

Opis produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego

Temat innowacyjny: Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+.

Nazwa projektodawcy: FUDA Agnieszka Laskowska

Tytuł projektu: „**PI Innowacyjny model kooperacji dla rozwoju aktywności zawodowej pracownic powyżej 50. roku życia**”

Numer umowy: POKL.08.02.02-06-025/12-01

I. Nazwa produktu finalnego

Produktem finalnym projektu „Innowacyjny model kooperacji dla rozwoju aktywności zawodowej pracownic powyżej 50. roku życia” jest aplikacja <Konsultant HR>.

II. Elementy składające się na produkt finalny

Produktem finalnym jest aplikacja informatyczna <Konsultant HR> oraz udostępnione za jej pośrednictwem:

1. Procedura „Model współpracy na rzecz rozwoju aktywności zawodowej 50+”.
2. Kwestionariusze umożliwiające dobór pracowników weryfikujące style działania: potrzeba aktywności, potrzeba uporządkowanego działania.
3. Kwestionariusze umożliwiające dobór pracowników weryfikujące postawy wobec pracy: zdolność do adaptacji w pracy, motywacja do pracy, potrzeba rozwoju.
4. Kwestionariusze weryfikujące potencjał pracownika w zakresie następujących umiejętności „miękkich”: asertywność, kreatywność, samodzielność, umiejętność dobrej komunikacji, umiejętność radzenia sobie ze stresem, umiejętność współpracy, umiejętność zarządzania czasem, zdolności przywódcze.
5. 4 Podręczniki oraz szkolenia e-learning wspomagające proces zarządzania wiekiem: dla Działów HR, dla Przełożonych i Kierowników, dla Pracownic „50+” oraz dla Pracowników „-49”

III. Problem, na który odpowiada innowacja

Koncepcja projektu odpowiada na niezwykle ważne wyzwania dzisiejszej rzeczywistości tj. zdolność podmiotów do zarządzania wiekiem i umiejętny międzypokoleniowy transfer wiedzy. Nasze przedsięwzięcie przyczynia się do zmniejszenia lub wyeliminowania kilku ważnych problemów w firmach: problemu utrzymania aktywności zawodowej pracownic 50+, umiejętności przekazania unikalnej wiedzy w danym przedsiębiorstwie oraz wprowadzenia nowego, młodego pracownika z firmie. Zaproponowane w ramach projektu rozwiązanie służące wprowadzaniu lub doskonaleniu rozwiązań z zakresu zarządzania wiekiem poprzez współpracę międzypokoleniową pracowników wpisuje się w aktualne kierunki realizowanej polityki regionalnej Lubelszczyzny i krajowej oraz proponuje działania adekwatne dla priorytetów tychże polityk.

Najważniejszym problemem, jaki zdiagnozowaliśmy przed realizacją projektu, a który potwierdził się w trakcie prowadzonych przez nas działań jest trudna sytuacja kobiet na rynku pracy, w szczególności niska aktywność zawodowa pracownic 50+. Istnienie tego problemu potwierdzają wyniki badań społecznych wskazujące, że 53% badanych uważa, że mężczyźni są bardziej uprzywilejowani na rynku pracy, a tylko 4%, że kobiety; aż 59% pracowników wskazuje, że doświadczyło dyskryminacji ze względu na wiek, z czego 18% kobiet i 14% mężczyzn (CBOS 2010).

Wśród problemów istotnych z punktu widzenia polityki społecznej kraju jednym z również istotnych jest starzenie się społeczeństwa i konieczność wydłużania okresu aktywności zawodowej. Procesy demograficzne sprawiają, że konieczne staje się zagospodarowanie coraz większej grupy ludzi starszych.

W perspektywie długoletniej starzenie ludności oznaczać będzie konieczność aktywizacji osób, które potencjalnie będą mogły funkcjonować na rynku pracy, w tym wypracowania nowych metod współpracy w przedsiębiorstwie. Zjawisko przedwczesnej dezaktywacji zawodowej dotyczy zwłaszcza kobiet w wieku powyżej 50 lat. Rozpatrując przedział od 2010 do 2035 roku liczba osób w wieku 18-44 będzie spadała z 37,7% do 27,6%; osób w wieku 45 – 59/64 będzie rosła z 20,8% do 22,7 %, a należy dodać także duży procent osób w wieku do 67. roku życia ze względu na przedłużony wiek emerytalny (*GUS, Prognoza ludności na lata 2008-2035*). Warto jednocześnie zauważyć, że sytuacja kobiet na rynku pracy jest gorsza niż mężczyzn. Badania nad dyskryminacją wielokrotnie wykazują, że o ile 22% mężczyzn doświadcza dyskryminacji ze względu na wiek to odsetek ten dla kobiet wynosi 32% (CBOS 2013). Wielu pracodawców dostrzega pozytywne cechy starszych pracowniczek, ale tylko co szósty zatrudniłby osobę w wieku 46–55 lat, a jedynie 1 na 80 – osobę w wieku 55+, z kolei 14% pracodawców poszukiwałoby kandydatów do zwolnienia wśród osób 56-letnich i starszych. Inną przyczyną to niewystarczające wsparcie ze strony pracodawców – zarówno firm, jak i instytucji ze sfery publicznej - dla starszych pracowników uwzględniające ich indywidualne możliwości i potrzeby. Kobiety dostrzegają konieczność rywalizowania i poczucie, że firmy bardziej inwestują w młodszych pracowników, przez co szanse starszych są mniejsze.

Realizowane dotychczas wsparcie jest niewystarczające, na co wskazuje postępująca marginalizacja kobiet w zatrudnieniu. Słaba aktywność organizacyjna i społeczna oraz niewielkie przełożenie deklaracji politycznych na realne działania zmniejszają wolę dochodzenia swoich praw przez kobiety, które wolą odejść z pracy.

Zastosowanie produktu zawierającego zestaw profesjonalnych narzędzi będzie miało wpływ na zwiększenie skuteczności utrzymania aktywności zawodowej pracujących kobiet „50+”. Dzięki wdrożeniu w organizacji produktu finalnego, powinien nastąpić wzrost liczby kobiet pozostających aktywnymi zawodowo i wydłużających okres zatrudnienia u danego pracodawcy, zarówno z własnej inicjatywy, jak i oczekiwań zgłaszanych przez pracodawcę. Skutecznie wdrożony projekt będzie miał również wpływ na zwiększenie świadomości pracodawców w mikro, małych i średnich organizacjach w zakresie zarządzania kompetencjami osób w wieku przedemerytalnym. Wielu pracodawców nie dostrzega korzyści wynikających z zatrudnienia osób „50+”. Dodatkowo produkt finalny, dzięki umieszczonym w aplikacji testom, umożliwi dokonanie diagnozy kompetencji pracowników i ułatwi określenie ich mocnych stron oraz obszarów wymagających wsparcia ze strony pracodawcy. Taka diagnoza, oparta na opracowanym w projekcie narzędziu diagnostycznym, będzie bezstronna i ukierunkowana na wskazanie pracownikowi obszarów do rozwoju. Informacje takie będą miały wpływ na zwiększenie świadomości pracodawców w zakresie zarządzania kompetencjami osób w wieku przedemerytalnym i zdiagnozowanie potrzeb rozwojowych zatrudnionej kadry, w szczególności kobiet 50+.

Celem naszego produktu jest również promowanie idei społecznej odpowiedzialności wśród pracodawców MMŚP, którzy poprzez docenianie wiedzy, umiejętności i doświadczenia osób „50+” przyczynią się do wzrostu konkurencyjności firm i przygotują pracowników do bardziej elastycznej formy pracy oraz współpracy międzypokoleniowej.

Umiejętne wdrożenie projektu będzie miało istotny wpływ na wzrost integracji społecznej między różnymi pokoleniami pracowników.

Szczególnym walorem aplikacji jest łatwość jej zastosowania i obsługi. Wszyscy użytkownicy otrzymają specjalnie dla nich opracowane obszerne podręczniki. Interaktywna forma szkoleń e-learningowych zachęcać będzie do samodzielnej nauki, a informacja zwrotna po wypełnieniu testów końcowych zapewni możliwość sprawdzenia poziomu zdobytej wiedzy. Produkt finalny dostarcza narzędzi w postaci testów, które umożliwiają analizę kompetencji pracowników oraz ich adekwatne dopasowanie do zadań. Zastosowane w aplikacji testy pozwolą ocenić właściwości psychiczne pracowników istotne przy doborze we współpracujące pary. Diagnozie podlegają style działania oraz postawy wobec pracy, a także zdolności i umiejętności składające się na potencjał pracownika. Mogą one zdecydować o wzajemnych relacjach osób stanowiących zespół, a więc mogą mieć wpływ na jakość stosunków i współpracy. Dobór dokonany na podstawie wyników testów nie przesądzi o rezultacie wykonywanego zespołowo zadania, ale pozwoli zwiększyć prawdopodobieństwo tego, że współpraca zawodowa nie ucierpi z powodu niedopasowania charakterologicznego partnerów. Wyniki testów pozwolą też na taki dobór pracowników w pary, żeby ich mocne i słabe strony w zakresie zdolności i umiejętności się uzupełniały. Dzięki temu istnieje szansa, że zadanie realizowane przez zespół zostanie wykonane lepiej, niż gdyby realizowała je każda z osób samodzielnie. Komplementarność umiejętności daje też szansę, że w wyniku współpracy kompetencje pracowników będą się rozwijać poprzez trening lub nawet zwykłe naśladowanie. Opracowane w projekcie testy ułatwiają prawidłowy dobór pracowników do wykonania wspólnego zadania. Trafny dobór osób do współpracy powinien wpłynąć na przepływ wiedzy między nimi, chęć realizowania dalszej wspólnej aktywności zawodowej oraz zbudowanie silnych więzi interpersonalnych. Walorem testów, proponowanych jako narzędzie wspierające, jest możliwość ich przeprowadzenia bez posiadania specjalnych uprawnień lub konieczności posiadania wykształcenia psychologicznego. Takie rozwiązanie, (które dodatkowo jest dla pracodawcy bezpłatne), sprzyja powszechnemu wykorzystaniu tego narzędzia, wpływając na zwiększenie obiektywizmu oceny kompetencji pracowników i poprawności ich doboru w pary, a z punktu widzenia pracownika – umożliwi dokonania autoanalizy kierunków dalszego rozwoju własnego. Szczegółowo opracowana procedura postępowania ułatwi pracę z aplikacją zarówno pracownikom działów personalnych, przełożonym pełniącym określone role w projekcie, jak również wszystkim pracownikom, w szczególności pracownikom „50+”. Produkt finalny rozwija kompetencję wszystkich pracowników w zakresie współpracy między różnymi grupami wiekowymi, wzmacnia motywację w zaangażowanie do pracy, komunikację interpersonalną oraz inne tzw. kompetencje miękkie mające znaczący wpływ na rozwój kadry pracowniczej i sukces gospodarczy przedsiębiorstwa,

Na tle innych rozwiązań dla pracowników 50+, produkt finalny wyróżnia się szeroką gamą narzędzi umożliwiających nie tylko szkolenie pracowników, ale również analizę ich kompetencji zawodowych i wybranych cech osobowościowych, co maksymalizuje efektywność wdrożonych rozwiązań w firmie. Wdrażając kompleksowy model zarządzania wiekiem dodatkowo umożliwiające jest zbadanie i uwzględnienie indywidualnych kompetencji zawodowych i osobistych pracowników oraz budowanie potencjału firmy na tych najlepszych zasobach. Obecne wyzwania społeczno-ekonomiczne, z którymi mierzą się przedsiębiorstwa oraz cała polska gospodarka wymagają wdrożenia nowoczesnych rozwiązań z wykorzystaniem technologii multimedialnych, dzięki którym możliwe jest rozwijanie pracowników, wzrost ich motywacji oraz jak najefektywniejsze wykorzystanie kapitału ludzkiego przez firmy. Produkt finalny dzięki swojej nowoczesnej formie, szerokiej podbudowie teoretycznej i praktycznym odniesieniom zapewnić może profesjonalne wdrożenie wiekiem w przedsiębiorstwach, budując przy tym wartość dodaną

w postaci bazy wiedzy firmy, z której mogą korzystać wszyscy pracownicy, nie tylko biorący bezpośredni udział w procesie.

Reasumując wśród kluczowych wymiernych korzyści dla grup docelowych możemy wskazać:

- wsparcie kobiet 50+ w utrzymaniu aktywności zawodowej,
- unaocznienie pracodawcom korzyści z tytułu wydłużenia okresu zatrudnienia pracowników 50+,
- udostępnienie narzędzia, które ułatwia współpracę międzypokoleniową, ale również wspiera transfer wiedzy w firmach (w tym pozwala na jej udokumentowanie oraz stworzenie „bazy wiedzy”),
- możliwość samodzielnego (w tym bez kosztowego, w dowolnym miejscu i czasie) podnoszenia kwalifikacji w zakresie zarządzania personelem, wiedzą i wiekiem.

Produkt odpowiada na aktualne potrzeby polityki i praktyki:

- wpisuje się w aktualne kierunki realizowanej polityki regionalnej Lubelszczyzny i krajowej. Są one spójne m.in. z celem nadrzędnym Strategii Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006-2020, tj. osiąganie trwałego i zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego Lubelszczyzny poprzez zwiększenie konkurencyjności województwa oraz optymalne wykorzystanie jego wewnętrznych potencjałów rozwojowych, 1 priorytetem Adaptacyjny rynek pracy Regionalnego Planu Działań na rzecz zatrudnienia na 2012 rok (WUP Lublin), 2 celem strategicznym Rozwój kapitału ludzkiego i społecznego Strategii Polityki Społecznej Województwa Lubelskiego na lata 2005-2013 (ROPS Lublin), 3 priorytetem Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw oraz elastyczności rynku pracy oraz 6 Niwelowanie różnic regionalnych oraz przeciwdziałanie praktykom dyskryminacyjnym na rynku pracy Krajowej Strategii Zatrudnienia na lata 2007 – 2013. W perspektywie ogólnopolskiej projekt wpisuje się w realizację programu Rady Ministrów „Solidarność pokoleń - Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”, zwłaszcza z 1 celem Poprawa warunków pracy, promocja zatrudnienia pracowników po 50-tym roku życia i zarządzanie wiekiem oraz 2 Poprawa kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50-tym roku życia oraz w zmienioną politykę państwa względem zatrudnienia, czyli wprowadzeniem nowego systemu emerytalnego (ustawa o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw);
- wpisuje się w cel nakreślonego w Strategii Lizbońskiej – objęcia przez UE prymatu gospodarczego w świecie (wykluczenie osób starszych generuje straty w postaci niewytworzenia przez nie PKB, malejących wpływów do budżetu państwa z podatków, a rosnących wydatków na zasiłki czy wcześniejsze emerytury);
- wpisuje się także w szerszą strategię wspierania przedsiębiorców w adaptacji do zmian społeczno-demograficznych;
- wesprze potencjał adaptacyjny firm w zakresie wdrażania zmian, zwiększy elastyczność w dostosowaniu ich działalności do wyzwań współczesnej gospodarki.

IV. Użytkownicy, którzy mogą zastosować innowację

Innowacja może być zastosowana w niemal każdym przedsiębiorstwie oraz zakładzie pracy. W szczególności użyteczna jest w małych i średnich przedsiębiorstwach, możliwa zaś do zastosowania również w mikroprzedsiębiorstwach. Ze względu na multimedialną formę oraz dostępność w Internecie możliwe jest bezkosztowe stosowanie innowacji w firmach działających w różnych branżach i na różnych rynkach.

Jednocześnie aplikacja może być przydatna także w dużych firmach, gdzie zarządzanie zasobami ludzkimi jest zdecydowanie bardziej rozbudowanym i skomplikowanym procesem, dzięki czemu może mieć zastosowanie dla większej grupy osób. Aplikacja dedykowana jest organizacjom biznesowym, tam też była testowana. Jednak jej uniwersalny charakter i przyjęte rozwiązania pozwalają na wykorzystanie aplikacji u każdego pracodawcy, tj.: w organizacjach non-profit, w administracji rządowej i samorządowej.

V. Działania / nakłady / zmiany konieczne do zastosowania/wdrożenia innowacji

Ze względu na fakt, że produkt jest aplikacją informatyczną, wdrożenie omawianej innowacji wymaga posiadania i wykorzystywania komputerów w bieżącej działalności firmy. Ponieważ obecnie jest to niemal powszechne urządzenie, innowacja będzie mogła być również w opinii realizatora stosowana na szeroką skalę.

Ze względu na możliwość bezpłatnego do niej dostępu na stronie internetowej, podmiot decydujący się na jej wdrożenie nie będzie ponosił z tego tytułu żadnych kosztów.

Łatwość obsługi spowoduje, że dział personalny lub inny pracownik odpowiedzialny za wdrożenie, w krótkim czasie (maksymalnie kilku dni) będzie w stanie nauczyć się wykorzystania aplikacji w praktyce. Potrzebne może być natomiast krótkie przeszkolenie pracowników w zakresie korzystania z dostępnych w aplikacji narzędzi (szkoleń e-learning lub testów). Takie przeszkolenie może być niezbędne dla osób, które nie są biegłe w obsłudze komputera i nie mają wcześniejszych doświadczeń w pracy z takim narzędziem.

Do wykorzystania aplikacji nie jest potrzebne zaangażowanie innych instytucji (np. władz samorządowych, oświatowych, urzędów centralnych) ani nie jest potrzebna zgoda instytucji/organizacji trzeciej, żeby wdrożyć tę innowację.

Działania, które powinna podjąć firma przed wdrożeniem zarządzania wiekiem:

- świadome określenie potrzeb organizacji,
- świadome wyznaczenie celu, któremu ma służyć wdrożenie,
- dedykowanie czasu i pracowników,
- dostępność do komputera i Internetu.

Warto również podkreślić, że aplikacja w opinii realizatora jest na tyle intuicyjna i prosta oraz posiada takie narzędzia wspierające w postaci instrukcji i filmów instruktażowych, że każdy ma możliwość samodzielnego zapoznania się z jej działaniem oraz nauki wykorzystania. Narzędzie może być również stosowane jako biblioteka wiedzy - udostępnione szkolenia i podręczniki mogą być wykorzystywane przez użytkowników i odbiorców w „oderwaniu” od innych funkcji aplikacji.

VI. Dostępność produktu finalnego dla jego przyszłych użytkowników

Produkt finalny będzie udostępniony za pośrednictwem strony internetowej www.zaradzaniewiekiem.eu dzięki czemu zarówno użytkownicy, jak i odbiorcy w prosty i bez kosztowy sposób będą mogli skorzystać z wypracowanych narzędzi. Docelowo - w ramach swoich zadań statutowych - do administrowania produktem zobowiązał się nasz Partner - Regionalna Izba Gospodarcza w Lublinie.

VII. Zmiany w zakresie strategii upowszechniania

Zmiany w zakresie przyjętej wcześniej strategii upowszechniania nie są konieczne.

VIII. Zmiany w zakresie strategii włączania do głównego nurtu polityki

Strategia w zakresie włączania do głównego nurtu polityki nie wymaga zmian.

IX. Załączniki

1. Raport z testowania produktu.
2. Raport z ewaluacji projektu przygotowany przez prof. Roberta Szweda.
3. Procedura „Model współpracy na rzecz rozwoju aktywności zawodowej 50+”.
4. Instrukcję obsługi aplikacji <Konsultant HR>.
5. Kwestionariusze umożliwiające dobór pracowników - kwestionariusze weryfikujące style działania: potrzeba aktywności, potrzeba uporządkowanego działania.
6. Kwestionariusze umożliwiające dobór pracowników - kwestionariusze weryfikujące postawy wobec pracy: zdolność do adaptacji w pracy, motywacja do pracy, potrzeba rozwoju.
7. Kwestionariusze weryfikujące potencjał pracownika w zakresie następujących umiejętności „miękkich”: asertywność, kreatywność, samodzielność, umiejętność dobrej komunikacji, umiejętność radzenia sobie ze stresem, umiejętność współpracy, umiejętność zarządzania czasem, zdolności przywódcze.
8. 4 Podręczniki i 4 szkolenia e-learning wspomagające proces zarządzania wiekiem: dla Działów HR, dla Przełożonych i Kierowników, dla Pracownic „50+” oraz dla Pracowników „-49”

.....

Imię, nazwisko, funkcja i podpis osób składających opis

W przypadku projektów realizowanych w partnerstwie (nie dotyczy partnerstwa ponadnarodowego) podpisy pod opisem składają przedstawiciele wszystkich instytucji partnerskich.