

BIURO PROJEKTU:

ul. Świętoduska 10/10 • 20-082 Lublin

Tel. 501 633 894 • 81 532 33 42

e-mail: wak50@paip.pl • www.wak50.paip.pl



OPIS PRODUKTU FINALNEGO

PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

„WIRTUALNY ASYSTENT KARIERY 50+”

POZNAŃSKI AKADEMICKI INKUBATOR PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

LUBLIN

MARZEC 2015

Strona **1**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



BIURO PROJEKTU:

ul. Świętoduska 10/10 • 20-082 Lublin

Tel. 501 633 894 • 81 532 33 42

e-mail: wak50@paip.pl • www.wak50.paip.pl

INFORMACJE OGÓLNE:

Projekt „PI-Wirtualny Asystent Kariery 50+” realizowany jest w okresie od 01.05.2013 roku do 30.06.2015 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.08.02.02-06-016/12-01

SPIS TREŚCI

Zawartość

1.NAZWA PRODUKTU FINALNEGO.....	4
2.ELEMENTY SKŁADAJĄCE SIĘ NA PRODUKT FINALNY	6
3.PROBLEM, NA KTÓRY ODPOWIADA INNOWACJA	9
4.UŻYTKOWNICY, KTÓRZY MOGĄ ZASTOSOWAĆ INNOWACJĘ	15
5.DZIAŁANIA/ NAKŁADY/ ZMIANY KONIECZNE DO ZASTOSOWANIA/ WDROŻENIA INNOWACJI	17
6.DOSTĘPNOŚĆ PRODUKTU FINALNEGO DLA JEGO PRZYSZŁYCH UŻYTKOWNIKÓW	19
7.ZMIANY W ZAKRESIE STRATEGII UPOWSZECZNIANIA.....	19
8.ZMIANY W ZAKRESIE STRATEGII WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI.....	19
9.ZAŁĄCZNIKI.....	19
10. BIBLIOGRAFIA.....	20

1.NAZWA PRODUKTU FINALNEGO

Produktem finalnym jest platformy **Wirtualny Asystent Kariery 50+(WAK 50)** <https://wak50.paip.pl/> a w niej: testy z psychologii zdrowia, testy z psychologii pracy, testy z umiejętności interpersonalnych, narzędzie do określania zakresu badań medycznych dla pracowników 50+, narzędzie analizujące wyniki badań i sugerujące zmiany oraz materiały do wdrożenia WAK 50 w firmach - podręcznik wdrażania (instrukcja narzędzia - metodologia wdrażania), materiały do zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach konspekty szkoleń i doradztwa dla zarządzających/HR, konspekty szkoleń trenerskich do mentoringu - opracowane w formie skryptów (materiały drukowane oraz zamieszczone na platformie, które służą realizacji celu głównego i celów szczegółowych):

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 01.05.2013r. do 30.06.2015r.

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 30.06.2015 r.

CEL 2:

Poprawa sytuacji zawodowej i zdrowotnej 100 pracowników mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw z województwa lubelskiego dzięki wprowadzeniu działań wydłużających aktywność zawodową w 10 firmach do 30.06.2015 r.

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 30.06.2015 r.

CEL 4:

Upowszechnienie i mainstreaming narzędzia WAK50 wśród pracodawców z woj. lubelskiego oraz wdrożenie działań związanych z utrzymaniem aktywności osób 50+ poprzez wykorzystanie modelu w 20

mikro-, małych i średnich przedsiębiorstwach (10 MMSP – etap testowania + 10 nowych MMSP) na etapie upowszechniania produktu do 30.06.2015 r.

Wersję wstępną produktu finalnego poddano testowaniu w warunkach zgodnych z założeniami i celami projektu. W wyniku testowania oraz na podstawie wskazanych zmian w raporcie z ewaluacji projektu powstała ostateczna wersja produktu finalnego, która jest całkowicie zgodna z założeniami zawartymi w strategii. Testowanie w wyniku którego dokonano korekt produktu finalnego przeprowadzono zgodnie z założeniami ujętymi w strategii. Do testowania przystąpili wszyscy uczestnicy projektu 50+, tj.: 101 osób (69 kobiet i 32 mężczyzn), wyniki zostały przedstawione w raporcie końcowym z ewaluacji. Są one zgodne z założonymi celami projektu (zawarte we wnioskach z badań, w 6.1. Ocena trafności narzędzia WAK50, 6.3. Ocena skuteczności projektu WAK50)

Prezentowane narzędzia mają autorski oraz nowatorski charakter i zostały przygotowane przez specjalistów i ekspertów z proponowanych dziedzin.

Produkt finalny - **Platforma internetowa WAK50**, to narzędzie z którego mogą korzystać zarówno pracownicy przedsiębiorstw, jak i właściciele/ kadra zarządzająca/ pracownicy działów kadr.

Platforma zawiera specjalistyczne testy psychologiczne diagnozujące potencjał użytkowników modelu, narzędzie do określania zakresu badań medycznych. Najważniejsze narzędzie w całym systemie analizuje wyniki badań i sugerujące zmiany generuje zindywidualizowane raporty zarówno dla pracownika 50, jak i dla pracodawcy. Raport dla pracownika zawiera konkretne wskazówki dotyczące dbania o zdrowie, kondycję fizyczną i psychiczną (w tym np. propozycje diet, ćwiczeń fizycznych). Z kolei pracodawca otrzyma raport zawierający informacje/ wskazówki odnośnie tego, jakie działania powinien podjąć w codziennej praktyce przedsiębiorstwa, aby wzmocnić proces produkcyjny/ wydajność firmy, jednocześnie w najwyższym stopniu wykorzystując potencjał pracownika 50+

Platforma dla odbiorców jest narzędziem prostym, zbudowanym w oparciu o grafiki (na zasadzie testów na prawo jazdy). Po wyborze kryteriów (np. stanowiska pracy),

System oferuje:

- a. testy z psychologii zdrowia,
- b. testy z psychologii pracy,
- c. testy z umiejętności interpersonalnych,
- d. narzędzie do określania zakresu badań medycznych dla pracowników 50+,
- e. narzędzie analizujące wyniki badań i sugerujące zmiany.

Po testach, przedstawiciele MMŚP otrzymują raporty, jakie działania/ułatwienia powinny zostać wprowadzone w przedsiębiorstwach dla osób 50+, w jaki sposób może zostać zoptymalizowany proces produkcyjny w stosunku do wydajności osób 50+.

Każdy użytkownik platformy może skorzystać również z:

- 1. Materiałów do wdrożenia WAK50 w firmach**, tj. podręcznika wdrażania (instrukcja narzędzia - metodologia wdrażania), podręcznika użytkownika modelu, konspektów przykładowych szkoleń i doradztwa dla HR, szkoleń trenerskich z zakresu mentoringu (które zamieszczone są na platformie WAK50 w zakładce „Do pobrania”)
- 2. Materiałów do zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach** - przykładowe strategie zarządzania wiekiem, materiały szkoleniowe, konspekty wdrożeniowe (również zamieszczone są na platformie WAK50 w zakładce „Do pobrania”)

2.ELEMENTY SKŁADAJĄCE SIĘ NA PRODUKT FINALNY

Opis produktu finalnego

Produkt finalny został opracowany w formie narzędzia internetowego - WAK50 oraz podręczników: podręcznika użytkownika modelu, podręcznika dla służb HR, skryptu dla pracowników 50+ z zakresu przekazywania wiedzy, tj.:

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

System zawiera 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.

Integralną częścią WAK50 jest narzędzie do określania zakresu badań medycznych, które wdrożone w zakresy poszczególnych elementów generuje 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 jest 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 składają się na efekt końcowy – wyniki zarówno dla pracownika, jak i dla pracodawcy. Pracownik otrzymuje szczegółowy raport nt. jego stanu zdrowia, zaś pracodawca wyniki „dla przedsiębiorstwa” zawierające zbiorcze zestawienia przeprowadzonych przez pracowników testów. Z tego raportu może wyciągnąć wnioski nt. zarządzania pracownikami 50+, dowiaduje się o ich potrzebach / mocnych i słabych stronach w odniesieniu do ich funkcjonowania w środowisku pracy.

2. Materiały do wdrożenia WAK 50 w firmach:

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

3. Materiały do zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach:

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

Na poszczególne elementy WAK50 składają się poniższe części składowe platformy:

Opis typowych stanowisk pracy <i>Element PLATFORMA WAK50</i>	Opracowanie zestawu najczęściej spotykanych stanowisk pracy występujących w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach (<i>złożono opracowanie 15 stanowisk, w efekcie realizacji zamówienia opracowano: 54 stanowiska</i>). Opracowanie zestawu wymagało merytorycznego wsparcia: psychologa pracy, lekarza medycyny pracy oraz specjalisty HR. Zestaw typowych stanowisk pracy został zaimplementowany na platformie WAK50.
Zestaw schorzeń związanych ze stanowiskiem pracy <i>PLATFORMA WAK50</i>	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 został wykorzystany w pracy narzędzia WAK50.
Testy z psychologii zdrowia <i>Element PLATFORMA WAK50</i>	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 <i>Element PLATFORMA WAK50</i>	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 <i>Element PLATFORMA WAK50</i>	W ramach tego zadania zostało opracowanych 5 testów z umiejętności interpersonalnych. W ramach testów badane jest 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 <i>Element PLATFORMA WAK50</i>	<p>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 zostały wygenerowane w raportach końcowych wraz z zaleceniami w zakresie zdrowia.</p>
Materiały z zakresu dietetyki <i>Element PLATFORMA WAK50</i>	<p>Zostały opracowane materiały do narzędzia, które są wykorzystywane przez moduł analizujący do proponowania zmian: materiały dietetyczne pokazują przykładową dietę, przekazują porady żywieniowe, informują o zagrożeniach płynących z niewłaściwego odżywiania się. Opracowano 24 przykładowe diety.</p>
Materiały z zakresu sportu i kultury fizycznej <i>Element PLATFORMA WAK50</i>	<p>Opracowano materiały do narzędzia, które są 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 uświadamia 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.</p>
Narzędzie analizujące wyniki badań i sugerujące zmiany <i>Element PLATFORMA WAK50</i>	<p>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 jest wprowadzenie do firm propozycji różnych form aktywności, stymulujących dobrą kondycję fizyczną i psychiczną pracowników 50+. Stworzenie narzędzia wymagało 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).</p>
Podręcznik użytkownika modelu <i>Zamieszczony na PLATFORMA WAK50</i>	<p>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).</p>
Podręcznik dla służb HR <i>Zamieszczony na PLATFORMA WAK50</i>	<p>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 zostały 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.</p>
Skrypty dla pracowników 50+ z zakresu przekazywania wiedzy <i>Zamieszczony na PLATFORMA WAK50</i>	<p>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 przełamywania. Powyższe materiały merytoryczne mają na względzie specyfikę projektu, którego odbiorcami są pracownicy mikro, małych i średnich przedsiębiorstw w wieku 50+.</p>

Produkt jest przeznaczony dla pracowników 50+ oraz osób zarządzających/HR w MMŚP i służy 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.

3.PROBLEM, NA KTÓRY ODPOWIADA INNOWACJA

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 starszej.⁴ 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 pracy.⁵

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

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.

oraz badań lekarskich. Jest to niepokojący fakt, ponieważ częstość występowania chorób rośnie z wiekiem. Około 75% osób po 50 roku życia ma rozpoznaną 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.

Innowacja przyczynia się do rozwiązania następujących problemów:

- dyskryminacji osób 50 + w przedsiębiorstwach województwa lubelskiego;
- braku umiejętności wykorzystania potencjału osób 50 + w przedsiębiorstwach województwa lubelskiego;
- braku narzędzi wspomagających zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach;
- braku świadomości konieczności wprowadzenia zarządzania wiekiem w firmach sektora MMŚP;
- braku umiejętności utrzymania aktywności pracowników powyżej 50 roku życia;
- braku wdrażania działań aktywizacyjnych pracowników 50+;
- braku nawyku zajmowania się profilaktyką zdrowotną;
- braku programów profilaktyki zdrowotnej w zakładzie pracy, co generuje wyższą absencję w pracy;
- niedostrzeganie przez przedsiębiorstwa konieczności wsparcia działań na rzecz profilaktyki zdrowotnej pracowników 50+;
- braku umiejętności wykorzystania wiedzy pracowników 50+ w przedsiębiorstwach z sektora MMŚP
- niskiej aktywności zawodowej pracowników 50+.

Poniżej przedstawiamy (w formie tabeli) w jaki sposób innowacja odpowiada na poszczególne problemy:

Problem	Odpowiedź
<i>Dyskryminacja osób 50 + w przedsiębiorstwach województwa lubelskiego;</i>	wskazywanie użytkownikom modelu dobrych praktyk związanych z wykorzystaniem pracowników 50+ w firmach (metodologie, materiały szkoleniowe); wskazanie problemów związanych z wykluczeniem osób 50+ z życia firmy; wskazanie korzyści wynikających z zatrudniania osób 50+.
<i>Brak umiejętności wykorzystania potencjału osób 50 + w przedsiębiorstwach województwa lubelskiego;</i>	przekazanie użytkownikom modelu kompleksowej wiedzy na temat zarządzania wiekiem i umiejętnego wykorzystania potencjału osób 50+ w firmach; zadekowanie narzędzi pracownikom 50 +; wskazywanie dobrych praktyk związanych z wykorzystaniem pracowników 50+ w firmach (metodologie, materiały szkoleniowe)
<i>Brak narzędzi wspomagających zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach</i>	przygotowanie i przekazanie intuicyjnych, bezkosztowych, przetestowanych narzędzi wspomagających zarządzanie wiekiem, wsparcie w zakresie wdrażania narzędzi, przekazanie narzędzi, które podlegają częściowej edycji i dostosowaniu do wielkości przedsiębiorstwa i jego branży

<i>Brak świadomości konieczności wprowadzenia zarządzania wiekiem w firmach sektora MMŚP;</i>	przekazanie użytkownikom i odbiorcom modelu kompleksowej wiedzy na temat zarządzania wiekiem i umiejętnego wykorzystania potencjału osób 50+; wskazanie dobrych praktyk w zakresie ZW, które mają na celu zwiększenie świadomości przedsiębiorców oraz IOB w zakresie ZW
<i>Brak umiejętności utrzymania aktywności pracowników powyżej 50 roku życia;</i>	j.w.
<i>Brak wdrażania działań aktywizacyjnych pracowników 50+;</i>	przygotowanie i przekazanie intuicyjnych, bezkosztowych, przetestowanych narzędzi wspomagających zarządzanie wiekiem,
<i>Brak nawyku zajmowania się profilaktyką zdrowotną;</i>	j.w. zwiększanie świadomości pracowników i pracodawców w dziedzinie wykorzystania potencjału pracowników 50 +
<i>Brak programów profilaktyki zdrowotnej w zakładzie pracy, co generuje wyższą absencję w pracy;</i>	przygotowanie i przekazanie intuicyjnych, bezkosztowych, przetestowanych narzędzi wspomagających zarządzanie wiekiem,
<i>Niedostrzeganie przez przedsiębiorstwa konieczności wsparcia działań na rzecz profilaktyki zdrowotnej pracowników 50+;</i>	j.w.
<i>Brak umiejętności wykorzystania wiedzy pracowników 50+ w przedsiębiorstwach z sektora MMŚP</i>	j.w.
<i>Niska aktywność zawodowej pracowników 50+.</i>	wskazywanie użytkownikom modelu dobrych praktyk związanych z wykorzystaniem pracowników 50+ w firmach (metodologie, materiały szkoleniowe); wskazanie problemów związanych z wykluczeniem osób 50+ z życia firmy; wskazanie korzyści wynikających z zatrudniania osób 50+.

W przeprowadzonym badaniu ewaluacyjnym kadra kierownicza badanych przedsiębiorstw, w odniesieniu do efektywności kosztowej narzędzia WAK50, wskazała na niewątpliwą atut przedmiotowego rozwiązania, jakim jest brak bezpośrednich kosztów nabycia narzędzia. Narzędzie nie wymaga zaangażowania dużych zasobów czasu i kapitału ludzkiego. Wynika to z następujących cech narzędzia wskazanych przez badanych, jakimi są: łatwość obsługi, dostępność przez Internet, precyzyjność pytań, prostota obsługi.

Wdrożenie innowacji w dłuższej perspektywie czasowej powinno przyczynić się do uzyskania następujących efektów:

- wzrost wiedzy i umiejętności kadry zarządzającej w zakresie zarządzania wiekiem,
- wzrost efektywności pracy pracowników 50 + (częstsze obejmowanie tej grupy wiekowej działaniami z zakresu profilaktyki zdrowia, podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracodawców uświadamiających sobie potencjał tej grupy, dostosowanie warunków pracy do potrzeb i możliwości tej grupy wiekowej)
- wydłużenie aktywności zawodowej pracowników 50 +,
- wzrost poziomu satysfakcji pracodawców z kwalifikacji ,umiejętności i predyspozycji zatrudnionych osób 50+,
- zwiększenie świadomości pracowników 50 + ze swoich umiejętności i kompetencji,
- stosowanie mentoringu w przedsiębiorstwach,

Podsumowując należy stwierdzić, że produkt finalny :

1. Stanowi kompleksowe rozwiązanie dla pracodawców i pracowników 50 +,
2. Jest dostosowany do potrzeb przedsiębiorstw z sektora MMŚP,
3. Jest nową wartością merytoryczną w zakresie zarządzania wiekiem,
4. Jest bezpłatnym ,zaawansowanym technologiczne narzędziem.

WAK50 to innowacyjne narzędzie do zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie, które z jednej strony wspomaga dział personalne/ kadrę zarządzającą mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw w zarządzaniu pracownikami 50+, a z drugiej jest 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 otrzymuje zindywidualizowany raport, w którym zalecenia są sprofilowane pod kątem uzyskanych wyników w poszczególnych testach oraz zdiagnozowanego stanu zdrowia.

Innowacja stanowi odpowiedź na obecne i prognozowane tematy rynku pracy, zwłaszcza w obszarze zwiększenia zatrudnienia i wydłużania aktywności zawodowej

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 jest

dla przedsiębiorców narzędziem do diagnozowania kondycji zdrowotnej pracowników, przypominania o konieczności wykonania testu, dbaniu o zdrowie, regularnych badaniach itp. Z kolei sami pracownicy mogą skorzystać z nowoczesnego, a jednocześnie prostego w obsłudze narzędzia, które wygeneruje dla nich test diagnozujący potencjał, a także wskazuje jakie badania należy wykonać, jaki tryb życia prowadzić, jaką zastosować dietę. WAK50 jest narzędziem autorskim, od początku tworzoną w oparciu o założenia projektu (analizę potrzeb i problemów grupy docelowej) i wzbogacaną o uwagi i sugestie płynące od potencjalnych odbiorców i użytkowników modelu.

Osoby odpowiedzialne w przedsiębiorstwach za zarządzanie ludźmi otrzymują gotowe narzędzie, w którym obok testów z zakresu kompetencji społecznych, równie ważne jest 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, mogą 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 zostało znaczenie podejmowania działań na rzecz wydłużania aktywności zawodowej starszych, doświadczonych pracowników.

Po wykonaniu zalecanych testów zarówno pracownicy, jak i pracodawcy otrzymują raporty wygenerowane przez narzędzie. Pracownik 50+ otrzymuje 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 otrzymuje w raporcie wyniki przeprowadzonych testów przez pracowników (jako kompletne zestawienie), z którego wynikają słabe i mocne punkty w zarządzaniu, odpowiedzi obejmujące zagadnienia sprawnego zarządzania firmą. Z uwagi na konieczność zapewnienia pracownikom pełnej ochrony danych wrażliwych, pracodawca nie otrzymuje 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+ zakłada dużą homogeniczność – jednakowe wsparcie adresowane jest 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. 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 są 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.

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.

Produkt finalny odpowiada na aktualne potrzeby polityki i praktyki:

- Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006-2020; osiągnięcie trwałego i zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego Lubelszczyzny poprzez zwiększenie konkurencyjności województwa oraz optymalne wykorzystanie jego wewnętrznych potencjałów rozwojowych,
- Regionalny Plan Działań na Rzecz Promocji Zatrudnienia, Adaptacyjny Rynek Pracy: Aktywizacja osób w wieku 50+,
- „Solidarność pokoleń” programu Rady Ministrów - Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+” ,
- Raport Polska 2020-2030 – kluczowe wyzwania, jakie stoją przed Polską: wzrost i konkurencyjność, wysoka aktywność zawodowa oraz adaptacyjność zasobów pracy,
- Europa 2020 to unijna strategia wzrostu na najbliższe dziesięciolecie, zakładająca m.in. wskaźnik zatrudnienia osób 20-64 na poziomie 75%.

4. UŻYTKOWNICY, KTÓRZY MOGĄ ZASTOSOWAĆ INNOWACJĘ

Innowacja może być zastosowana w niemal każdym przedsiębiorstwie MŚP. W szczególności użyteczna jest w małych i średnich przedsiębiorcach, możliwa zaś do zastosowania również w mikroprzedsiębiorstwach.

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).

Produkt finalny poprzez uniwersalność i różnorodność ma zachęcić przedsiębiorstwa do zainteresowania się koncepcją zarządzania wiekiem, przełamania stereotypów na temat pokolenia 50+.

Badanie ewaluacyjne odpowiada na pytanie o skuteczności zastosowanego narzędzia: Badani pracownicy 50+ stosunkowo rzadko diagnozują swój stan zdrowia, przy czym wskazują jednocześnie na dużą potrzebę takiej diagnozy. Wskazują również na brak diagnozy kompetencji społecznych. Jednocześnie potrzebę diagnozy za pomocą narzędzi internetowych wskazało niemal ¾ badanych pracowników.

Pracownicy biorący udział w badaniu za pośrednictwem wywiadów uzasadniali swoją potrzebę diagnozy kondycji psychofizycznej tym, iż mają świadomość popełniania wielu błędów w zakresie dbania o zdrowie. Dodatkową motywacją do poznania swojego stanu zdrowia jest utrudniony dostęp do badań w ramach publicznej służby zdrowia.

Wyniki badań w dużym stopniu potwierdzają występowanie potrzeby diagnozy stanu zdrowia przez pracowników 50+, która jest zaspokajana przez projekt WAK50.

Niemal 75% badanych pracowników wskazuje na brak działań z zakresu profilaktyki zdrowotnej, w swoich firmach. Kadra menadżerska potwierdziła, że w ich przedsiębiorstwach nie są realizowane zadania z zakresu profilaktyki zdrowia. Jednakże przedstawiciele firm deklarują chęć uczestnictwa w bezpłatnych projektach dotyczących profilaktyki zdrowia. Kadra menadżerska i właściciele przedsiębiorstw biorący udział w badaniu wskazują na istnienie potrzeby zwiększenia wiedzy z zakresu profilaktyki zdrowotnej w firmie. Potrzeby te mogą być zaspokojone poprzez zastosowanie narzędzia WAK50.

Zdecydowana większość przedstawicieli kadry menadżerskiej dopiero w ramach projektu WAK50 miała możliwość spotkać się z problematyką zarządzania wiekiem i mentoringiem. Wskazuje to na dużą potrzebę zwiększania wiedzy z zakresu.

Pracownicy 50+ nie spotkali się w swoich przedsiębiorstwach z działaniami ukierunkowanymi na wydłużenie aktywności zawodowej. Potwierdzili natomiast, że chcą pracować i są nastawieni pozytywnie wobec wszelkich działań pracodawców, które mogłyby wydłużyć okres zatrudnienia. Wyniki badań potwierdzają potrzebę realizacji działań wydłużających aktywność zawodową osób 50+.

Dodatkowo pracownicy 50+ w udzielonych wywiadach wskazali, jako największą zaletę narzędzia, uświadomienie zagrożeń dla zdrowia i zmotywowanie do podjęcia działań. Wskaźnik osiągnięcia celu projektu - Liczba pracowników 50+, dla których stworzone narzędzia są wartościowe w diagnozie ich potrzeb i kondycji psychofizycznej – został osiągnięty przez 98 osób.

5.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.

Działania i rozwiązania proponowane w produkcie finalnym w większości przypadków mają charakter nisko lub bezkosztowy.

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 produktowi finalnemu – 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 generuje 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 narzędzia wirtualnego niezbędnego 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).

6.DOSTĘPNOŚĆ PRODUKTU FINALNEGO DLA JEGO PRZYSZŁYCH UŻYTKOWNIKÓW

Produkt finalny będzie udostępniony nieodpłatnie wszystkim osobom zainteresowanym tematem zarządzania wiekiem, procesami HR, problematyką pokolenia 50 +

Przygotowany produkt finalny dostępny jest w wersjach papierowej i elektronicznej. Narzędzia wchodzące w skład modelu (metodologie, materiały szkoleniowe, testy) udostępnione są do pobrania na platformie www.wak50.paip.pl . Dodatkowo narzędzia wraz z *Podręcznikiem* przekazanie zostaną firmom sektora MMŚP województwa lubelskiego, które zgłoszą taką potrzebę; ponadto narzędzia zostaną przekazane wspierającym nasze działania Instytucjom Otoczenia Biznesu (zrzeszenia i związki pracodawców, związki pracobiorców, izby rzemieślnicze)

7.ZMIANY W ZAKRESIE STRATEGII UPOWSZECZNIANIA

Ostateczna wersja produktu finalnego nie wymagała wprowadzenia zmian w strategii działań upowszechniających, o których mowa w Strategii Wdrażania Projektu Innowacyjnego Testującego.

8.ZMIANY W ZAKRESIE STRATEGII WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI

Ostateczna wersja produktu finalnego nie wymagała wprowadzenia zmian w strategii działań włączających do głównego nurtu polityki, o których mowa w Strategii Wdrażania Projektu Innowacyjnego Testującego.

9. ZAŁĄCZNIKI

1. Raport końcowy z ewaluacji narzędzia WAK50 wypracowanego w ramach projektu „PI-Wirtualny Asystent Kariery 50+”,
2. Podręcznik dla służb HR,
3. Skrypty dla pracowników 50+ z zakresu przekazywania wiedzy.
4. Podręcznik wdrażania/instrukcja narzędzia.

10. BIBLIOGRAFIA

- 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,
- B. Romejko, Raport z badań osób pracujących w wieku 50+ z terenu województwa lubelskiego”, Lublin 2011,
- E. Rzechowska (red.), Dojrzały pracownik na rynku pracy: Perspektywa rozwojowa i perspektywa pracowników służb społecznych (raport z badań), Lubelska Szkoła Biznesu, Lublin 2010,