

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



SLAWOMIR SOSNOWSKI
MARSZAŁEK
WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO

PATRONAT
HONOROWY



PREZYDENT MIASTA LUBLIN
KRZYSZTOF ŻUK



Lubelski
Klaster
Przedsiębiorstw



Polskie Stowarzyszenie
Psychologii Społecznej



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



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CELE I ADRESACI PROJEKTU

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

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

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

UŻYTKOWNIKAMI są mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa i w wymiarze docelowym u innych pracodawców.

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

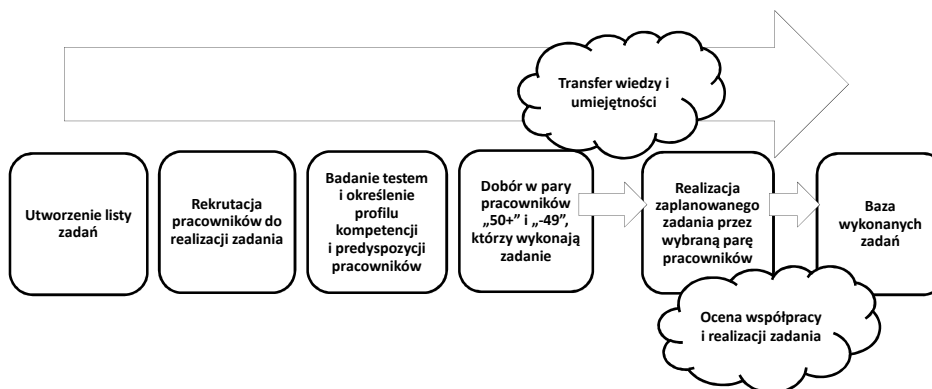
PRODUKT FINALNY

KONSULTANT HR - INFORMATYCZNE NARZĘDZIE WSPOMAGAJĄCE ZARZĄDZANIE WIEKIEM

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

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

Schemat pracy w aplikacji Konsultant HR



Utworzenie listy zadań

Aktualności
Joanna Karłmua
Materiały do pobrania
Szkolenia e-learning
Lista zadań
Pomoc
Panel HR
Lista szkoleń e-learning
Materiały udostępniane
Zarządzanie aktualnościami
Struktura organizacji
Zarządzanie użytkownikami
Zarządzanie zadaniami
Hamogramy
Dobór pracowników
Aktywność użytkowników
Raporty

Wyszukaj:

Pracownik:
Data od:
Data do:

Wyszukaj zadania Pokaż wszystkie zadania

Nazwa zadania Data rozpoczęcia Status Pracownicy Opcje

Szkolenia dla pracowników

Lista podzadani:
1. Szkolenia informatyczne:
Szkolenia dla informatyków
2. Szkolenia prawne: Szkolenia dla
pracowników departamentu prawnego

2014-09-01
W realizacji

Krokus Anna
Lin Anna
Róża Iwona
Szczupak Roman

Edytuj
Generuj raport

Nowy projekt

Lista podzadani:
1. Badanie potrzeb: Zbadanie
potrzeb klienta w zakresie

Kadrowa
Joanna

Edytuj

Rekrutacja pracowników do realizacji zadania

Konsultant HR zawiera film instruktażowy prezentujący obsługę narzędzia Zarządzanie użytkownikami. Kliknij aby zobaczyć film instruktażowy.

Wybierz użytkowników:

1 / 1

Nazwisko i Imię	Dział	Rola	Opcje
Kadrowa Joanna (JoannaK)	Brak	Dział HR	Edytuj Nowe hasło Usun
Karp Jan (JanK)	Brak	Pracownik -49	Edytuj Nowe hasło Usun
KonsultantHR Administrator (admin)	Brak	Administrator	Edytuj Nowe hasło Usun
Krokus Anna (annaK)	DSZ	Pracownik 50+	Edytuj Nowe hasło Usun
Lin Anna (anal)	Brak	Pracownik -40	Edytuj Nowe hasło Usun
Okon Joanna (asiaa)	Brak	Pracownik 50+	Edytuj Nowe hasło Usun
Róża Iwona (iwonaR)	DPR	Pracownik 50+	Edytuj Nowe hasło Usun
Szczupak Roman (romeKs)	Brak	Pracownik -40	Edytuj Nowe hasło Usun

Badanie testem i określenie profilu kompetencji i predyspozycji pracowników

Testy psychologiczne

Pytanie 1 z 60 .

Chciał(a)byś jeszcze wiele osiągnąć w pracy zawodowej.

- ☒ Tak
- ☐ Raczej tak
- ☐ Raczej nie
- ☐ Nie

Zatwierdź

Wyczyść

Wynik badanie testem i określenie profilu kompetencji i predyspozycji pracowników

Konsultant HR

- Strona główna
- Aktualności
- Joanna Okoń**
- Materiały do pobrania
- Szkolenia e-learning
- Testy
- Lista zadań
- Raporty
- Pomoc

KonsultantHR > Joanna Okoń > Wyniki testu

Wynik testu

Kliknięcie kolorowej kuli dla wybranego testu udostępni Państwu tekstową interpretację uzyskanego w ramach tego kwestionariusza wyniku.



Wstecz

Dobór w pary pracowników „50+” i „-49”, którzy wykonają zadanie

KONSULTANT HR
– informatyczne rozwiązania
w zarządzaniu

Joanna Kadirowa Wyloguj

KonsultantHR > Kreator doboru pracowników

Dobór pracowników - wyniki

Poniżej znajdują się wyniki doboru dla pracownika **Iwona Róża**.

Pracownicy: **Róża Iwona**
Karp Jan

Wniosek: Podobieństwo w zakresie wyników w testach mierzących style działania umożliwia dobranie tych dwóch osób do współpracy.

Duże prawdopodobieństwo powodzenia współpracy 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 Duże prawdopodobieństwo niepowodzenia współpracy

Pracownicy: **Róża Iwona**
Lin Anna

Wniosek: Podobieństwo w zakresie wyników w testach mierzących style działania umożliwia dobranie tych dwóch osób do współpracy.

Duże prawdopodobieństwo powodzenia współpracy 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 Duże prawdopodobieństwo niepowodzenia współpracy

Realizacja zaplanowanego zadania przez wybraną parę pracowników

KonsultantHR > PanelHR > Zadania > Edycja

Aktualizacja zadanie

Aby zaktualizować zadanie uzupełnij formularz a następnie kliknij **"Wykonaj"**. Pole oznaczone gwiazdką są polami obowiązkowymi.

Właściwości Stanowisko Ryzyko projektu Pracownicy Podsumowanie Uwagi Podzadania

* **Nazwa zadania:**
Szkolenia dla pracowników

Dział w Twojej organizacji:
Dział szkoleń

* **Data rozpoczęcia realizacji zadania:**
2014-09-01

* **Termin zakończenia realizacji zadania:**
2014-12-31

* **Przyczyna:**
Do realizacji w krótkim okresie

Opis zadania
Szkolenia dla pracowników naszej firmy

Słowa kluczowe zadania
szkolenia, trener, catering

Wykonaj Anuluj

Baza wykonanych zadań

Aktualności

Joanna Kadrowa

Materiały do pobrania

Szkolenia e-learning

Lista zadań

Pomoc

Panel HR

Lista szkoleń e-learning

Materiały udostępniane

Zarządzanie aktualnościami

Struktura organizacji

Zarządzanie użytkownikami

Zarządzanie zadaniami

Harmonogramy

Dobór pracowników

Aktywność użytkowników

Raporty

KonsultantHR > Lista zadań

Lista zadań

Poniżej znajduje się wyszukiwarka zadań zrealizowanych lub realizowanych w Państwa organizacji. Za pomocą formularza można określić parametry wyszukiwania zadań określając słowa kluczowe, wybierając pracownika lub określając zakres dat, kiedy realizowane było(y) szukane zadanie(a). Po uzupełnieniu wybranych pól, przyciskiem **Wyszukaj zadania** ukaże się wyszukiwarka. Przycisk **Pokaż wszystkie** zadania wyświetli listę wszystkich zadań.

W celu wyświetlenia szczegółowych informacji o realizacji wybranego zadania, użyj przycisku **Generuj raport**.

Wybrani użytkownicy systemu mogą mieć również możliwość edycji wybranego zadania (dotyczy to tylko pracowników HR oraz przełożonych i pracowników, którzy realizują wybrane zadanie. W tym celu należy widnieć przycisk **Edytuj**, który pojawi się tylko w opisanym powyżej przypadku.

Konsultant HR zawiera film instruktażowy prezentujący obsługę narzędzia Lista zadań. Kliknij aby **zobaczyć film instruktażowy**.

Wyszukaj:

Pracownik:
Data od:
Data do:

Wyszukaj zadania
Pokaż wszystkie zadania

Nazwa zadania	Data rozpoczęcia	Status	Pracownicy	Opcje
Szkolenia dla pracowników				
Lista podzadani:				
1. Szkolenia informatyczne: 2014-09-01 W realizacji				
Szkolenia dla informatyków				
2. Szkolenia prawne: Szkolenia dla pracowników departamentu prawnego				
<div> Wzrost Anna Lin Anna Róża Iwona Szczupak Roman </div> <div> Edytuj Generuj raport </div>				
Nowy projekt				
Lista podzadani:				

Aktywność użytkowników

Konsultant HR

Strona główna

Aktualności

Joanna Kadrowa

Materiały do pobrania

Szkolenia e-learning

Lista zadań

Pomoc

Panel HR

Lista szkoleń e-learning

Materiały udostępniane

Zarządzanie aktualnościami

Struktura organizacji

Zarządzanie użytkownikami

Zarządzanie zadaniami

Harmonogramy

Dobór pracowników

Aktywność użytkowników

Raporty

KonsultantHR > Aktywność użytkowników > Statystyka realizacji szkoleń e-learning

Aktywność użytkowników

W tej części systemu udostępniamy Państwu możliwość przeglądania danych statystycznych dotyczących wybranych aktywności.

UWAGA! Statystyka realizacji szkoleń e-learning, oprócz możliwości przeglądania bieżącej aktywności użytkowników, daje możliwość zresetowania wybranemu pracownikowi testu po szkoleniu e-learning. Jest to równoznaczne z możliwością kolejnego podejścia do testu po szkoleniu e-learning przez taką osobę.

Aby wyświetlić dane statystyczne należy kliknąć w wybraną statystykę z poniższej listy:

Konsultant HR zawiera film instruktażowy prezentujący obsługę narzędzia Aktywność użytkowników. Kliknij aby **zobaczyć film instruktażowy**.

- statystyka aktywności użytkowników
- Statystyka realizacji szkoleń e-learning
- Statystyka pobrania dokumentów przez użytkowników
- Statystyka użytkowników, którzy mieli lub mają wykonać testy ze statusem ich wykonania
- Statystyka weryfikowanych par pracowników
- Statystyka udostępnionych użytkownikom materiałów
- Statystyka zadań
- Dziennik zdarzeń

Statystyka realizacji szkoleń e-learning

Imię	Nazwisko	Tytuł szkolenia	Data wykonania	Stan realizacji	Wynik testu po szkoleniu
Iwona	Róża	Szkolenie dla pracowników 50+	2014-08-22	Wykonane	20% Resetuj wynik
Anna	Lin	Szkolenie dla pracowników 49	W trakcie wykonywania	10%	Test nie został wykonany
Joanna	Okarł	Szkolenie dla pracowników 50+	W trakcie wykonywania	10%	Test nie został wykonany



NASZE DOTYCHCZASOWE SUKCESY:

- **Zrekrutowaliśmy większą liczbę firm do testowania** w stosunku do założeń projektu (3 mikro, 5 małych, 4 średnie firmy), które bardzo dobrze oceniły produkt.
- **Zaangażowaliśmy ogólnopolskiej sławy ekspertów z zakresu HR**, którzy modyfikowali produkt finalny (*Elżbieta Mądra, dr Anna Syrek-Kosowska, dr Bożena Janowska, dr Andrzej Rynkiewicz*), których pracę koordynowała *dr Monika Wawer*.
- **Pozyskaliśmy 17 pozytywnych i twórczych opinii znanych ekspertów z zakresu HR** dotyczących wypracowanego produktu finalnego (*dr inż. Mariusz Hofman, dr inż. Monika Wawer, dr Marzena Cichorzewska, Irena Nowak, Sylwia Romańska-Węzik, Andrzej Cieplak, Tomasz Suprowicz, dr inż. Monika Łobaziewicz, dr Aneta Przepiórka, dr Andrzej Pawlak, dr Sabina Ratajczak, dr Katarzyna Ramirez-Cyzio, dr Maria Jabłońska-Wołoszyn, Elżbieta Mądra, dr Anna Syrek-Kosowska, dr Bożena Janowska, dr Andrzej Rynkiewicz*).
- **Nawiązaliśmy współpracę z Regionalną Izbą Gospodarczą w Lublinie.**
- **Pozyskaliśmy patronaty honorowe:** Prezydenta Miasta Lublina, Marszałka Województwa Lubelskiego, Lubelskiego Klastra Przedsiębiorstw, Lubelskiego Klubu Biznesu, Chrześcijańskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób Starszych i Niepełnosprawnych, Polskiego Stowarzyszenia Psychologii Społecznej.

Odpowiedź na zastrzeżenia i wątpliwości opiniodawcy

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



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



1. Niewystarczająco obiektywnie udokumentowana skuteczność produktu oraz brak realnego potwierdzenia zwymiarowanymi rezultatami skuteczności produktu finalnego

Cele projektu:

Zwiększenie skuteczności utrzymania aktywności zawodowej pracujących kobiet 50+, wypracowanie 1 systemu pozwalającego na asocjację pracowników sprzyjającą zarządzaniu wiekiem w firmach oraz wdrożenie go w 10 podmiotach testujących.

Wskaźniki pomiaru celu:

- Liczba firm, które potwierdzą skuteczność narzędzia (60) i wdrożą produkt (40)
- Liczba podmiotów gospodarczych, które ocenią produkt jako wartościowy (80)
- Liczba osób, która potwierdzi przydatność w utrzymaniu aktywności zawodowej kobiet 50+ (100)
- Liczba odbiorców, którzy oświadczą podniesienie świadomości w zakresie efektów zarządzania wiekiem w firmie (96)
- Liczba uznanych ekspertów m.in. w dziedzinie HR, którzy pozytywnie zaopiniowali wypracowany produkt finalny i zarekomendują do wdrożenia w firmach (15)
- Liczba przedstawicieli grup docelowych, podmiotów zewnętrznych, decydentów, którzy zapoznali się z modelem „Innowacyjny model kooperacji dla rozwoju aktywności zawodowej pracownic powyżej 50. roku życia” i uznali go za przydatny -450 (opinie, liczba pobrań, recenzje).

3a. Uzależnienie rezultatów wdrożenia od wielkości firmy.

Produkt finalny na etapie testowania został w maksymalnym stopniu dostosowany do mikro i małych przedsiębiorstw przy pozostawieniu funkcjonalności dla przedsiębiorstw średnich.

- Brak konieczności zatrudniania specjalistów ds. HR.
- Brak konieczności zatrudniania psychologa do przeprowadzania diagnozy kompetencji.
- Uproszczono działanie aplikacji umożliwiając jej funkcjonowanie bez pomocy informatyka (brak etatów informatycznych w mikro i małych firmach).
- Bezpłatna forma szkoleń pracowników z wykorzystaniem e-learningu (brak konieczności posiadania budżetów szkoleniowych).
- Bezpłatne podręczniki ułatwiające dostęp pracowników mikro i małych przedsiębiorstw do najnowszej wiedzy.

3b. Uzależnienie rezultatów wdrożenia od motywacji przedsiębiorcy.

- Potrzeba transferu wiedzy i utrzymania aktywności zawodowej kobiet 50+.
- Budowanie międzypokoleniowych relacji partnerskich.

Czynniki dodatkowo wspierające motywację przedsiębiorcy:

- Aplikacja jest bezpłatna.
- Aplikacja łatwo dostępna.
- Aplikacja uniwersalna.
- Wdrożenie nie wymaga zmian prawnych.
- Wdrożenie nie wymaga zmian organizacyjnych.

4. „Zgubienie” pracujących kobiet w wieku 50+ jako głównego podmiotu projektu

Kobiety pracujące 50+ są głównym odbiorcą produktu finalnego:

- Pełnią kluczową rolę w procesie intermentoringu - zarówno w roli mentora jak i ucznia.
- Podstawą tworzenia grupy zadaniowej jest dobranie do kobiety 50+ pracownika młodszego.
- Opis wyników testów diagnostycznych dostosowany jest do specyfiki pokolenia X - reprezentowanego przez kobiety 50+.
- Uwypuklenie w produkcie finalnym korzyści dla przedsiębiorstwa z wdrożenia zarządzania wiekiem wpływa w znacznym stopniu na zwiększenie skuteczności utrzymania aktywności zawodowej pracujących kobiet po 50 roku życia.

5. Niewystarczające opisanie roli partnera instytucjonalnego –RIG Lublin

Rola partnera:

- Udostępnianie produktu finalnego podmiotom zainteresowanym.
- Prowadzenie działań na rzecz włączenia produktu finalnego do polityki.
- Promocja produktu finalnego wśród grup docelowych.
- Administrowanie produktem finalnym wraz z ponoszeniem kosztów z tym związanych.
- Rozwój produktu finalnego.
- Wsparcie merytoryczne w czasie wykorzystywania produktu finalnego.
- Partner i Projektodawca ustalili minimalną trwałość projektu na 5 lat od zakończenia realizacji projektu.

6a. Niewystarczająco jasne wskazanie przewag konkurencyjnych nad innymi produktami finalnymi

Uwaga została uwzględniona w skorygowanej strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego (str. 8-20, 34-37).

Na przewagę konkurencyjną nad innymi produktami finalnymi wskazuje:

- Forma aplikacji multimedialnej wykorzystującej rozwiązania ICT, w której udostępniony jest kompleksowy pakiet autorskich narzędzi wspomagających proces zarządzania wiekiem, w tym część instrumentów jest zautomatyzowana np. generowanie raportu podsumowującego wyniki odbytych testów, interaktywne szkolenia e-learning.
- Aplikacja dedykowana jest 4 różnym grupom pracowniczym, które po zalogowaniu uzyskują dostęp do własnej ścieżki rozwoju.

6b. Niewystarczająco jasne wskazanie przewag konkurencyjnych nad innymi produktami finalnymi

- Aplikacja jest systemem umożliwiającym realizację krok po kroku wdrożenie zarządzanie wiekiem w organizacji.
- Struktura aplikacji umożliwia każdemu z podmiotów indywidualne określenie zadań do wykonania w odniesieniu do własnych potrzeb, w tym monitoring ich realizacji.
- Aplikacja może być dedykowana wszystkim pracownikom danej firmy, posiada dodatkowe funkcjonalności np. umożliwia rozwój pracowników na zasadzie intermentoringu pożądanym z punktu widzenia potrzeb firmy.
- Uniwersalność narzędzi umożliwia zastosowanie produktu w działalności przedsiębiorstw różnej wielkości, branż działalności, a także innych podmiotów tj. instytucje publiczne, społeczne, edukacyjne, pozarządowe.



www.zarządzaniewiekem.eu

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



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

