

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik 14 – Minimalny wzór opisu produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego wraz z instrukcją

Opis produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego (maksymalnie 6 stron)

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

Nazwa projektodawcy: **Caritas Polska**

Tytuł projektu: **PI 50+ doświadczenie**

Numer umowy: **POKL.08.02.02-06-009/12**

Opis produktu finalnego musi wskazywać informacje łączące trzy aspekty:

1. Dane pozwalające na ocenę produktu finalnego pod kątem jego przydatności,
2. Dane wskazujące na instrukcję stosowania produktu, tak by w przyszłości był prawidłowo użytkowany,
3. Dane na temat ewentualnych zmian w strategii upowszechniania i włączania do polityki wynikających z analizy efektów testowania (w odniesieniu do strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego).

Niniejszą instrukcję należy stosować łącznie z arkuszem oceny produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego. Opis produktu finalnego musi dostarczyć informacji, która będzie podstawą do dokonania oceny wg ww. arkusza.

I. Nazwa produktu finalnego

Np. model zarządzania zasobami ludzkimi w firmie, model szkoleń dla bezrobotnych 50+, mechanizm tworzenia koalicji środowiskowej na rzecz wspierania osób niepełnosprawnych w powrocie na rynek pracy, model tworzenia przedsiębiorstwa społecznego itp.).

Produkt finalny: publikacja „Praktyczny poradnik zarządzania zespołem zróżnicowanym wiekowo. Narzędziownia menadżera”.

I. Elementy składające się na produkt finalny

Np. podręcznik dla nauczycieli, program warsztatów dla osób pracujących zagrożonych utratą pracy w wieku 50+, programu warsztatów dla trenerów.

Na produkt finalny składa się publikacja pt. **„Praktyczny poradnik zarządzania zespołem zróżnicowanym wiekowo. Narzędziownia menadżera”** będąca podręcznikiem dla pracodawców na temat wdrażania narzędzi zarządzania zespołem zróżnicowanym wiekowo. Publikacja jest wynikiem kilkumiesięcznej pracy doradczej w przedsiębiorstwach, które wzięły udział w projekcie oraz wsparcia indywidualnego dla pracowników 50+ udzielanego w ramach projektu. W ramach etapu testowania zostały opracowane i zrealizowane programy rozwojowo - szkoleniowe dedykowane dla kadry zarządczej, mające za zadanie lepsze przygotowanie menadżerów do kierowania zespołami pracowników zróżnicowanych wiekowo oraz indywidualne wsparcie skierowane do osób 50+.

Podręcznik ma charakter uniwersalny i jest przeznaczony do zarządzania zespołem zróżnicowanym wiekowo. Jest praktycznym poradnikiem oraz narzędziownią dostarczającą kompleksowych rozwiązań metodologicznych i narzędziowych.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Motywem powstania takiego podręcznika było przekonanie, że do właściwego zarządzania każdym zespołem, a w szczególności zróżnicowanym wiekowo, potrzebne są świadomość i kompetencje kadry zarządczej itd.

Struktura podręcznika przedstawia się następująco:

1. **Wstęp**
2. **Zarządzanie zespołem pracowników zróżnicowanych wiekowo**
3. **Rozwój kompetencji menadżerskich oraz kształtowanie oczekiwanych postaw i zachowań kadry zarządczej,**
4. **Opisy Stanowisk Pracy jako podstawa do efektywnego Zarządzania Kapitałem Ludzkim w Organizacji,**
5. **Rekrutacja i Selekcja**
6. **Adaptacja pracowników**
7. **System Okresowej Oceny Pracowników**
8. **Wykorzystanie narzędzi coachingowych do Zarządzania Zespołem Pracowników**
9. **Narzędzia do diagnozy potencjału, kompetencji, cech osobowościowych pracowników oraz praktyk dyskryminacyjnych w Organizacji:**
10. **Rozwój umiejętności komunikacji interpersonalnej,**
11. **Rozwój umiejętności komunikacji asertywnej,**

Zaproponowane rozwiązania, metody i narzędzia odpowiadają na potrzeby Pracowników 50+, oraz pracodawców zatrudniających pracowników w zróżnicowanym wieku. Celem narzędzi dla pracodawców jest zwrócenie uwagi na sytuacje pracowników 50+ tj. ich potrzeby, oczekiwania, ale także i obawy związane z życiem zawodowym. Podręcznik pomaga efektywniej wykorzystać wiedzę i bogate doświadczenie zawodowe i życiowe pracowników 50+. W podręczniku można znaleźć również narzędzia do aktywizacji zawodowej pracowników 50+, a także zwiększenia motywacji do rozwoju zawodowego i osobistego.

Na bazie przeprowadzenia doradztwa dot. sprofilowania oferty marketingowej dla osób powyżej 50. r. ż. w 10 podmiotach z terenu województwa lubelskiego do podręcznika będzie dołączona ulotka jak przygotowywać ofertę dla osób 50+ przez podmioty, instytucje, które prowadzą również działania dla osób 50+. Ulotka „Jak dobrze przygotować ofertę rozwoju osobistego i zawodowego skierowaną do osób w wieku 50+?” zawiera praktyczne informacje jak sprawić, by przygotowana propozycja danej instytucji rzeczywiście trafiła do właściwego odbiorcy i w taki sposób by z niej skorzystał. Zawiera wskazówki, które biorą pod uwagę profil klienta, ofertę podmiotu, jak trafić do potencjalnego klienta oraz jakiego przekazu i technicznych narzędzi użyć by przyciągnąć uwagę jak stworzyć właściwą ofertę.

Podręcznik + ulotka tworzą całość odpowiadając na problemy małej aktywności zawodowej społecznej oraz psychofizycznej osób 50+.

Dodatkowo, do produktu finalnego będą dołączone poniższe dokumenty:

1. podsumowanie testowania
2. raporty konsultantów (przykładowe)

II. Problem, na który odpowiada innowacja

Należy wskazać:

- *do rozwiązania jakiego problemu przyczynia się produkt finalny? (np. do zatrudnienia rodziców dzieci niepełnosprawnych, osób bezdomnych);*
- *do rozwiązania problemu jakiej grupy społecznej przyczynia się produkt finalny?; jakie wymierne i jasno określone korzyści przynosi grupom docelowym (np. kwalifikacje, uzyskanie lub/i utrzymanie*

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
zatrudnienia, integracja społeczna, poprawa pozycji społecznej)?; na ile jest skuteczny w rozwiązywaniu ich problemów?;

- co nowego wnosi produkt finalny do obecnie stosowanej polityki/praktyki, co go wyróżnia od innych stosowanych/znanych dotychczasowych rozwiązań o podobnym charakterze (np. udostępnia nowe narzędzie rekrutacji na szkolenia osób długotrwale bezrobotnych, zmniejsza koszty zatrudnienia osób niepełnosprawnych, uelastycznia formy zatrudnienia i organizacji pracy)?; opis powinien wskazywać, czy proponowane rozwiązanie jest tańsze / szybsze/ skuteczniejsze / efektywniejsze; informacje należy wskazać w kontekście aktualnych potrzeb polityki i praktyki.

Jest kilka problemów na które odpowiada przygotowana innowacja.

W Polsce - mimo że realizuje się wiele programów przeznaczonych dla osób po 40./50. roku życia - to nadal brakuje metod i narzędzi, które w wystarczający sposób rozwiązywałyby problemy w obszarze związanym z wydłużaniem aktywności zawodowej osób pracujących z tej kategorii wiekowej oraz pobudzały motywację do samorozwoju oraz do aktywności zawodowej i społecznej. Tym bardziej, że obecnie wzrasta znaczenie kompetencji kluczowych, w tym społecznych, jako czynnika konkurencyjności pracownika. Potrzebne jest stworzenie osobom po 40./50. roku życia warunków sprzyjających, że będą chciały i będą mogły dłużej pracować, gdyż będą w odpowiedniej kondycji psychofizycznej pozwalającej im na jak najdłuższe zachowanie aktywności zawodowej.

Produkt finalny odpowiada na problem zmian demograficznych zachodzących w społeczeństwie polskim. Rośnie ilość osób starszych, a spada osób młodych (rodzi się mniej dzieci). W związku z tym w roku 2030 będziemy mieli do czynienia z sytuacją, w której tylko dwóch pracowników będzie utrzymywało jedną osobę na emeryturze (obecnie jest to 4 pracowników). Konieczne są więc pilne zmiany w zakresie przygotowania pracodawców i pracowników na nadchodzące zmiany. Pierwszy krok został już uczyniony – wydłużono wiek emerytalny do 67 roku życia. Kolejnym krokiem jest więc przygotowanie pracodawców do sytuacji, w której na rynku pracy będą przeważały osoby 50+. Z uwagi na wskazywaną w badaniach obecnie niską aktywność zawodową osób 50+ i ich chęć jak najszybszego przechodzenia na emeryturę, konieczne jest też przygotowanie do tej sytuacji pracowników 50+ tak, aby pozostawali jak najdłużej aktywni zawodowo.

Problemem, na który proponowanymi rozwiązaniami odpowiada projekt „PI 50+ doświadczenie”, jest niski poziom motywacji do pracy oraz angażowania się we własny rozwój osobisty, w tym szczególnie zawodowy osób po pięćdziesiątym roku życia z terenów Lubelszczyzny.

Produkt finalny przyczynia się do rozwiązania problemu całego społeczeństwa związanego z jego starzeniem się, a w szczególności obecnych osób 50+. Podręcznik odpowiada na szereg problemów dotyczących kwestii zarządzania ludźmi w sytuacji konieczności współpracy starszego pokolenia z młodym. Z naszej diagnozy wynika, że kadra zarządzająca nie ma wiedzy nie tylko dotyczącej zarządzania wiekiem, ale także zarządzania w ogóle. W wielu firmach wszystkie decyzje podejmuje jednoosobowo szef firmy, nie istnieje żadna polityka kadrowa, nie inwestuje się w rozwój pracowników, a stosowane strategie motywacyjne bardziej zniechęcają niż angażują w pracę.

W związku z tym podręcznik jest skierowany do pracodawców – kierowników, szefów, właścicieli przedsiębiorstw, czyli osób mających bezpośredni wpływ na sytuację pracowników 50+ w ich miejscu pracy.

Innowacyjność w tym projekcie polega na podejściu całościowym do sytuacji zawodowej ludzi z grupy wiekowej 50 plus. Oznacza to, że działania koncentrują się na zmianie postaw i zachowań możliwie szerokiego kontekstu osób, z którymi współpracują osoby 50+, i od których zależą osoby w tym wieku, przede wszystkim w przestrzeni zawodowej.

III. Użytkownicy, którzy mogą zastosować innowację

Np. PUP, administracja samorządowa, pracodawcy, instytucje szkoleniowe, organizacje pozarządowe, MŚP.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Innowacja jest skierowana do:

- firm/organizacji zatrudniających osoby starsze. Pracodawcy z różnych branż, firmy różnej wielkości, o różnej strukturze zatrudnienia – konkretnie: właściciele przedsiębiorstw, kadra zarządzająca każdego szczebla, osoby zatrudnione w działach kadr chcące rozwijać się w kierunku wsparcia zarządzania w firmie pracownikami, specjaliści ds. personalnych i HR pracujące w firmach, specjaliści ds. BHP, osoby zatrudnione w działach szkoleniowych większych firm. Proponowane narzędzia pozwolą zwiększyć transfer doświadczenia wiedzy i doświadczeń od pokoleń starszych do młodszych, zwłaszcza tzw. wiedzy praktycznej/ukrytej, której nie da się w prosty sposób opisać, ponieważ jest niejako ukryta w doświadczeniu posiadającej ją osób. Ponadto projekt i jego produkty dają szansę firmom na rozwijanie specyficznych kompetencji, takich jak prowadzenie rozmów okresowych lub rozmów motywacyjno-rozwojowych, które w przyszłości mogą być stosowane wobec innych pracowników, niezależnie od ich wieku (większość wiedzy związanej z prowadzeniem takich rozmów z osobami 50 plus ma uniwersalny charakter).
- instytucji pracujących na rzecz osób 50+, takie jak na przykład domy kultury, NGO organizujące zajęcia dla uczestników 50+, czy nawet powiatowe urzędy pracy lub ośrodki pomocy społecznej, dzięki temu, że otrzymają do wykorzystania zestaw narzędzi, z których część będzie do bezpośredniego wykorzystania w pracy z takimi osobami.
- interesariuszy rynku pracy, którzy chcą promować strategię zarządzania wiekiem i wspierać przedsiębiorców w jej realizacji.
- doradców i specjalistów HR oferujących usługi doradcze w zakresie zarządzania personelem
- firm, instytucji szkoleniowych oraz uczelni wyższych z obszaru zarządzania
- psychologów i trenerów rozwoju osobistego,
- osób 50+, głównie tych które aktualnie są zatrudnione, a poszukują możliwości pozytywnych zmian w obszarze pracy zawodowej lub potrzebują tylko impulsu, aby ich dokonać. Zestaw proponowanych narzędzi jest tak dobrany, aby mogły one być zastosowane dla zróżnicowanej grupy uczestników, którzy - oprócz tego, że są w tej samej grupie wiekowej - mogą się różnić pod względem potrzeb (różnice wynikające z poziomu wykształcenia, rodzaju wykonywanej pracy itd.)

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

Należy wskazać działania, które powinien podjąć podmiot decydujący się na wdrożenie innowacji, a także czas, zasoby i koszty niezbędne do wdrożenia innowacji. Opis powinien wskazywać, czy wykorzystanie innowacji wymaga np. inwestycji w infrastrukturę techniczną, przeszkolenia pracowników w zakresie wykorzystania rozwiązania, zaangażowania innych instytucji (np. władz samorządowych, oświatowych, urzędów centralnych) czy też nie wymaga dodatkowych przygotowań. Ponadto, istotne jest określenie, czy potrzebna jest zgoda instytucji/organizacji trzeciej, żeby wdrożyć innowację, a także wskazanie ewentualnych zmian organizacyjnych i/lub prawnych oraz czasu niezbędnego do ich wprowadzenia.

Wdrożenie produktu finalnego przez przedsiębiorców nie zakłada, że jest koniecznością inwestowanie w infrastrukturę techniczną czy zaangażowanie innych instytucji.

Nie jest wymagana zgoda instytucji/organizacji trzeciej.

Nie jest potrzebne wprowadzanie zmian prawnych, także zmiany organizacyjne nie są konieczne.

Wdrożenie innowacji oznacza przede wszystkim zmianę postawy kadry kierującej dotyczącej zarządzania ludźmi, w tym zespołem zróżnicowanym wiekowo. Dopiero w dalszej kolejności można użyć dodatkowych narzędzi wspomagających wdrożenie, np. szkoleń lub wsparcia indywidualnego dla pracodawców, pracowników, zmian dotyczących ergonomii, inwestycji w akcje prozdrowotne itp. Dobór narzędzi zależy od polityki przedsiębiorstwa i jego zasobów.

Proponowany w projekcie produkt jest ofertą, która nie wymaga ponoszenia znacznych kosztów finansowych. Przez to innowacja staje się stosunkowo atrakcyjna i zachęca potencjalnych

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego użytkowników do podjęcia działań wdrażających. Realizatorzy projektu „PI 50+ doświadczenie” mieli bowiem na względzie przede wszystkim to, że testowane rozwiązanie było współfinansowane ze środków UE ramach POKL, a przy szerokim wdrożeniu należy zadbać o ograniczanie potencjalnych barier, w tym barier finansowych. W rezultacie takiego podejścia otrzymujemy produkt finalny, w którym można podjąć pierwsze działania niemalże bezkosztowo.

Przewidujemy dwa warianty wdrożenia:

1. Wariant – podstawowy - bezkosztowy

Zawarte w poradniku opisy i wyjaśnienia procesów, narzędzi oraz instrukcji ich użytkowania pozwalają na samodzielne przyswojenie i wdrożenie ich do stosowania w Organizacji bez potrzeby wsparcia zewnętrznych konsultantów czy dodatkowych szkoleń. Podręcznik jest skonstruowany prosto, pozwalając samodzielnie przejść procesy HR w instytucji.

2. Wariant opcjonalny – rozszerzony

Zakłada pogłębienie wiedzy i umiejętności osób wdrażających system poprzez skorzystanie ze szkoleń zewnętrznych:

- Nabycie i doskonalenie kompetencji w zakresie wdrożenia i realizacji Systemu Ocen Okresowych Pracowników, a w szczególności prowadzenia rozmów oceniających (rozwojowych),

Proponujemy udział w szkoleniu otwartym (pozwala to ograniczyć koszty), czas trwania szkolenia 2 dni (16 jednostek dydaktycznych) - koszt - ok 2500 złotych (+ew. koszty logistyczne rozliczne w ramach delegacji pracownika).

- Nabycie i doskonalenie kompetencji w zakresie prowadzenia rozmów motywacyjno - rozwojowych, opartych na metodologii coachingu menadżerskiego.

Proponujemy udział w szkoleniu otwartym (pozwala to ograniczyć koszty), czas trwania szkolenia 2 dni (16 jednostek dydaktycznych) - koszt - ok. 3000 złotych (+ew. koszty logistyczne rozliczne w ramach delegacji pracownika).

Nie wydaje się, że nieskorzystanie ze szkoleń obniży jakość oferowanych działań HR przez pracowników działu kadr/HR czy menadżerów. Szkolenia wzbogacą specjalistyczną wiedzę pracownika, ale doświadczenie zdobywa się poprzez praktykę, co w tym obszarze stanowi bardzo ważny element, który potrafi zaważyć na wyniku oceny pracownika.

V. Dostępność produktu finalnego dla jego przyszłych użytkowników

Należy wskazać, w jaki sposób zostanie zapewniona dostępność produktu finalnego dla jego przyszłych użytkowników.

Podręcznik zostanie wydrukowany w liczbie co najmniej 500 egzemplarzy i będzie dystrybuowany bezpłatnie w województwie lubelskim oraz szerzej przez sieć Krajowej Izby Gospodarczej. Skierowany zostanie przede wszystkim do pracodawców z terenu woj. lubelskiego, specjalistów HR, trenerów z instytucji szkoleniowych, psychologów, pracowników uczelni wyższych z obszaru zarządzania oraz interesariuszy rynku pracy, którzy chcą promować strategię zarządzania wiekiem.

Podręcznik będzie też możliwy do ściągnięcia z Internetu ze strony www.piecdziesiatplus.com w zakładce województwo lubelskie” oraz na stronie RIG <http://www.rig.lublin.pl>

W oparciu o produkt finalny zostanie przygotowane szkolenie oferowane pracodawcom, przedsiębiorcom w województwie lubelskim oraz wszystkim zainteresowanym. Oferta szkoleniowa

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego zostanie udostępniona na stronie www.piecdziesiatplus.com w zakładce województwo lubelskie” oraz na stronie RIG <http://www.rig.lublin.pl>

VI. Zmiany w zakresie strategii upowszechniania

Należy wskazać, czy w konsekwencji prac nad ostateczną wersją produktu finalnego konieczne jest wprowadzenie zmian do strategii upowszechniania wskazanej w strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego. Jeśli tak, należy wskazać zakres zmian oraz ich uzasadnienie.

Na etapie testowania nie przewidziano znaczących zmian, doprecyzowano tylko formy zapisane w strategii projektu innowacyjnego. Zapisy w Strategii dot. upowszechniania wymagały drobnych korekt.

1. Regionalna Izba Gospodarcza nie posiada newslettera, może więc jedynie stosować mailing. Przewidujemy wysyłkę informacji do około 200 podmiotów z bazy mailowej firm i instytucji zrzeszonych i współpracujących z RIG.
2. Planujemy również przekazanie informacji w różnorodny sposób 4 członkom KIG w woj. lubelskim (spotkania informacyjne, rozmowy telefoniczne, mailing), gdyż pojedyncze spotkanie może nie wyczerpywać szerokiego tematu i niezbędne są dodatkowe formy przekazywania informacji.
3. Jeżeli chodzi o kampanię informacyjną w mediach, chcielibyśmy zamieścić 10 ogłoszeń (forma banneru internetowego lub artykułu sponsorowanego w prasie), w mediach lokalnych i regionalnych.
4. Dystrybucję produktów finalnych wśród przedsiębiorców z województwa przewidujemy na różnorodnych spotkaniach, szkoleniach organizowanych przez RIG oraz na konferencji regionalnej.

VII. Zmiany w zakresie strategii włączania do głównego nurtu polityki

Nie przewiduje się zmian w strategii włączania do głównego nurtu polityki.

VIII. Załączniki

Do opisu produktu finalnego należy załączyć szczegółowe opracowanie wszystkich materiałów mających się składać na ten produkt (raporty, programy szkoleń, podręczniki itp.). Aby zagwarantować, że w przyszłości produkt będzie prawidłowo stosowany, należy sporządzić instrukcję stosowania produktu finalnego wraz z załączonymi materiałami. Instrukcja musi być każdorazowo dostosowana ich do specyfiki (może wskazywać np. informację do kogo dany materiał jest skierowany, jakie warunki w odniesieniu do odbiorców i użytkowników muszą być spełnione, by zapewnić prawidłowe wykorzystanie produktu, w jaki sposób dobierać odbiorców). Opracowując instrukcję, należy stosować klarowny i prosty język gwarantujący zrozumienie zasad stosowania materiałów przez przyszłych użytkowników.