomendacje (zalecenia), czyli propozycje ewentualnych działań naprawczych, stanowiących odpowiedź na problemy zidentyfikowane we wnioskach na każdym etapie ewaluacji. Całość przyjmie formę raportu końcowego z ewaluacji.

Ewaluacja zewnętrzna produktu stanowić będzie dodatkowe źródło wiedzy na temat produktu finalnego oraz oceny jego przydatności. Ewentualne uwagi, wnioski i rekomendacje mogą mu pomóc w dokonaniu ostatecznych poprawek przed walidacją. Ostateczny kształt produktu finalnego w dużej mierze może zależeć od dobrze przeprowadzonej ewaluacji produktu oraz sformułowania trafnych, możliwych do wdrożenia rekomendacji, które mogą wpłynąć na modyfikację opracowywanego rozwiązania.

W wyniku przeprowadzonych badań będzie można określić, czy produkt jest skuteczny, tj.:

- czy przekłada się na osiągnięcie celu głównego i celów szczegółowych projektu, zwłaszcza czy prowadzi do poprawy sytuacji zawodowej i zdrowotnej pracowników 50+ z MMŚP;
- czy narzędzie właściwie diagnozuje stan kondycji psychicznej i zdrowia fizycznego pracowników 50+;
- czy prowadzi do zwiększenia wiedzy na temat profilaktyki zdrowotnej i zarządzania wiekiem wśród managerów i / lub osób z działów ds. osobowych i / lub przedsiębiorców;
- czy jest możliwe permanentne wdrożenie działań związanych z utrzymaniem aktywności zawodowej pracowników 50+ w przedsiębiorstwach objętych testowaniem.

Twierdzące odpowiedzi na powyższe pytania oznaczać będą, że stworzony produkt jest skuteczny i możliwy do włączenia do głównego nurtu polityki.

VI. Strategia upowszechniania

Upowszechnianie należy rozumieć jako przekazywanie do określonych adresatów informacji merytorycznych na temat produktów projektu „Wirtualny Asystent Kariery WAK50+”, wypracowywanych w nim dobrych praktyk oraz rezultatów innych niż sam produkt (w tym podkreślanie znaczenia podejmowania przez MSP działań na rzecz wydłużenia aktywności na rynku pracy, w tym m.in.: wskazanie przykładowych strategii zarządzania wiekiem, wskazanie korzyści dla przedsiębiorców z zatrudniania pracowników 50+).

Cele działań upowszechniających

Celem głównym upowszechniania będzie promowanie wypracowanego w ramach projektu innowacyjnego modelu WAK50 w szerokim kręgu potencjalnych użytkowników i odbiorców oraz uzyskanie wsparcia dla realizacji działań włączających (przygotowanie gruntu pod późniejsze działania w zakresie mainstreamingu). Planuje się ukierunkowanie kampanii informacyjnej w większej części na pracodawców, jako podmiotów odpowiedzialnych za wdrażanie założeń związanych z zarządzaniem wiekiem oraz dostosowywanie stanowisk i organizacji pracy do uwarunkowań zatrudnionej kadry. Aby produkt został właściwie odebrany należy zwrócić uwagę na przyszłe skutki zaniechania działań związanych z utrzymywaniem aktywności zawodowej osób 50+. Potrzeba również stanowczo ukazać zysk płynący z zatrudniania osób 50+ w przedsiębiorstwach. Natomiast działania informacyjno – promocyjne zorientowane na pracowników 50+ odnosić się będą przede wszystkim do kwestii profilaktyki zdrowotnej oraz

korzyści, jakie może uzyskać dojrzały pracownik, który dba o swoją kondycję fizyczną i psychiczną.

Do celów szczegółowych upowszechniania efektów działań w projekcie zaliczyć należy:

- a) uwrażliwienie sektora MMSP oraz rynku pracy na sytuację pracowników 50+,
- b) zwrócenie uwagi przedsiębiorców na problem profilaktyki zdrowotnej pracowników 50+,
- c) promocja możliwości wykorzystania innowacyjnego modelu,
- d) promowanie dobrych praktyk w zakresie zarządzania wiekiem,
- e) popularyzację wypracowanego modelu wsparcia oraz zmianę nastawienia przedsiębiorców oraz kadry zarządzającej sektora MMSP do korzystania z innowacyjnych instrumentów wsparcia,
- f) zwrócenie uwagi osób 50+ na konieczność profilaktyki zdrowotnej oraz dbania o kondycję psychiczną i fizyczną.

W działaniach upowszechniających Beneficjent podejmie kroki w kierunku zmiany sposobu myślenia na myślenie perspektywiczne poprzez prezentowanie przyszłych skutków złej praktyki, na zasadzie „Co będzie za 20 lat, jeżeli nie podejmiemy odpowiednich działań?”. Założono jednocześnie, że promocja i informacja wpłyną na zwiększenie poziomu wiedzy potencjalnych użytkowników i odbiorców modelu oraz pozostałych interesariuszy oraz wpłynie na chęć nawiązania współpracy w kontekście wykorzystania narzędzia na szerszą skalę.

Działania informacyjne rozpoczęto już na etapie pogłębionej analizy i diagnozy problemu. Utworzono bazę potencjalnych użytkowników i odbiorców i kontaktowano się z wybranymi przedstawicielami grupy docelowej. Służyło to nawiązaniu kontaktów i promowaniu założeń projektu już od początku jego realizacji. Przedstawiciele tych grup zapraszani będą na zaplanowane do organizacji spotkania indywidualne i środowiskowe. Spotkania te będą mają na celu przekazanie informacji nt. bieżących działań w projekcie i pozyskanie informacji zwrotnych, np.: co w modelu należy poprawić, zmodyfikować, a co jest w przyjętych założeniach całkowicie słuszne. Spotkania służą także wymianie opinii o możliwościach nawiązania potencjalnej współpracy. Działania informacyjno – promocyjne prowadzone będą również na etapie testowania. Przyjmą one wówczas formę artykułów prasowych oraz spotkań środowiskowych z użytkownikami i odbiorcami.

Od zakończenia prac nad platformą internetową, stała się ona kolejnym, zdalnym narzędziem wsparcia upowszechniania projektu. Platforma stanowić będzie jednak podstawową „podporę” projektu dopiero na etapie testowania modelu. Dzięki temu, że stworzony model jest uniwersalny oraz stosunkowo tani do wdrożenia możliwe będzie jego rozpowszechnienie na terenie całej Polski.

Grupy, do których skierowane zostaną działania upowszechniające:

- potencjalni odbiorcy, tj.: pracownicy sektora MMSP (osoby powyżej 50 r.ż. zamieszkali na terenie województwa lubelskiego), w wymiarze upowszechniania i włączania: 200 pracowników MMSP,

- potencjalni użytkownicy, tj.: przedsiębiorcy oraz kadra zarządzająca / pracownicy działów HR sektora MMŚP, w wymiarze upowszechniania projekt skierowany będzie do 100 firm i 200 przedstawicieli firm z terenu województwa lubelskiego.

Działania upowszechniające będą prowadzone również poza granicami woj. lubelskiego do sektora MMŚP (kadry zarządzającej i pracowników) jak również do :

- przedstawicieli Instytucji Otoczenia Biznesu,
- decydentów, tj. przedstawicieli władz samorządowych,
- organizacji pozarządowych działających na rzecz osób 50+.

Wybór powyższych grup docelowych wynika z założeń projektu, jak również z analizy sytuacji problemowej. Niski poziom aktywności zawodowej pracowników 50+ w dużej mierze jest powiązany z ich kondycją psychofizyczną. Stosowanie modelu WAK50 w przedsiębiorstwach, gdzie adresatami działań będą pracownicy 50+ wpłynie na wzrost świadomości pracowników nt. ich kondycji zdrowotnej, potrzeby dbania o zdrowie i monitorowania jego stanu, a w konsekwencji przełoży się na wydłużenie / utrzymanie okresu aktywności zawodowej. WAK50 jest modelem, który będzie mógł zostać wykorzystany przez przedsiębiorców zatrudniających osoby 50+. Dzięki zastosowaniu narzędzia będą oni mogli wprowadzić usystematyzowany system zarządzania wiekiem, z naciskiem na stan zdrowia pracowników jako czynnik zasadniczy, który wpływa na długość aktywności zawodowej pracowników.

Wyżej wymienione podmioty w wyniku działań upowszechniających zostaną poinformowane o możliwościach, jakie wynikają dla nich z wypracowania modelu zarządzania wiekiem (produktu finalnego). Celem działań jest pozyskanie jak najszerszego grona odbiorców i użytkowników modelu w województwie lubelskim oraz dotarcie do wszystkich istotnych interesariuszy z komunikatem o realizowanych działaniach projektowych. Konsekwencją intensywnych działań upowszechniających (m.in. w mediach o zasięgu ogólnopolskim) będzie dotarcie do grupy docelowej spoza regionu (na tym etapie ciężko jest oszacować ostateczną liczbę użytkowników i odbiorców z całej Polski). Ostatecznym przesłaniem jest zachęcenie do szerszego stosowania zwalidowanego produktu w praktyce.

Aby przekonać do produktu jak największą grupę interesariuszy, niezbędne będzie poparcie decydentów i użytkowników. Wnioskodawca planuje przeprowadzenie kampanii lobbingsowej złożonej z indywidualnych spotkań (doradztwa prowadzonego przez personel projektu w wymiarze 50 godzin) z przedstawicielami organizacji zrzeszających pracodawców, przedsiębiorców oraz podmiotów działających na rzecz osób 50+. Ponadto planowana jest szeroko zakrojona kampania promocyjno – informacyjna, która pozwoli dotrzeć z informacją o modelu do szerokiego grona odbiorców i użytkowników.

Plan działań upowszechniających:

- Pozyskanie patronatu honorowego głównych instytucji i urzędów województwa oraz organizacji branżowych zrzeszających pracodawców z województwa lubelskiego. Działanie to pozwoli nadać odpowiednią rangę zarówno projektowi i produktowi, jak również organizowanym konferencjom, spotkaniom oraz emitowanym artykułom (okres realizacji: II etap – Wdrażanie, marzec – kwiecień 2014r.).
- Pozyskanie patronatu medialnego – planuje się zwrócenie o objęcie projektu patronatem medialnym do ogólnopolskiej redakcji (brak wskazania konkretnej nazwy wynika z faktu, iż w momencie składania strategii prowadzone są rozmowy z kilkoma korporacjami medialnymi). Atrakcyjny patronat przełoży się na prestiż przedsięwzięcia oraz pomoże dotrzeć z informacją do jak największej liczby osób zainteresowanych produktem WAK50 (okres realizacji: II etap: Wdrażanie, marzec – kwiecień 2014r.).
- Informacje w mediach (prasa, internet, radio) – informacje w środkach masowego przekazu są najefektywniejszym kanałem dotarcia do różnych grup społecznych. Celem, jaki postawił sobie Beneficjent w tym przypadku, będzie zwiększenie świadomości w kwestii wykorzystania modelu, zarządzania wiekiem oraz profilaktyki zdrowotnej przede wszystkim wśród grupy potencjalnych odbiorców. Niemniej jednak planowane jest również zamieszczanie informacji w prasie biznesowej oraz na portalach poruszających tematykę zarządzania zasobami ludzkimi i marketingu, dzięki czemu informacja trafi do przedsiębiorców oraz pracowników z działów HR. Tzw. *mass media* wykorzystywane będą na każdym etapie realizacji projektu zaczynając od fazy testowania. Treść informacji przekazywanych grupie docelowej za pomocą mediów nie będzie ograniczona tylko do promocji modelu. Propagowane będzie również podejmowanie działań na rzecz likwidowania barier, minimalizowania negatywnego nastawienia pracodawców w stosunku do pracowników 50+, podkreślone zostaną korzyści jakie może uzyskać przedsiębiorstwo z umiejętnego zarządzania różnorodnością w firmie i wykorzystywania doświadczenia starszych pracowników. W materiałach zamieszczanych w mediach wskazane zostaną także pozytywne aspekty z użytkowania WAK50 przez pracowników takie jak: szansa na otrzymanie profesjonalnych materiałów w zakresie kondycji psychospołecznej, wskazówki w zakresie dbania o zdrowie, dietę, aktywność fizyczną.

Poszczególne etapy realizacji kampanii informacyjnej:

- 9 artykułów sponsorowanych podczas fazy testowania, tj. w okresie od marca do października 2014r.
- 10 informacji w mediach (artykuły, ogłoszenia w prasie i Internecie) podczas fazy badania efektów testowanego produktu, tj. w okresie od listopada do grudnia 2014 r.
- na etapie opracowania produktu finalnego, czyli w okresie styczeń – luty 2015 r. planuje się emisję: 15 ogłoszeń w internecie, 7 ogłoszeń w prasie, 20 artykułów sponsorowanych.

- W okresie maj – czerwiec 2015 r. tj. na etapie upowszechniania zaplanowano emisję min. 20 spotów radiowych w regionalnych i ogólnopolskich rozgłośniach. Aby odpowiednio wyprofilować kampanię radiową, spoty emitowane będą w stacjach, których główną grupę docelową stanowią osoby w grupie 40 lat i więcej (np. Złote Przeboje, Radio ZET, RMF Classic).
- Zamieszczenie citylightów (30 szt.) – głównymi odbiorcami tej formy komunikacji będą osoby w wieku 50+. Zaletą rozwiązania jest umieszczenie podświetlanych tablic ogłoszeniowych w miejscach o największym natężeniu ruchu pieszego, tj. w pasażach handlowych, na przystankach autobusowych, deptakach, dworcach. Działania związane z wydrukiem oraz zamieszczeniem reklam zachęcających do korzystania z modelu przewidziane są na okres od maja do czerwca 2015 r.
- Konferencje na etapie badania efektów testowanego produktu oraz upowszechniająca, których adresatami będą pracodawcy z województwa lubelskiego, przedstawiciele władz samorządowych, przedstawiciele organizacji otoczenia biznesu oraz organizacji pozarządowych działających na rzecz aktywizacji zawodowej osób 50+. Zakłada się, że w każdej z konferencji, których organizacja planowana jest na grudzień 2014 oraz na kwiecień 2015 roku, weźmie udział ok. 50 osób.
- Sporządzanie i wysyłka listów informacyjnych – również na etapie upowszechniania, tj. na przełomie maja i czerwca 2015 r. zaplanowano rozesłanie listów informujących o efektach zrealizowanych działań, jednocześnie zachęcających do użytkowania modelu oraz rozpowszechniania informacji o nim przede wszystkim do organizacji pracodawców, NGO's oraz władz samorządowych.

W realizacji zadań projektowych przyjęto zasadę *empowerment*, stąd w działania projektu bezpośrednio zaangażowani są przedstawiciele użytkowników i odbiorców. Przedstawiciele obu grup zostali „scaleni” w ramach spotkań Forum konsultacyjnego, które ma wpływ na przebieg projektu, budowanie strategii, opracowanie produktu finalnego i jego wdrożenie.

VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

Cel działań włączających

Celem działań „włączających” jest implementacja produktu finalnego do głównego nurtu polityki w celu szerokiego zastosowania modelu w polityce przedsiębiorstw sektora MMŚP oraz upowszechnienie modelu na szczeblu decydentów. Cel ten może zostać osiągnięty jedynie poprzez wsparcie uzyskane przez decydentów, zwłaszcza z grona użytkowników i interesariuszy, przekonanych do założeń modelu i do przedsięwzięcia działań

zmierzających do stworzenia ram prawnych, procedur itp. Beneficjent będzie prowadził działania służące wdrożeniu i przystosowaniu zaproponowanego w ramach realizacji projektu produktu finalnego do właściwej praktyki stosowanej na co dzień. W założeniach ma się to przełożyć na powszechne stosowanie platformy WAK50, co stanowiło będzie przykład ilustrujący mainstreaming w formie rzeczywistego włączenia w główny nurt polityki.

Sukces realizacji projektów innowacyjnych w dużym stopniu zależy od zdolności do wykorzystania wypracowanych rozwiązań i produktów finalnych w praktyce poprzez włączanie do polityki, zarówno na poziomie lokalnym, jaki i regionalnym. Mainstreaming odnosi się do korzystania z rezultatów projektów w przekazywaniu nowych praktyk i tworzeniu kierunków polityki. Dlatego podstawowym celem strategii włączania do głównego nurtu polityki jest podjęcie działań zmierzających do stosowania produktu w przyszłości. Działania włączające do głównego nurtu polityki (mainstreaming) będą realizowane w ramach wspólnej strategii – jako działania komplementarne do działań upowszechniających. Działania te obejmować będą:

a) Mainstreaming horyzontalny:

- transfer wiedzy o modelu wsparcia do podmiotów zainteresowanych użytkowaniem (powieleniem) instrumentu (informacja, szkolenia, doradztwo, praktyka wdrożeniowa),
- wykorzystanie modelu przez użytkowników i odbiorców,
- wymiana doświadczeń i adaptacja rezultatów przez instytucje i organizacje działające w tych samych lub zbliżonych dziedzinach,

b) Mainstreaming wertykalny:

- działalność lobbingowa na rzecz polityki zarządzania różnorodnością i systemowe stosowanie innowacyjnego modelu,
- transfer innowacyjnych instrumentów i metod włączanych do głównego nurtu polityki,
- udzielanie rekomendacji i propozycji w zakresie zastosowanych rozwiązań odnośnie modelu wsparcia w drodze konsultacji społecznych.

Podjęcie działań włączających zarówno na poziomie wertykalnym jak i na poziomie horyzontalnym ma na celu zapewnienie najlepszej skuteczności strategii włączania do głównego nurtu polityki innowacyjnego produktu finalnego.

Stosowanie elementów, na które składa się WAK50, pozwoli na skorzystanie z innowacyjnego modelu będącego potencjalnie przykładem dla innych podobnych portali stosujących jedynie części elementów proponowanych przez WAK50. Produkt ukierunkowany jest na zapewnienie wsparcia kompleksowego, dostosowanego do potrzeb i dynamiki rynku pracy. Przejawem mainstreamingu będzie połączenie współpracy przedsiębiorców z sektora MMŚP z pracownikami 50+, która pomoże osiągnąć sukces w przedstawieniu innowacyjnego produktu WAK50. Strategia włączania do głównego nurtu polityki będzie ściśle powiązana z fazą

upowszechniania.

Przewidziane w projekcie działania włączające zakładają przekazanie informacji jak największej rzeszy potencjalnych interesariuszy. W toku upowszechniania główny nacisk będzie kładziony na przekazanie rzetelnej informacji na temat zalet produktu finalnego i zachęty do korzystania z wachlarza usług proponowanych w ramach WAK 50. Etap włączania produktu WAK50 do głównego nurtu polityki zaplanowany jest na okres od 1 marca do 31 maja 2015 r. Głównym celem działań włączających na etapie realizacji projektu, tj. do 31.05.2015 r. jest zaimplementowanie nowego narzędzia w min. 10 MMŚP (w tym 5 biorących wcześniej udział w procesie testowania oraz 5 nowych).

Grupy, do których kierowane będą działania włączające oraz plan działań ich włączania do głównego nurtu polityki

Jak wspomniano wcześniej, strategia zakłada dwa równoczesne procesy włączania rezultatów do głównego nurtu polityki: mainstreaming horyzontalny i mainstreaming wertykalny. Istotne znaczenie mają działania włączające horyzontalne adresowane do użytkowników oraz odbiorców produktu finalnego.

Działania zostały sklasyfikowane pod względem rodzaju grupy docelowej, do jakiej są kierowane, tzn. Odbiorców i Użytkowników. Upowszechnianie ma za zadanie przekazywanie informacji merytorycznych na temat produktu do określonych adresatów, wypracowywanych w projekcie dobrych praktyk oraz rezultatów innych niż produkt, natomiast działania włączające będą prowadzone równolegle z upowszechniającymi.

W mainstreamingu horyzontalnym działania będą skoncentrowane na działaniach praktycznych – na poziomie lokalnym i regionalnym, gdzie zostaną wygenerowane nowe rozwiązania (dobre praktyki). Ich adresatami będą:

- przedstawiciele pracowników 50+ zatrudnionych w lubelskich przedsiębiorstwach - 200 osób;
- 10 przedsiębiorstw z sektora MMŚP oraz ich przedstawicieli (reprezentujących kadrę zarządzającą, działy HR).

Mainstreaming horyzontalny będzie odbywał się w następujących formach:

- korespondencji e-mail do Regionalnych Sieci Tematycznych celem poszerzenia możliwości włączania w główny nurt polityki w pozostałych regionach,
- 1 konferencja upowszechniająca, której adresatami będą: potencjalni użytkownicy, decydenci, osoby 50+ (zakłada się, że w konferencji weźmie udział min. 50 osób),
- rozesłanie informacji o projekcie „PI-Wirtualny Asystent Kariery 50+” (wraz z materiałami promocyjnymi),

- sporządzenie i wysyłka listów informacyjnych, informacji o projekcie (w tym również mailing) do przedsiębiorców województwa lubelskiego, organizacji otoczenia biznesu (zwłaszcza do związków pracodawców z województwa i całej Polski), jednostek samorządowych,
- przesłanie informacji o założeniach modelu / korzyściach wynikających ze stosowania WAK50 w kontekście zarządzania przedsiębiorstwem do kadry akademickiej na kierunkach studiów związanych z zarządzaniem (zaplanowano kontakty bezpośrednie z kadrą akademicką), a także z trenerami prowadzącymi szkolenia z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi (kontakty bezpośrednie). Kontakty z powyższymi grupami będą służyć rozpowszechnianiu informacji o projekcie, poprzez intensywną kampanię włączenia do praktyki w zakresie przekazywania najnowszej wiedzy i dobrych praktyk z zakresu zarządzania ludźmi w firmie.
- wysyłka listów intencyjnych, mailing z informacjami o „**PI-Wirtualny Asystent Kariery 50+**” (m.in. do liderów/ autorytetów organizacji zrzeszających przedsiębiorców, aby uzyskać ich akceptację do powstałego narzędzia zarządzania wiekiem.
- spotkania bezpośrednie z pracodawcami z województwa lubelskiego, IOB, w tym m.in.: z Organizacją Pracodawców Lubelszczyzny „Lewiatan”, Krajową Izbą Gospodarczą, Regionalną Izbą Gospodarczą, Lubelską Izbą Rzemieśniczą, Business Centre Club. Informacje na temat projektu zostaną przesłane także do Lubelskiego Parku Naukowo – Technologicznego oraz Rady Przedsiębiorczości Lubelszczyzny, tak aby rozpowszechnić włączanie modelu do praktyki wśród jak największej liczby podmiotów z województwa lubelskiego zainteresowanych rozwojem przedsiębiorstw w regionie w oparciu o najnowsze technologie/ rozwiązania innowacyjne.

W ramach działań mainstreamingu wertykalnego zaangażowane zostanie lokalne otoczenie polityczne i decydenci różnych szczebli w celu przekonania ich do włączenia produktów projektu do systemu współtworzącego lub wpływającego na główny nurt polityki. Ich adresatami będą:

- liderzy opinii społecznej, a więc decydenci polityczni, samorządowi i edukacyjni, dyrektorzy departamentów RPO, Gospodarki i Innowacji, Polityki Regionalnej, Sejmik i Zarząd Województwa Lubelskiego,
- przedsiębiorcy, pracodawcy, przedstawiciele Związków Pracodawców.

Potwierdzeniem zrealizowanych działań włączających będą następujące efekty:

- 1) model zostanie wdrożony w 10 firmach z sektora MMŚP, w tym w 5 biorących udział w testowaniu oraz

5 nowych, które bez uwzględniania szkoleń i doradztwa, otrzymają do testowania narzędzia modelu;

- 2) sukces konferencji, na której przedstawione zostaną wyniki badań ewaluacyjnych, aktualne badania dotyczące zarządzania wiekiem oraz dobre praktyki wypracowane w ramach projektu, a będące efektem udoskonalania produktu.

Działania włączające będą adresowane do decydentów na szczeblu samorządowym, publicznym, ze szczególnym uwzględnieniem działań skierowanych na współpracę z Samorządem Województwa Lubelskiego, związkami pracodawców, instytucjami zrzeszającymi osoby 50+. Beneficjent planuje nawiązać kontakt z powyższymi instytucjami, aby poprzez spotkania z jej przedstawicielami móc przeprowadzić odpowiednie działania włączające a także poruszyć problemy barier społeczno-prawnych związanych z zarządzaniem wiekiem. Mówiąc o tych ostatnich, mamy na myśli: stereotypy i uprzedzenia, brak rozwiniętych polityk antydyskryminacyjnych i antymobbingowych, brak wiedzy i dostępu do dobrych praktyk, brak rozwiniętej międzysektorowej platformy dialogu, problem z monitoringiem i oceną rezultatów zarządzania wiekiem, niedoprecyzowanie prawa. Zaplanowano rozpowszechnianie informacji o projekcie (założeniach, modelu WAK50) na stronach internetowych Instytucji Otoczenia Biznesu, ale też samorządów (tak aby np. działające na terenie gminy / powiatu przedsiębiorstwa) dowiedziały się o innowacyjnym narzędziu.

Aby włączyć finalną wersję do głównego nurtu polityki i praktyki, niezbędne jest poparcie „wysoko postawionych” decydentów i użytkowników. W tym celu Beneficjent planuje przeprowadzenie kampanii lobbingowej opartej na cyklu indywidualnych spotkań z przedstawicielami małych i średnich firm / IOB / władz szczebla wojewódzkiego. Zakłada się ponadto, że po zakończeniu realizacji projektu będzie możliwe dalsze wspieranie i wdrażanie modelu poprzez finansowanie go ze środków publicznych przeznaczonych na działania dotyczące funkcjonowania rynku pracy (w tym aktywizację pracowników 50+), np. poprzez realizację projektów innowacyjnych upowszechniających oraz projektów standardowych skierowanych zarówno do pracowników przedsiębiorstw jak i do osób 50+ pozostających bez zatrudnienia.

Działania włączające będą obejmować następujące obszary:

- 1) Przedstawienie gotowego do wdrożenia modelu przedstawicielom użytkowników modelu / kluczowym IOB / decydentom / władzom samorządowym – 200 rozesłanych listów, informacje o portalu w mediach (20 artykułów w mediach), uczestnictwo w konferencji (50 osób). Od nich w głównej mierze zależeć będzie wdrożenie modelu, dlatego działania skierowane do tej grupy mają podstawowe znaczenie we włączeniu modelu do głównego nurtu polityki. Osoby / instytucje te powinny otrzymać dokładne informacje nie tylko o możliwościach, jakie niesie wdrożenie modelu, ale także o szczegółowych technicznych warunkach jego implementacji w danej strukturze;

- 2) Spotkania z przedstawicielami administracji publicznej na szczeblu regionalnym i ogólnopolskim oraz Krajowych / Regionalnych Sieci Tematycznych. Od spotkań na tym poziomie będzie zależał proces zmian ustawodawczych i legislacyjnych, które mogłyby zmienić istniejący stan rzeczy. Instytucje szczebla centralnego odpowiadają za stworzenie „dobrego klimatu” do zaplanowanych zmian, które oddziaływałyby na szczebel regionalny i odwrotnie;
- 3) Konsultacje z potencjalnymi użytkownikami modelu – konferencja (50 osób) / doradztwo dla firm związane z wykorzystaniem WAK 50. Szerokie audytorium użytkowników projektu będzie gwarantem dotarcia informacji o planach wdrożenia modelu do decydentów i IOB oraz umożliwi utrwalenie modelu w świadomości użytkowników;
- 4) Korespondencja mailowa i tradycyjna wraz z materiałami informacyjnymi dotyczącymi modelu do przedstawicieli samorządów, ministerstw, biur poselskich, zrzeszeń pracodawców i instytucji działających dla osób 50+, IOB, NGO itp. – 200 osób/podmiotów. Wysyłka listów do konkretnych decydentów umożliwi nawiązanie kanału komunikacji oraz poznanie możliwości w zakresie rozpoczęcia współpracy przy włączaniu modelu do głównego nurtu polityki (dalszy etap – spotkania indywidualne).

W porównaniu do zapisów wniosku o dofinansowanie grupa docelowa została uszczegółowiona.

VIII. Kamienie milowe II etapu projektu

LP	KAMIEŃ MILOWY	OKRES
1.	Uzyskanie zgody IOK na rozpoczęcie testowania – akceptacja strategii wdrażania projektu innowacyjnego	(01-02.2014)
2.	Rozpoczęcie testowania produktu	03.2014
3.	Zakończenie testowania produktu	10.2014
4.	Zakończenie ewaluacji zewnętrznej	12.2014
5.	Przekazanie ostatecznej wersji produktu finalnego do walidacji przez Regionalną Sieć Tematyczną	02.2015
6.	Rozpoczęcie działań upowszechniających oraz włączających do głównego nurtu polityki produktu finalnego	03.2015

Po otrzymaniu raportu z ewaluacji zewnętrznej nastąpi jego analiza. Wynik ekspertyzy, w tym rekomendacje, uwzględniony zostanie w opracowaniu ostatecznej wersji produktu, która złożona zostanie do walidacji (I kwartał 2015). Po zaakceptowaniu ostatecznej wersji produktu finalnego, zostanie on włączony do głównego nurtu polityki (III kwartał 2015).

IX. Analiza ryzyka

Analiza ryzyka została zaprezentowana w formie tabelarycznej, gdzie wskazano zidentyfikowane potencjalne zagrożenia. Dla każdego z nich:

- a) oszacowano prawdopodobieństwo wystąpienia (P) – na skali od 1 do 3, gdzie 1 oznacza niskie prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka, a 3 prawdopodobieństwo wysokie,
- b) oszacowano wpływ ryzyka na realizację projektu (W) – gdzie 1 oznacza niski wpływ na realizację projektu, a 3 wpływ wysoki,
- c) zidentyfikowano najważniejsze zagrożenia (Z) – wynik uzyskano poprzez przemnożenie punktów przyznanych w kategorii „prawdopodobieństwo i wpływ ryzyka”,
- d) określono sposoby ograniczenia najważniejszych zagrożeń.

Lp.	Potencjalne zagrożenie	P	W	Z	Sposób ograniczenia zagrożenia
1.	Niewystarczający budżet w projekcie niepozwalający na efektywną realizację zadań. Konieczność zmiany form wsparcia w projekcie powodująca zwiększenie budżetu.	1	3	3	<ul style="list-style-type: none"> - generowanie oszczędności dzięki odpowiednio przygotowanym zapytaniom ofertowym; - wprowadzenie nowych, niezbędnych pozycji kosztowych bądź przesuwanie kosztów na inne kategorie za pomocą zmian w projekcie
2.	Opracowanie materiałów i narzędzi niedopasowanych do rzeczywistych potrzeb przedsiębiorstw i pracowników 50+ w zakresie utrzymania aktywności zawodowej.	1	2	2	<ul style="list-style-type: none"> - pozyskiwanie uwag o produkcie finalnym i metodologii na każdym etapie realizacji projektu i dostosowanie do nich narzędzi wsparcia; - wybór specjalistów do opracowania poszczególnych metodologii / narzędzi / testów na podstawie zapytania ofertowego, gdzie doświadczenie jest kryterium dostępu; - odrzucenie poszczególnych materiałów i narzędzi od

					<p>wykonawców, jeśli nie będą wykazywały się odpowiednim poziomem merytorycznym; wybór nowego wykonawcy;</p> <ul style="list-style-type: none"> - kontakty z projektodawcami prowadzącymi działania/projekty dla osób 50+; - przeprowadzenie badań normalizujących do testów, - stały monitoring wpływających opinii dotyczących narzędzi.
3.	<p>Niechęć kadry zarządzającej i działów HR do wdrażania proponowanych w ramach projektu rozwiązań zakładających pobudzenie aktywności zawodowej pracowników 50+.</p>	2	2	4	<ul style="list-style-type: none"> - przeprowadzenie szeroko zakrojonej kampanii upowszechniającej i mainstreamingowej, spotkania zespołu projektu z przedstawicielami przedsiębiorstw oraz instytucji otoczenia biznesu; - korespondencja i mailing do ww. z informacjami o modelu i płynących z niego korzyściach, udział w konferencjach i spotkaniach; - spotkania środowiskowe z przedstawicielami przedsiębiorstw, w tym z właścicielami, kadrą zarządzającą oraz pracownikami działów HR; - wskazywanie dodatkowych wartości narzędzi modelu, np. przykładowe strategie zarządzania wiekiem; - rozmowy indywidualne, przedstawianie wyników badań, potwierdzających, iż starsi pracownicy przynoszą wymierne korzyści dla firmy, wskazywanie na korzystanie z narzędzia przez firmy konkurencyjne, stworzenie listy przedsiębiorstw przyjaznych osobom powyżej 50 roku życia (wysyłanie listów gratulacyjnych/certyfikatów, które dla firmy mają wartość PR-ową).
4.	<p>Niski poziom umiejętności komputerowych u grupy pracowników 50+, niechęć do wypełniania testów komputerowo/on-line.</p>	2	2	4	<ul style="list-style-type: none"> - zbudowanie narzędzia bardzo prostego do wypełnienia, intuicyjnego w obsłudze, działającego podobnie jak testy na prawo jazdy, zrozumiałego dla

				<p>każdego wypełniającego;</p> <ul style="list-style-type: none"> - w razie konieczności przeprowadzenie instruktażu z wypełniania testów; - na etapie testowania przeprowadzenie szkoleń dla przedstawicieli przedsiębiorstw z obsługi WAK50 oraz umiejętności przekazywania wiedzy (co będzie mogło być wykorzystane w kontaktach z pracownikami 50+ podczas zapoznawania ich z platformą), - zamieszczenie na platformie „Podręcznika użytkownika modelu” zawierającego praktyczne wskazówki korzystania z platformy (możliwość wydruku wersji pdf), - zachęcanie pracowników przez pracodawców do wypełniania testów* (promowanie „wewnątrz firmy” korzystania z innowacyjnego narzędzia stworzonego z myślą o pracownikach 50+), - przygotowanie przez zespół projektowy informacji przesyłanych przedsiębiorstwom do wykorzystania podczas kampanii promującej model w gronie pracowników (teksty na zasadzie ulotek zawierających krótką instrukcję, korzyści płynące z użytkowania WAK50) <p><i>*zmiana w stosunku do zapisów projektowych, tj.: „Zachęcanie do wypełniania testów przez pracodawców”, co stanowiło omyłkowy błędny zapis. Wnioskodawcy nie chodziło bowiem o wypełnianie testów przez pracodawców w imieniu pracowników, a jedynie o podejmowanie działań promujących/zachęcających do korzystania z modelu.</i></p> <p><i>Samo uzupełnianie testów przez pracodawców jest z założenia błędne metodologicznie, nie wnoszące żadnej wartości dla badanego, a wręcz generujące</i></p>
--	--	--	--	--

				<p>ryzyka (dostęp do danych wrażliwych badanego, do których osoba trzecia nie powinna mieć wglądu). Ponadto uzupełnianie testów przez osobę trzecią mogłoby wpłynąć na końcowy wynik testów (zafałszowanie wyników).</p> <p>Beneficjent z takich samych powodów jak opisane powyżej zrezygnował z koncepcji stworzenia testów „do druku” i możliwości wypełniania ich metodą tradycyjną (opisane w rozdziale III strategii).</p>	
5.	<p>Duża ilość działań upowszechniających i mainstreamingowych skierowanych do przedsiębiorstw i pracowników 50+ spowodowana dużą ilością projektów realizowanych dla osób 50+.</p>	2	1	2	<ul style="list-style-type: none"> - opracowanie szczegółowej strategii upowszechniania i mainstreamingu, z uwzględnieniem specyfiki MMŚP zatrudniających osoby 50+; - współpraca z instytucjami otoczenia biznesu i NGO zajmującymi się działaniami na rzecz osób 50+, adaptacyjności, rynku pracy itp.; - nasilenie działań upowszechniających i mainstreamingowych (wykorzystanie dobrego wizerunku, ugruntowanej pozycji i sieci kontaktów); - pozyskanie patronatu organizacji zrzeszających pracodawców i dotarcie za ich pośrednictwem do ich członków; - monitoring projektów realizowanych dla grupy 50+, udział w spotkaniach RST.
6.	<p>Brak zainteresowania wdrażaniem produktu w 5 nowych przedsiębiorstwach nie biorących udziału w testowaniu</p>	2	3	6	<ul style="list-style-type: none"> - akcja promocyjna i informacyjna (wiele kanałów promocyjnych, zaangażowanie lokalnych mediów), podkreślenie możliwości i korzyści płynących z umiejętnego zarządzania wiekiem, wskazywanie dodatkowych wartości narzędzi modelu, np. przykładowe strategie zarządzania wiekiem, - włączanie instytucji (np. instytucji otoczenia biznesu) w realizację projektu w celu zwiększenia

					<p>poczucia ich współodpowiedzialności za projekt,</p> <ul style="list-style-type: none"> - mailing, telefony, spotkania osobiste, - włączenie instytucji zraszających firmy do projektu, np. wykorzystanie izb handlowych, cechów rzemiosł itp., - działalność Forum konsultacyjnego i jego członków w zakresie promowania założeń projektu, rekrutacji do prowadzonych działań, upowszechniania, indywidualne spotkania członków forum z przedsiębiorcami.
7.	Wybiórcze, niewłaściwe wykorzystanie narzędzi i rozwiązań przez użytkowników	2	2	4	<ul style="list-style-type: none"> - uszczegółowienie metodologii prowadzenia szkoleń i doradztwa w zakresie wdrażania modelu, wprowadzanie modyfikacji na platformie (celem zapewnienia większej intuicyjności narzędzia), - stałe wspieranie użytkowników w wykorzystywaniu narzędzi (forum, mail, spotkania, rozmowy telefoniczne), konsultacje indywidualne.
8.	Uruchomienie portalu WAK 50 z opóźnieniem	1	2	2	<ul style="list-style-type: none"> - rozmowy z podwykonawcami w celu zintensyfikowania działań i ustalenia realnego terminu oddania zleconych zadań; - zobowiązanie wykonawców do zapłaty kar umownych za każdy dzień opóźnienia w realizacji zleceń z ich winy.
9.	Niezrozumienie tematu oraz zbyt trudne i wymagające (czasochłonne) procedury we wdrożeniu w połączeniu z ograniczoną dostępnością wyspecjalizowanych kadr HR w przedsiębiorstwach, szczególnie mniejszych	2	2	4	<ul style="list-style-type: none"> - tworzenie procedur czytelnych i nieskomplikowanych, - stosowanie w materiałach informacyjnych języka zrozumiałego a nie technicznego, - uszczegółowienie metodologii prowadzenia szkoleń i doradztwa w zakresie wdrażania modelu, wprowadzenie modyfikacji na platformie, - stałe wspieranie użytkowników w wykorzystywaniu narzędzi (forum, mail, spotkania, rozmowy telefoniczne), konsultacje indywidualne wspierające

					poszczególnych użytkowników, modyfikacja metodologii prowadzenia szkoleń i doradztwa (większa czytelność, uproszczenie procedur).
--	--	--	--	--	---

Wstępna wersja produktu finalnego jest dostępna pod adresem: www.wak50.paip.pl

Po wejściu pod wskazany adres mogą się Państwo zalogować zarówno jako użytkownik indywidualny, jak i przedstawiciel firmy, który może wysłać zaproszenie do zalogowania na platformie swojemu pracownikowi.

Wskazówki praktyczne logowania dostępne są na platformie WAK50 w zakładce „Do pobrania” („Samouczek – użytkownik indywidualny” oraz „Samouczek – użytkownik firmowy”).

Wojciech Gilewski

Katarzyna Piekarska

Prezes Zarządu PAIP

Wiceprezes Zarządu PAIP

.....

Imię, nazwisko, funkcja i podpis osób składających strategię

ZAŁĄCZNIKI:

1) Platforma Wirtualny Asystent Kariery 50+ (WAK 50):

Załącznik nr 1. Testy z psychologii zdrowia

Załącznik nr 2. Testy z psychologii pracy

Załącznik nr 3. Testy z umiejętności interpersonalnych

Załącznik nr 4. Narzędzie do określania zakresu badań medycznych dla pracowników 50+ (*metodologia tworzenia*)

Załącznik nr 5. Narzędzie analizujące wyniki badań i sugerujące zmiany (*metodologia tworzenia*)

2) Materiały do wdrażania WAK50 w firmach:

Załącznik nr 6. Podręcznik wdrażania (instrukcja narzędzia – metodologia wdrażania)

Załącznik nr 7. Podręcznik dla służb HR

Załącznik nr 7A. Konspekty szkoleń i doradztwa dla HR

3) Materiały do zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach:

Załącznik nr 7B. Przykładowe strategię zarządzania wiekiem

Załącznik nr 8. Materiały szkoleniowe (skrypty dla pracowników 50+)

4) Załącznik nr 9. Raport końcowy z badań kluczowych przeprowadzonych na potrzeby realizacji projektu „PI-Wirtualny Asystent Kariery 50+”(WAK50), mgr Ada Domańska, dr Robert Zajkowski

BIBLIOGRAFIA (opracowania/raporty/publikacje):

- Raport z badań w ramach projektu „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse” zrealizowanych przez Ipsos Polska na zlecenie Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007.
- CBOS, *Osoby po 45 roku życia na rynku pracy Lubelszczyzny*, Warszawa 2010, s. 23.
- Raport z badania *Dojrzałość to ich atut. Promocja zatrudnienia osób 50+*, Agrotec Polska, Grudziądz – Warszawa 2011, s. 35.
- *Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy*,
- Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce Warszawa 2010, s. 14.
- Manpower, *Nowe spojrzenie na pracowników 50+*, Warszawa 2008.
- B. Romejko, *Raport z badań osób pracujących w wieku 50+ z terenu województwa lubelskiego*, Lublin 2011, s. 20.
- E. Rzechowska (red.), *Dojrzały pracownik na rynku pracy: Perspektywa rozwojowa i perspektywa pracowników służb społecznych (raport z badań)*, Lubelska Szkoła Biznesu, Lublin 2010, s. 27.