

INNOWACYJNE NARZĘDZIA do ZASTOSOWANIA w obszarze ADAPTACYJNOŚĆ

Szanowni Państwo,

W ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki wypracowywane są, współfinansowane ze środków Unii Europejskiej, innowacyjne rozwiązania problemów w ważnych dla życia publicznego obszarach polityk społecznych. Rozwiązania te powstają po to, aby w sposób bardziej skuteczny odpowiadać na wyzwania jakie stawia przed nami codzienność, takie jak np.: niedostosowanie oferty kształcenia zawodowego i ustawicznego do potrzeb rynku pracy, wysoka stopa bezrobocia wśród osób po 45 roku życia, niski poziom innowacyjności małych i średnich przedsiębiorstw, czy niedostateczny rozwój metod i narzędzi zarządzania w jednostkach samorządu terytorialnego.

Wartość powstających narzędzi jest o tyle duża, że wypracowywane są one przez osoby i instytucje, na co dzień zajmujące się problemami, na które te rozwiązania odpowiadają - znając je z życia codziennego, wiedzą co stanowi ich źródło, i dzięki temu potrafią właściwie dobrać sposób ich rozwiązania. Użyteczność wypracowywanych narzędzi jest weryfikowana w praktyce poprzez testowanie przez osoby, których poszczególne problemy dotyczą. Dodatkowo, nowe narzędzia bardzo często powstają w ramach szerszej współpracy, w tym z instytucjami z innych państw, co zwiększa ich wartość poprzez spojrzenie na problem z szerszej perspektywy oraz możliwość zastosowania u nas metod sprawdzonych już gdzie indziej.

Niezwykle istotne jest także to, że wypracowane przez jedną instytucję narzędzia mogą być z powodzeniem zastosowane przez inne, które borykają się z podobnymi problemami. Same rozwiązania mają konkretną, gotową do zastosowania w praktyce formę – może to być np. poradnik, instrukcja działania, program kształcenia lub gotowy do wdrożenia model. Dostęp do tych rozwiązań jest bezpłatny, a ich zbiorcze zestawienie, wraz z charakterystyką oraz gotowymi do pobrania narzędziami, jest dostępne dla wszystkich.

Wszyscy mogą i powinni skorzystać z tych innowacji - dzięki nim można np. usprawnić swoją pracę, poprawić jakość życia w ważnym dla nas aspekcie, wzbudzić motywację do nauki i pracy w niszowym zawodzie. Korzyści jest tak dużo, jak samych rozwiązań, a wśród nich znajdują się zarówno takie, które można zastosować do problemów jednostkowych, jak też takie, które pomogą lub zainspirują w określeniu i rozwiązaniu szerszych problemów, związanych z zagadnieniami dotyczącymi grup społecznych np. zawodowych lub mniejszości.

Biorąc pod uwagę dużą liczbę powstających aktualnie narzędzi innowacyjnych (wypracowywanych zarówno na poziomie centralnym, jak też regionalnym i lokalnym), Krajowa Instytucja Wspomagająca - działając w porozumieniu z Ministerstwem Rozwoju Regionalnego - opracowała zbiorczą informację prezentującą wypracowywane rozwiązania. Zostały one zaprezentowane w ramach tzw. bloków tematycznych, obejmujących rozwiązania dotyczące podobnych problemów oraz skierowane do zbliżonych grup odbiorców.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



KRAJOWA
INSTYTUCJA
WSPOMAGAJĄCA



CENTRUM PROJEKTÓW
EUROPEJSKICH

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Niniejsza informacja dotyczy narzędzi wypracowanych w ramach bloku tematycznego dotyczącego pracowników po 50 r.ż.

Prezentowane w niniejszym materiale narzędzia mogą być zastosowane (powielone w całości lub zmodyfikowane) także w Państwa instytucjach lub instytucjach/podmiotach, z którymi Państwo współpracujecie.

Do **materiału dołączamy** listę wypracowanych rozwiązań wraz z podstawowymi informacjami na ich temat. Opisy dotyczące innych bloków tematycznych w obszarze adaptacyjność, dostępne są na stronie internetowej KIW (www.kiw-pokl.org.pl; w zakładce „Innowacje” – „Upowszechnianie i mainstreaming”). Dodatkowo, zachęcamy do zapoznania się z narzędziami wypracowanymi w ramach innych obszarów związanych z innowacjami społecznymi: Edukacja i szkolnictwo wyższe, Dobre Rządzenie, Zatrudnienie i integracja społeczna (ścieżka dostępu do materiałów jak powyżej) oraz rozwiązań powstałych ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (www.kiw-pokl.org.pl; zakładka „Projekty i Produkty” – „IW EQUAL”).

Lista dostępnych rozwiązań nie jest zamknięta – wypracowywane są nowe narzędzia, które będą na bieżąco udostępniane na stronie internetowej KIW.

Zachęcamy do skorzystania z dostępnych już innowacyjnych rozwiązań!



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**KRAJOWA
INSTYTUCJA
WSPOMAGAJĄCA**



CENTRUM PROJEKTÓW
EUROPEJSKICH

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



1. Obszar zastosowania rozwiązań	ADAPTACYJNOŚĆ
2. Blok tematyczny	<p><u>Pracownicy 50+</u></p> <p>Liczba rozwiązań w ramach bloku – 22.</p> <p>Na przestrzeni ostatnich lat obserwujemy postępujące procesy starzenia się społeczeństwa, które przejawiają się we wzroście liczby osób w wieku poprodukcyjnym w stosunku do ogółu populacji. W związku z przewidywanym pogłębianiem się niekorzystnych trendów demograficznych, niezbędne jest podjęcie bardziej skutecznych i długofalowych działań zaradczych w obszarze polityki społecznej i zatrudnienia. W ramach niniejszego bloku prezentowane są rozwiązania dotyczące aktywizacji zawodowej osób po 45/50 roku życia, w szczególności przedstawiciele grup defaworyzowanych na rynku pracy, tj.: kobiet, mieszkańców obszarów wiejskich, osób z niskim poziomem wykształcenia. Wśród wypracowanych narzędzi znajdują się m.in. interaktywne platformy e-learningowe dla pracowników i pracodawców; modele międzygeneracyjnego zarządzania kompetencjami pracowników oparte na mentoringu; modele funkcjonowania nowych instytucji działających w obszarze rynku pracy oraz programy doradczo-szkoleniowe dostosowane do potrzeb starszych pracowników z różnych grup zawodowych.</p> <p>Poniżej scharakteryzowano poszczególne, węższe grupy tematyczne, które można wyodrębnić w ramach bloku <i>Pracownicy 50+</i> oraz przedstawiono opisy przykładowych, konkretnych rozwiązań innowacyjnych w ramach poszczególnych grup.</p> <p>1. <u>Grupa rozwiązań do zastosowania w obszarze nowych modeli kształcenia dopasowanych do potrzeb osób powyżej 50 roku życia (3 rozwiązania).</u></p> <p>Wśród propozycji w tym zakresie znajdują się narzędzia, które można wykorzystać w celu podniesienia poziomu wiedzy i umiejętności pracowników powyżej 50 r.ż., co w efekcie może przełożyć się na wzrost aktywności zawodowej przedstawiciele tej grupy wiekowej. Wśród narzędzi wypracowanych przez rozwiązania innowacyjne w tym zakresie znajdują się między innymi modele kształcenia ustawicznego w zakresie rozwoju kompetencji społecznych, zawodowych, informatycznych oraz psychofizycznych, programy doradczo-szkoleniowe dopasowane do potrzeb i specyfiki doświadczonych pracowników, testy kompetencji do diagnozowania obszarów deficytowych i planowania rozwoju zawodowego osób starszych. Nowością w proponowanych rozwiązaniach jest dopasowanie programów szkoleniowych do specyfiki uczenia się osób 50+.</p> <p>➤ Przykładowe rozwiązanie dotyczące modelu świadczenia usług doradczo-szkoleniowych w</p>



oparciu o centrum kariery.

Celem rozwiązania jest zwiększenie wsparcia dla pracowników powyżej 50 roku życia poprzez lepsze dopasowanie oferty doradczo-szkoleniowej do potrzeb zainteresowanych odbiorców. Wypracowane narzędzie to nowy model realizowania usług w zakresie aktywizacji zawodowej, oparty na funkcjonowaniu centrum kariery, które oferuje usługi doradczo-szkoleniowe oraz konsultacje w ramach profilaktyki zdrowotnej przeciwdziałające przedwczesnej dezaktywacji zawodowej pracowników w starszych grupach wiekowych. W oparciu o analizę wyników testu kompetencji ogólnych możliwe jest zidentyfikowanie kluczowych problemów i obszarów deficytowych. Badanie testowe jest punktem wyjścia do przygotowania indywidualnych rekomendacji rozwojowych oraz planów aktywności zawodowej pracowników 50+, które obejmują między innymi sfinansowanie doradztwa zawodowego, usług szkoleniowych podnoszących i uzupełniających kwalifikacje oraz umiejętności zawodowe (np. prowadzenia działalności gospodarczej, informatyczne, rozwoju osobistego) oraz konsultacji w zakresie rynku pracy, prawa pracy i profilaktyki zdrowotnej (dietetyk, gerontolog, fizjoterapeuta, psycholog). Nowością w wypracowanym modelu jest zastosowanie kompleksowego podejścia łączącego poradnictwo zawodowe i diagnozę kompetencji ogólnych z indywidualnym podejściem do zidentyfikowanych deficytów i kluczowych problemów pracowników powyżej 50 roku życia.

➤ Przykładowe rozwiązanie dotyczące modelu kształcenia ustawicznego adresowanego do osób powyżej 50 r.ż.

Celem rozwiązania jest podniesienie aktywności edukacyjnej osób powyżej 50 r.ż. poprzez uczestnictwo w systemie kształcenia ustawicznego dopasowanego do potrzeb tej grupy wiekowej. Wypracowane narzędzie to akademicki model kształcenia ustawicznego na który składają się programy nauczania ukierunkowane na rozwój kompetencji społecznych, zawodowych, informatycznych oraz psychofizycznych. Zakres tematyczny szkoleń został ujęty w konwencji modułowej, obejmującej część obowiązkową oraz zajęcia uzupełniające, które wybiera indywidualnie każdy uczestnik kursu. Zajęcia są prowadzone dla niewielkich grup, co umożliwia lepszą kontrolę indywidualnych postępów uczestników. Częścią rozwiązania jest model szkolenia przygotowujący do stosowania narzędzia oraz raport z badań diagnostycznych. Prezentowane rozwiązanie przełamuje stereotypowe myślenie o potencjale rozwojowym oraz edukacji osób 50+ na poziomie szkolnictwa wyższego. Nowością w wypracowanym modelu jest dostosowanie programu kształcenia na poziomie uczelni wyższych do indywidualnych możliwości rozwojowych osób powyżej 50 r.ż.

2. Grupa rozwiązań do zastosowania w obszarze wykorzystania doświadczenia osób po osoby po 45/50 roku życia w roli trenerów i mentorów (4 rozwiązania).



Wśród propozycji w tym zakresie znajdują się rozwiązania, które można wykorzystać w celu wspierania transferu wiedzy pomiędzy pracownikami po 50 roku życia a młodszą częścią kadry przedsiębiorstwa. Odrębną grupę stanowią narzędzia przygotowujące osoby z grupy wiekowej 50+ do podjęcia nowej roli zawodowej, np. trenera, dla osób w zbliżonym wieku. Wdrożenie rozwiązań w tym zakresie powinno przyczynić się do wydłużenia aktywności zawodowej osób po 50 roku życia, które będą mogły wykorzystać swoją wiedzę i doświadczenie w roli mentora bądź trenera. Korzyścią dla przedsiębiorstwa jest między innymi skrócenie czasu potrzebnego do wdrożenia nowych pracowników do efektywnego funkcjonowania w organizacji, usprawnienie przepływu wiedzy wewnątrz firmy oraz wzrost zaufania i stopnia integracji zespołu. Wśród narzędzi wypracowanych przez rozwiązania innowacyjne w prezentowanym obszarze znajdują się między innymi nowoczesne platformy internetowe wspomagające proces zarządzania wiedzą, metodyka pracy z pracownikami 50+ oraz programy przygotowania ich do pełnienia funkcji praktycznych trenerów zawodu i doradców dla osób w podobnym wieku. Nowością w proponowanych rozwiązaniach jest zmiana postrzegania osób po 50 roku życia i uwzględnienie roli mentora w polityce szkoleniowej i personalnej przedsiębiorstwa.

Rozwiązania w niniejszej grupie dotyczące mentoringu wiążą się tematycznie z rozwiązaniami dotyczącymi zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie, zawartymi w grupie rozwiązań dotyczących usprawniania procesów zarządczych w przedsiębiorstwie, zaprezentowanymi w ramach bloku tematycznego: „Idea flexicurity”, w obszarze „Adaptacyjność”.

➤ **Przykładowe rozwiązanie dotyczące metodologii pracy trenerskiej i coachingowej na rzecz osób powyżej 50 roku życia.**

Celem rozwiązania jest zwiększenie efektywności nauczania osób w wieku 50+ poprzez opracowanie metodologii szkolenia trenerów i coachów, którzy pracują na rzecz osób w zbliżonym wieku. W skład prezentowanego rozwiązania wchodzi 8 części obejmujących: scenariusz procedury kwalifikowania kandydatów na trenerów; scenariusz modułu wprowadzającego (program szkoleń, warsztatów oraz spotkań doradczych); scenariusz modułu rozwoju kompetencji trenerskich w pracy z osobami powyżej 50 roku życia (program szkoleń, warsztatów oraz spotkań doradczych); scenariusz modułu kształtowania umiejętności coachingowych (program szkoleń, warsztatów oraz spotkań doradczych); scenariusz modułu sprawdzającego (wskazówki dotyczące organizacji otwartych praktyk trenerskich, coachingowych, plan spotkań doradczych); opis systemu doradztwa wspierającego w wykorzystaniu nowych kompetencji dla kandydatów na trenerów; podręcznik dla prowadzących proces szkoleniowy (m.in. zasady korzystania ze scenariuszy i zestaw ćwiczeń wraz z opisem). Potencjał wiedzy i doświadczeń osób przygotowywanych do roli edukatora może być wykorzystany w ramach struktury organizacyjnej danej firmy, jak również na zewnątrz. Narzędzie zostało udostępnione w postaci



publikacji drukowanej oraz w wersji elektronicznej na dedykowanej stronie internetowej. Nowością jest w tym rozwiązaniu jest wyposażenie osób pracujących z kategorii wiekowej 50+ w kompetencje pozwalające im na podjęcie nowej roli zawodowej, tj. roli trenera lub coacha dla osób w zbliżonym wieku.

➤ **Przykładowe rozwiązanie dotyczące modelu mentoringu w przedsiębiorstwie.**

Celem rozwiązania jest poprawa wykorzystania wiedzy i doświadczenia pracowników powyżej 50 roku życia, tak by mogli oni zaistnieć w roli mentora w procesie wdrażania do pracy nowych kadr przedsiębiorstwa. Wdrożenie innowacji powinno wywołać pozytywne zmiany zarówno dotyczące bezpośredniego odbiorcy działań, jak i organizacji w której funkcjonuje, w postaci: zwiększenia kwalifikacji i przydatności zawodowej; wprowadzenia udziału mentora w tworzeniu polityki szkoleniowej i personalnej firmy; zminimalizowania zagrożenia utratą pracy; zwiększenia świadomości umiejętności miękkich oraz kondycji psychofizycznej dla funkcjonowania na rynku pracy. W skład wypracowanego modelu wchodzi następujące elementy: program przygotowania pracowników 50+ do pełnienia funkcji praktycznych trenerów zawodu obserwujących rozwój zawodowy pracowników; zestaw narzędzi do prowadzenia mentoringu w miejscu pracy; standardy działania mentora, pracodawcy i „ucznia”; metodologia włączenia procesu w funkcjonowanie firmy; wskazówki prawne i ekonomiczne; opis doświadczeń i wniosków opracowanych w formie *case studies*. Rozwiązanie jest dostępne w postaci podręcznika w formie papierowej oraz elektronicznej. Nowością w wypracowanym rozwiązaniu jest wykorzystanie potencjału i doświadczenia pracowników firmy powyżej 50 roku życia w procesie wdrażania do pracy nowych kadr.

3. Grupa rozwiązań do zastosowania w obszarze aktywizacji grup defaworyzowanych na rynku pracy po 50 roku życia (3 rozwiązania).

Wśród propozycji w tym zakresie znajdują się narzędzia, które można wykorzystać w celu wydłużenia aktywności zawodowej osób po 50 roku życia, których pozycja na rynku pracy jest mniej korzystna, tj. kobiet, pracowników z obszarów wiejskich, pracowników o niskich kwalifikacjach. Wśród narzędzi wypracowanych przez rozwiązania innowacyjne w tym zakresie znajdują się między innymi programy doradczo-szkoleniowe dopasowane do potrzeb i specyfiki wąskiej grupy adresatów, platformy internetowe zawierające narzędzia do badania poziomu kompetencji informatycznych i psychospołecznych, ankiety do diagnozowania potrzeb szkoleniowych i planowania rozwoju zawodowego osób starszych. Nowością w proponowanych rozwiązaniach jest lepsze dostosowanie narzędzi do potrzeb pracowników po 50 roku życia poprzez uwzględnienie kryterium płci, miejsca zamieszkania i zatrudnienia.

Rozwiązania w niniejszej grupie dotyczące aktywizacji przedstawicieli grup defaworyzowanych na



ryнку pracy powyżej 50 roku życia, wiążą się tematycznie z rozwiązaniami dotyczącymi aktywizacji osób bezrobotnych w ramach bloku tematycznego: „Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych w grupie wiekowej powyżej 45 roku życia”, w obszarze „Zatrudnienie i integracja społeczna”.

➤ **Przykładowe rozwiązanie dotyczące modeli wydłużania aktywności zawodowej kobiet, pracowników z obszarów wiejskich oraz pracowników małych i średnich przedsiębiorstw po 45/50 roku życia.**

Celem prezentowanego rozwiązania jest zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób powyżej 50 roku życia, przy uwzględnieniu kryterium płci, miejsca zamieszkania i zatrudnienia. Wypracowane rozwiązanie składa się z 3 modeli kompleksowych działań doradczo-szkoleniowych na rzecz utrzymania aktywności zawodowej: kobiet (ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień dotyczących godzenia życia zawodowego i rodzinnego w związku z pełnieniem funkcji opiekuńczych oraz wdrażania elastycznych form pracy); pracowników z obszarów wiejskich (ze szczególnym uwzględnieniem reorientacji zawodowej osób starszych odchodzących z tradycyjnego rolnictwa do usług agroturystycznych) oraz pracowników zatrudnionych w małych i średnich przedsiębiorstwach (ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień związanych z zarządzaniem wiekiem). W każdym z obszarów problemowych wypracowane zostały nowe instrumenty utrzymania aktywności zawodowej osób po 50 roku życia: ankiety do diagnozowania potrzeb szkoleniowych i planowania rozwoju zawodowego; programy doradczo-szkoleniowe, z uwzględnieniem zagadnień zdrowotnych i rehabilitacyjnych, w tym aktywizacji fizycznej w formie zajęć ruchowych i hobbistycznych; modelowe rozwiązania w zakresie działań partnerskich na rzecz wdrażania innowacyjnych rozwiązań w formie lokalnych koalicji oraz wzorcowych strategii działania. Nowością w wypracowanym rozwiązaniu jest kompleksowe podejście do problemu, które przejawia się w integrowaniu w ramach jednego modelu działań realizowanych na poziomie pracownika (nowe metody szkolenia), pracodawcy (nowe metody zarządzania w firmie) i ich najbliższego otoczenia (metody współpracy lokalnej na rzecz pracowników powyżej 50 roku życia).

➤ **Przykładowe rozwiązanie dotyczące modelu aktywizacji nauczycieli szkół gimnazjalnych powyżej 50 roku życia.**

Celem prezentowanego rozwiązania jest utrzymanie aktywności zawodowej nauczycieli powyżej 50 roku życia zatrudnionych w szkołach gimnazjalnych. W skład wypracowanego modelu wchodzi: zestaw wytycznych do planowania i wdrożenia systemu zarządzania wiekiem w szkole; poradnik dla dyrektorów opisujący standardy postępowania; wytyczne dla nauczycieli; platforma internetowa zawierająca narzędzia do badania poziomu kompetencji informatycznych i psychospołecznych nauczycieli oraz modelowy program szkoleń dla dyrektorów gimnazjów przygotowujący do wdrożenia modelu. Nowością w wypracowanym rozwiązaniu jest zwrócenie uwagi na grupę zawodową jaką są



nauczyciele gimnazjów powyżej 50 roku życia oraz wypracowanie narzędzi uwzględniających specyfikę ich pracy i potrzeby.

Opisane powyżej rozwiązanie wiąże się tematycznie z rozwiązaniami zaprezentowanymi w bloku tematycznym „System motywowania nauczycieli do innowacyjności” w obszarze „Edukacja i szkolnictwo wyższe”.

4. Grupa rozwiązań do zastosowania w obszarze zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie w kontekście pracowników powyżej 50 roku życia (12 rozwiązań).

Wśród propozycji w tym zakresie znajdują się narzędzia wspierające wdrażanie nowoczesnych modeli zarządzania wiekiem adresowane przede wszystkim do kadry zarządzającej przedsiębiorstw. Odrębną grupą są rozwiązania umożliwiające pracownikom z grupy 50+ podnoszenie swoich umiejętności zgodnie z modelem kształcenia ustawicznego. Wśród narzędzi wypracowanych przez rozwiązania innowacyjne w tym zakresie znajdują się między innymi nowoczesne platformy internetowe zawierające kursy i szkolenia do samodzielnego wykorzystania; nowoczesne modele zarządzania pracownikami po 50 roku życia dostosowane do potrzeb różnych typów przedsiębiorstw oraz interaktywne platformy ułatwiające komunikację i wymianę informacji pomiędzy pracodawcami, starszymi pracownikami i trenerami. Nowością w proponowanych rozwiązaniach jest wprowadzenie nowych kategorii szkoleń między innymi z zakresu planowania kariery w wieku przedemerytalnym, których celem jest wzmocnienie pozycji pracowników w ostatnich latach aktywności zawodowej.

Rozwiązania w niniejszej grupie wiążą się tematycznie z rozwiązaniami w zakresie zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie, zawartych w grupie rozwiązań dotyczących usprawniania procesów zarządczych w przedsiębiorstwie, zaprezentowanych w ramach bloku tematycznego: „Idea flexicurity”, w obszarze „Adaptacyjność”.

➤ Przykładowe rozwiązanie dotyczące interaktywnej platformy e-learningowej.

Celem prezentowanego rozwiązania jest zwiększenie udziału pracowników 50+ w nowoczesnych metodach kształcenia ustawicznego na odległość. W skład modelu wchodzi interaktywna platforma e-learningowa służąca do samodzielnego podnoszenia kompetencji, podręcznik obsługi platformy oraz podręcznik metodyczny dla trenerów. W ramach platformy zostały udostępnione specjalistyczne kursy i szkolenia dostosowane do potrzeb grupy pracowników powyżej 50 roku życia: językowe (z możliwością samodzielnej pracy i wracania do tematów, które nie zostały w pełni przyswojone); wspomagające rozwój kompetencji opartych na mentoringu (dla pracowników, którzy chcą zostać mentorami); dotyczące planowania kariery w wieku przedemerytalnym (mające za zadanie wyposażać pracowników w zestaw kompetencji ułatwiających sprawne funkcjonowanie na rynku pracy) oraz



		<p>ogólne, dotyczące między innymi zarządzania finansami, funkcjonowania systemu emerytalnego i metod dbania o dobrą kondycję fizyczną i intelektualną. Podręcznik obsługi platformy dla uczestników kursów zawiera bazę wiedzy i opis podstawowych funkcjonalności narzędzia, zaś podręcznik dla trenerów przedstawia metodykę nauczania grupy pracowników 50+ oraz sposobów wykorzystania platformy w tym procesie wraz z opisem zawartości aplikacji komputerowej. Nowością w wypracowanym rozwiązaniu jest możliwość przeprowadzenia całego procesu szkoleniowego „na odległość”, dostosowania programu nauczania do tempa nauki indywidualnego pracownika oraz samodzielnego wyboru miejsca i czasu nauki.</p> <p>➤ Przykładowe rozwiązanie dotyczące metodyki zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie.</p> <p>Celem prezentowanego rozwiązania jest poprawa implementacji nowoczesnych strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach, w szczególności w kontekście wykorzystania potencjału osób powyżej 50 roku życia. W skład modelu wchodzi metodyka zarządzania wiekiem oraz podręcznik jej praktycznego wdrażania, które uwzględniają różne obszary funkcjonowania przedsiębiorstw, zarówno produkcyjnych, jak i usługowych. Podręcznik składa się z 8 rozdziałów dotyczących między innymi: planowania kariery zawodowej na zmieniającym się rynku pracy; zarządzania wiekiem; planowania zatrudnienia, ścieżki rozwoju i awansu pracowników 50+; kwestii elastyczności zatrudnienia; dezaktywizacji zawodowej i przejścia na emeryturę. Do każdego z rozdziałów zostały przyporządkowane narzędzia, które są powiązane z koncepcjami teoretycznymi zarządzania wiekiem i opatrzone wskazówkami dotyczącymi ich zastosowania. Wśród proponowanych narzędzi znajdują się: kwestionariusze, ankiety, scenariusze rozmów (wywiadów), arkusze do zestawień statystycznych oraz <i>case studies</i> dotyczące zarządzania wiekiem. Zarówno metodyka, jak i podręcznik są adresowane przede wszystkim do podmiotów gospodarczych, w tym zwłaszcza do pracowników działów zarządzania zasobami ludzkimi oraz kadry zarządzającej. Nowością w wypracowanym rozwiązaniu jest dostarczenie praktycznych instrumentów do implementacji koncepcji zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach.</p> <p>Szczegółowe zestawienie narzędzi stanowi załącznik do niniejszego materiału.</p>
5.	<p>Do rozwiązania jakich problemów mogą się przyczynić narzędzia?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Niewystarczająca skuteczność usług doradczych świadczonych na rzecz pracowników po 50 roku życia przez instytucje rynku pracy; • Niedostateczna liczba rozwiązań dotyczących zarządzania wiekiem w małych i średnich przedsiębiorstwach;



		<ul style="list-style-type: none"> • Niewystarczająca aktywność zawodowa osób po 50 roku życia; • Niewystarczająca aktywność zawodowa kobiet po 50 roku życia; • Niewystarczająca a aktywność zawodowa pracowników po 50 roku życia z obszarów wiejskich; • Niedostateczny poziom transferu wiedzy pomiędzy młodymi pracownikami a pracownikami po 50 roku życia; • Niedopasowanie oferty programów szkoleniowych do potrzeb i specyfiki uczenia się osób starszych.
6.	<p>Do kogo adresowane są rozwiązania?</p>	<p>Jakie podmioty/instytucje mogą zastosować wypracowane narzędzia w swojej działalności? (wykorzystanie zarówno systemowe, jak też jednostkowe – tj. do zastosowania w codziennej praktyce zawodowej pracowników)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kadra zarządzająca przedsiębiorstw, • Instytucje rynku pracy, • Instytucje szkoleniowe, • Instytucje otoczenia biznesu, • Administracja samorządowa, • Organizacje pozarządowe. <p>Czyje problemy mogą rozwiązać prezentowane narzędzia ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pracowników przedsiębiorstw po 45/50 roku życia, • Kobiet w szczególności pochodzących z mniejszych aglomeracji i obszarów wiejskich, • Kadry zarządzającej przedsiębiorstw, • Organizacji pozarządowych,



		<ul style="list-style-type: none"> • Innych grup szczególnych, np. nauczycieli szkół gimnazjalnych.
5.	Korzyści, które można uzyskać przy zastosowaniu narzędzi?	<ul style="list-style-type: none"> • Zwiększenie skuteczności działań podejmowanych na rzecz aktywizacji osób po 50 roku życia poprzez utworzenie nowych instytucji świadczących kompleksowe usługi doradczo-szkoleniowe; • Wzmocnienie współpracy pomiędzy przedstawicielami administracji publicznej, organizacji pozarządowych i przedsiębiorstw na rzecz aktywizacji osób po 50 roku życia; • Wykorzystanie wiedzy i doświadczenia pracowników po 50 roku życia w kształtowaniu polityki szkoleniowej i personalnej firmy w ramach procesu mentoringu; • Poprawa wykorzystania potencjału pracowników po 50 roku życia poprzez wdrożenie kompleksowych strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie; • Poprawa zarządzania przedsiębiorstwem w wyniku wykorzystania wiedzy i doświadczenia wysoko wykwalifikowanych managerów z kategorii wiekowej 50+ ; • Zwiększenie efektywności nauczania osób po 50 roku życia poprzez opracowanie metodologii szkolenia trenerów i coachów, którzy pracują na rzecz osób w zbliżonym wieku; • Wydłużenie okresu aktywności zawodowej pracowników powyżej 50 roku życia poprzez stosowanie elastycznych form zatrudnienia oraz system kształcenia ustawicznego; • Podniesienie aktywności zawodowej przedstawicieli grup defaworyzowanych poprzez przygotowanie oferty szkoleniowej dostosowanej do ich specyficznych potrzeb; • Wydłużenie aktywności na rynku pracy pracowników banków spółdzielczych w wieku 50+ poprzez wdrożenie kompleksowego programu rozwoju zawodowego; • Wydłużenie aktywności kobiet po 50 roku życia o niskich kwalifikacjach zatrudnionych w sektorze handlu poprzez wypracowanie nowych ścieżek zatrudnienia w oparciu o indywidualną diagnozę kompetencji; • Wydłużenie aktywności zawodowej nauczycieli po 50 roku życia zatrudnionych w szkołach gimnazjalnych poprzez opracowanie poradnika zarządzania wiekiem skierowanego do dyrektorów szkół, zastosowanie narzędzia do badania kompetencji nauczycieli umieszczone na platformie internetowej oraz otwartej bazy szkoleniowej do samodzielnego podnoszenia wiedzy.



	<p>6. Powiązania z innymi obszarami tematycznymi</p>	<p>Wskazane powyżej, w odniesieniu do pojedynczych rozwiązań/grup rozwiązań. Opisy bloków tematycznych/rozwiązań, z którymi powiązane są narzędzia mieszczące się w niniejszym bloku tematycznym dostępne są pod adresem www.kiw-pokl.org.pl wskazanym w wierszu nr 7.</p> <p>Informacje w zakresie aktywizacji osób po 50 r.ż. znajdują Państwo również w bloku: „Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych w grupie wiekowej powyżej 45 roku życia” w obszarze Zatrudnienie i integracja społeczna.</p>
	<p>7. Szczegółowe informacje na temat poszczególnych rozwiązań</p>	<p>Lista rozwiązań znajdujących się w bloku „ Pracownicy 50+” jest załączona do niniejszego materiału.</p> <p>Ponadto na stronie internetowej KIW (www.kiw-pokl.org.pl) można znaleźć:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wersję elektroniczną opisów poszczególnych bloków tematycznych oraz załączonych do nich list rozwiązań, dostępnych w zakładce „Upowszechnianie i włączanie”, • szczegółowe informacje na temat konkretnych rozwiązań, które są dostępne w zakładce „Projekty i produkty” – „POKL” – „Wyszukiwarka projektów i produktów”.
	<p>8. Chcę skorzystać z rozwiązania i co dalej?</p>	<p>Narzędzia, które uzyskały pozytywną weryfikację są bezpłatnie udostępniane wszystkim zainteresowanym przez realizatorów projektów, instytucje finansujące projekt, a także Krajową Instytucję Wspomagającą. Rozwiązania gotowe do wdrożenia są dostępne na stronie internetowej www.kiw-pokl.org.pl. Informacje na temat rozwiązań, które są w trakcie opracowywania są dostępne u podmiotów realizujących projekty.</p>
	<p>9. Informacje na temat bloku tematycznego</p>	<p>Anna Mroczkowska</p> <p>Koordynatorka Krajowej Sieci Tematycznej w obszarze Adaptacyjność, Krajowa Instytucja Wspomagająca – Centrum Projektów Europejskich, e-mail: anna.mroczkowska@cpe.gov.pl</p>

