



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Innowacje 50+ program testowania i wdrażania nowych metod utrzymania aktywności zawodowej pracowników po 50 roku życia



strategia wdrażania projektu innowacyjnego



Lider Projektu



Partner Projektu



Partner Projektu

Biuro Projektu: Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku
15-732 Białystok, ul. Choroszczańska 31, tel./fax. +48 85 652 50 62



I. UZASADNIENIE

- o Czy uzasadnienie realizacji projektu zostało poparte wynikami analiz i badań, zrealizowanych w I etapie?
- o Czy wyniki analiz i badań, zrealizowanych w I etapie potwierdzają potrzebę realizacji projektu?

Sytuacja na rynku pracy w woj. podlaskim zmieni się bardzo w nieodległej perspektywie. Liczba ludności województwa w latach 2008-2035 zmniejszy się o około 117,4 tys. osób, tj. o 9,9%. Jeszcze szybciej **zmniejszać się będą zasoby pracy**: w 2035 roku wynosić one będą tys. 603,4 tys. osób, co oznacza spadek o 19,3%. Równolegle, wskutek ograniczenia urodzeń, wydłużenia się ludzkiego życia i emigracji, zwłaszcza młodych osób, **postępują procesy starzenia się ludności, w tym zasobów pracy**. Już obecnie poważnym problemem jest wysoki udział biernych zawodowo wśród osób starszych w wieku 55 lat i więcej (w IV kwartale 2009 roku 265 tys., czyli 83,1% populacji w tym wieku), a zarazem niskie wskaźniki aktywności zawodowej i zatrudnienia (odpowiednio 16,9% i 15,7%). Rodzi to potrzebę podejmowania działań na szczeblu regionalnym, mających na celu **tworzenie warunków do kontynuacji pracy** osobom po 50 roku życia a nawet osiągniętym wiek emerytalny. Program Operacyjny Kapitał Ludzki miał być **obszarem zastosowania innowacyjnych rezultatów i systemowych rozwiązań wypracowanych w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL**, jednak rzeczywista praktyka wnioskodawców ukazuje niewystarczające wdrożenie rekomendowanych rozwiązań. Szczególnie dotyczy to problematyki 50+, gdzie wypracowane rozwiązania nie doczekały się powszechnego zastosowania. Dlatego też istnieje pilna potrzeba weryfikacji oraz **dostosowania** dotychczasowych rozwiązań na rzecz osób 50+ oraz **wypracowanie nowych** rozwiązań możliwych do zaadoptowania zarówno w projektach PO KL jak też codziennej praktyce instytucji rynku pracy w województwie podlaskim, bez ich zewnętrznego finansowania.

Przeprowadzone, w I etapie realizacji projektu badania z wykorzystaniem metody analizy danych zastanych Desk Research, badań ilościowych wśród 400 pracowników najemnych 50+ oraz 100 pracujących w rolnictwie indywidualnym a także badań jakościowych FGI z udziałem pracowników, przedsiębiorców i instytucji rynku pracy, **potwierdzają, wskazane we wniosku o dofinansowanie, obszary problemowe**, określające trzy grupy docelowe działań adaptacyjnych i testujących. Wykazano, iż utrzymanie aktywności zawodowej pracowników 50+ napotyka na odmienne bariery i trudności w zależności od przyjętego kontekstu analizy: **płci** pracownika, **miejsca zamieszkania** (zatrudnienia) oraz **sektora zatrudnienia** (rodzaju firmy). Dlatego też testowanie i upowszechnianie rozwiązań realizowane będzie w trzech obszarach (Laboratoriach) określających **grupy odbiorców i użytkowników** produktów finalnych:

- o **Kobieta 50+**. Wypracowanie modelowych rozwiązań w zakresie utrzymania aktywności zawodowej kobiet po 50 roku życia to pierwszy obszar problemowy projektu, w którym uwzględnione zostaną wszelkie bariery związane z płcią pracownika 50+. W ramach badań fokusowych konsultowano z przedstawicielami instytucji pracy, pracodawców oraz grupy docelowej odbiorców (kobiet pracujących po 50 roku życia) problematykę aktywności zawodowej kobiet. Wskazano, że utrzymanie stanowiska pracy kobiety w wieku 50+ w dużej mierze zależy od rachunku ekonomicznego firmy, który w przypadku mniejszej wydajności i dyspozycyjności, jest niekorzystny dla kobiet 50+. Badania potwierdziły przekonania (zarówno użytkowników jak i odbiorców!) o mniejszej wydajności





kobiet 50+, powodowanej zdrowiem i możliwościami intelektualnymi (poznawczymi), w szczególności w kontekście nowych technologii informatycznych. Pomimo, że pracownicy 50+ dostrzegają wiele zalet dotychczas wykonywanej pracy, to jednak dla wielu z nich, a w szczególności dla kobiet 50+ praca jest zbyt stresująca: 26,5% kobiet i 24,5% mężczyzn. Potwierdzono, iż uregulowania prawne sugerujące kobietom wcześniejsze w stosunku do mężczyzn odchodzenie na emeryturę mogą być wykorzystywane przez pracodawców do ograniczenia zatrudnienia kobiet 50+, co można uznać za zjawisko dyskryminujące. Podkreślono, iż wysoka stopa zastąpienia płacy emeryturą utrudnia utrzymanie pracy przez kobiety 50+ a tym samym obniża motywację do godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Dlatego też, Kobietom 50+ brakuje motywacji do dalszej pracy. Do czynników zachęcających kobiety 50+ do utrzymania aktywności zawodowej, należy zaliczyć: możliwość wykonywania pracy na część etatu (82,4% wskazań pracodawców i 64,5% wskazań pracowników), w elastycznym czasie pracy, dostosowanym do potrzeb (odpowiednio 84% i 73,8% wskazań) czy zapewnienie pracy adekwatnej do wieku (80,6% i 65,5%) i wsparcie w zakresie poprawy zdrowia (62,8% i 66,3). Badania jakościowe potwierdziły konieczność poznawania i kształtowania opinii i poglądów pracodawców na problemy kobiet w wieku 50+. Badania wskazały, że niezbędne jest prowadzenie specjalnych kampanii do pracodawców, które mogłyby być jednym z pól zainteresowań lokalnych koalicji na rzecz aktywności kobiet 50+, z udziałem interdyscyplinarnych zespołów. Potwierdzono konieczność adoptowania na rzecz kobiet 50+ rozwiązań godzących życia zawodowe i rodzinne wypracowanych w ramach PIW EQUAL. Wszystkie wskazane bariery i pomysły zostaną uwzględnione w ramach testowania rozwiązań oraz w instrumentach upowszechniania wypracowanych rezultatów i dobrych praktyk.

- o **Obszary wiejskie 50+**, to kolejny obszar problemowy projektu, wskazujący na specyficzne bariery i trudności w utrzymaniu aktywności zawodowej 50+ mieszkańców wsi. Województwo podlaskie należy do regionów z największym udziałem obszarów wiejskich – 95,5% przy średniej krajowej 93,2% oraz jednym z najwyższych poziomów zatrudnienia w rolnictwie (36% przy średniej krajowej 20%). Badania ilościowe na próbie 100 rolników potwierdziły niską mobilność tej grupy ludności. Ponad połowa respondentów (62%) nie widzi szans znalezienia pracy poza rolnictwem, co wynika z braku w okolicy miejsc pracy (78%), ze względu na wiek (72%), czy też z braku odpowiednich kwalifikacji, co potwierdza zasadność rozpatrywania aktywności zawodowej 50+ pod kątem miejsca zamieszkania. Kluczowym problemem tej grupy jest najczęściej posiadanie gospodarstwa rolnego, co wyklucza dużą część mieszkańców woj. podlaskiego z możliwości korzystania ze statusu osoby bezrobotnej i wsparcia oferowanego w urzędach pracy, niezależnie do faktu, iż mało wydajne gospodarstwo nie gwarantuje wystarczającego dochodu i zajęcia dla wszystkich członków rodziny (domowników). W trakcie badań potwierdzono, że głównym instrumentem utrzymania aktywności zawodowej 50+ na obszarach wiejskich, wyróżniających się unikalną wiedzą i doświadczeniami, jest ich reorientacja zawodowa w kierunku turystyki wiejskiej i dziedzictwa kulturowego. Wskazano konieczność włączenia w ten proces, obok doradców zawodowych, także psychologów i doradców rolniczych, którzy powinni kompleksowo wpływać na świadomość i postawy mieszkańców wsi,



przełamując liczne stereotypy tej społeczności związane z wiekiem i rolami zawodowymi. W procesie tym należy wypracować nowe metody identyfikacji potrzeb szkoleniowych (w oparciu o kompetencje interdyscyplinarnych zespołów doradczych), tak by szkolenia reorientacji zawodowej na obszarach wiejskich były lepiej dostosowane do specyficznych potrzeb, możliwości edukacyjnych i mobilności mieszkańców wsi (dostosowanie tematyki, poziomu oraz lokalizacji szkoleń i doradztwa). Badania jakościowe z udziałem przedstawicieli instytucji doradztwa rolniczego, przedstawicieli gmin wiejskich oraz mieszkańców wsi i rolników 50+ potwierdziły określone w we wniosku o dofinansowanie bariery i metody ich przewyżczenia.

- o **Sektor MŚP 50+**, to trzeci obszar problemowy ukazujący specyficzne bariery utrzymania aktywności pracowników 50+ w sektorze prywatnym, szczególnie w małych i średnich firmach, gdzie kalkulacja ekonomiczna oraz niewystarczające procedury zarządzania wiekiem istotnie utrudniają utrzymanie zatrudnienia osób starszych. Pracownicy 50+ stanowią ok. 22% zatrudnionych w firmach z sektora prywatnego, wobec blisko 30% w sektorze publicznym. Badania ilościowe z udziałem 400 pracowników 50+ potwierdziły, że firmy z sektora publicznego stwarzają lepsze warunki do utrzymania aktywności zawodowej 50+. Pracodawcy z jednej strony dostrzegają zalety pracowników 50+, takie jak: doświadczenie zawodowe (79,8% wskazań), odpowiedzialność (79,8%), fachowa wiedza (50,3% wskazań), dyspozycyjność (35,7%), to jednak nie wykorzystują tego potencjału w praktyce. Wskazują na niski potencjał adaptacyjny pracowników 50+, co wynika z: wieku i jego konsekwencji (63,7%), niechęci do uczenia się (50,9% wskazań firm z sektora prywatnego i 35,4% z sektora publicznego), braku znajomości ICT oraz języków obcych (38,2%), czy też stanu zdrowia. Specyfika tego sektora potwierdzona została w trakcie badań jakościowych z udziałem przedsiębiorców i pracowników MŚP. Potwierdzono, że pracodawcy często zwalniają „bez zastanowienia nad konsekwencjami” doświadczonych pracowników, fachowców zastępując ich młodymi pracownikami, którzy wprawdzie wykazują większą dynamikę w zachowaniu czy biegłość w obsłudze nowoczesnych technologii i urządzeń ICT, jednak wykazują niższy poziom efektywnego wykorzystania tych umiejętności zgodnie z kulturą organizacyjną czy wiedzą ukrytą firmy. Potwierdzono, iż model zarządzania wiekiem (PZW) poszukujący kompromisu pomiędzy pracownikiem doświadczonym i rozumiejącym firmę oraz młodym pracownikiem znającym nowe technologie jest największym wyzwaniem MŚP. Wskazano na konieczność wdrożenia rozwiązań w zakresie intermentoringu.

Uwzględnienie trzech obszarów problemowych i odpowiadających im laboratoriów testujących równolegle i niezależnie rozwiązania dedykowane precyzyjnie trzem grupom odbiorców i użytkowników, zwiększa potencjał innowacyjny i wdrożeniowy całego projektu. **Współpraca ponadnarodowa** związana z adaptacją włoskich Dobrych Praktyk w trzech obszarach problemowych zwiększa efektywność testowania prowadzonego w krótkim czasie przy dostępnych zasobach finansowych. Pierwszy etap realizacji projektu potwierdził zasadność kompleksowego podejścia łączącego w szerokiej gamie wstępnych produktów finalnych poddanych testowaniu zarówno nowatorskie rozwiązania konsultowane z potencjalnymi użytkownikami, jak też rozwiązania adoptowane z PIW EQUAL czy sprawdzonej praktyki rynku pracy innych krajów UE.





II. CEL WPROWADZENIA INNOWACJI

- o Czy cel projektu jest taki sam, jak we wniosku o dofinansowanie?
- o Czy wskaźniki są właściwie zdefiniowane?
- o Czy wartości docelowe wskaźników celu i sposobów ich pomiaru oraz źródła weryfikacji zostały określone prawidłowo (odpowiednio do celu)?

Celem projektu jest opracowanie lub adaptowanie, testowanie a następnie wdrożenie na terenie województwa podlaskiego 9 innowacyjnych rozwiązań utrzymujących aktywność zawodową pracowników po 50 roku życia (50+). Tak sformułowany cel ogólny projektu został pozytywnie zweryfikowany w I etapie realizacji projektu w trakcie badań oraz współpracy ponadnarodowej. W związku z powyższym, **cele wdrażania strategii jest tożsamy z celem projektu** określonym we wniosku o dofinansowanie. Należy jednak podkreślić, iż celem ogólnym wprowadzenia wszystkich innowacji opracowanych w ramach projektu, jest upowszechnienie i wdrożenie w praktykę społeczną Instytucji szkoleniowych, przedsiębiorców oraz instytucji rynku pracy innowacyjnych rozwiązań służących utrzymaniu aktywności zawodowej pracowników 50+. Tym samym głównym wskaźnikiem celu jest **implementacja produktów finalnych w praktykę określonych użytkowników** zarówno na poziomie metod pracy, jak też systemów zarządzania.

Zważywszy na fakt, iż w analizie problemowej wskazano a w badaniach potwierdzono 3 główne obszary, w których należy wypracować i wdrożyć innowacyjne rozwiązania, wskaźniki innowacji można określić na poziomie **Modeli interwencji**:

- o Model interwencji na rzecz utrzymania aktywności zawodowej **Kobiet 50+**
- o Model interwencji na rzecz aktywności zawodowej 50+ **na obszarach wiejskich**
- o Model interwencji na rzecz utrzymania aktywności zawodowej 50+ **w MŚP**

W tym wymiarze wskaźnikiem celu są **3 Modele kompleksowych działań** opisanych w podręczniku wdrożeniowym kierowanym do interesariuszy wskazanych obszarów.

Zważywszy na fakt, iż w analizie problemowej wskazano (a w badaniach potwierdzono) 3 typy barier charakterystyczne, dla każdego obszaru problemowego, wskaźniki innowacji można określić bardziej szczegółowo na poziomie **Instrumentów interwencji** w każdym z 3 wymienionych modeli:

- o **Model doradczo-szkoleniowy** dostosowany do specyficznych potrzeb pracowników 50+ opracowany na potrzeby pracownika (Pracownik)
- o **Model zarządzania** firmą uwzględniający specyficzne potrzeby i potencjały pracowników 50+ opracowany na potrzeby pracodawców (Pracodawca)
- o **Model lokalnej współpracy** integrujący działania instytucji rynku pracy oraz przedsiębiorców wokół problematyki aktywności zawodowej 50+ z zastosowaniem produktów finalnych projektu (Otoczenie)

W tym wymiarze wskaźnikiem celu jest **9 instrumentów interwencji** wraz z określonymi narzędziami (produktami finalnymi) i instrukcją ich zastosowania.

Zważywszy na fakt, iż przedmiotem testowania będą nie tylko sposoby działania, ale konkretne narzędzia związane z tymi działaniami (ankiety potrzeb, programy szkoleniowe, narzędzia audytu czy wzory strategii) wskaźnikiem celu na najbardziej szczegółowym wymiarze celu jest **12 narzędzi** (produktów finalnych) pracy na poziomie usług dla pracownika, systemów zarządzania firmą oraz lokalnej współpracy zwiększających aktywność zawodową pracowników 50+ w województwie podlaskim.





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Pomiary wartości docelowych wskaźników celu będą dokonywane przez specjalistę ds. monitoringu i ewaluacji w comiesięcznych/kwartalnych sprawozdaniach przekazywanych kierownikowi projektu (system M&E). Powyższe informacje projektu będą pozyskiwane na podstawie raportów przekazywanych przez koordynatorów poszczególnych zadań zawierających m.in. opisy potrzeb szkoleniowych oraz rekomendacji szkoleniowych będących podstawą opracowania wstępnych wersji 9 modelowych innowacyjnych rozwiązań. Dodatkowym źródłem weryfikacji wartości docelowych wskaźników celu będą opisy poszczególnych rezultatów przekazane w formie określonej w strategii wdrażania do specjalisty ds. monitoringu i ewaluacji.



Innowacje 50+ program testowania i wdrażania
nowych metod utrzymania aktywności zawodowej
pracowników po 50. roku życia





III. OPIS INNOWACJI, W TYM PRODUKTU FINALNEGO

- o Czy przedstawiona innowacja została opisana kompleksowo, z uwzględnieniem wszystkich wymaganych elementów?

Innowacją projektu jest integrowanie interwencji realizowanych na poziomie pracownika, pracodawcy i ich otoczenia w jednym modelu działania. Podstawową innowacją projektu jest więc **przepis na kompleksowość działań** zmierzających do jednego celu, jakim jest utrzymanie aktywności zawodowej pracowników po 50 roku życia. Zważywszy na zdefiniowane obszary problemowe opracowane i przetestowane zostaną 3 modele kompleksowych działań doradczo-szkoleniowych, zarządczych i koalicyjnych na rzecz utrzymania aktywności zawodowej kobiet 50 plus oraz pracowników 50+ na obszarach wiejskich i zatrudnionych w małych i średnich przedsiębiorstwach. Pracownicy 50+ z uwzględnieniem kryteriów (problemów) płci, miejsca zamieszkania i miejsca zatrudnienia są głównymi odbiorcami wypracowanej innowacji. W tym sensie zintegrowane instrumenty utrzymania ich aktywności zawodowej **służą przede wszystkim pracownikom po 50 roku życia**. Jednak wszechstronność ujęcia problematyki 50+ istotnie rozszerza grupę potencjalnych odbiorców i użytkowników wypracowanych produktów finalnych projektu. Aktywność zawodowa 50+ jest w tym ujęciu wartością **dla firmy** (pracodawca) jak **i lokalnej społeczności** (otoczenie).

Należy podkreślić, iż innowacyjność wypracowywanych rozwiązań występuje na wszystkich poziomach szczegółowości. Obok innowacyjnego sposobu rozwiązywania problemu rynku pracy na poziomie kompleksowych modeli działań (integrowanie interwencji w stosunku do wszystkich interesariuszy) innowacje przewidziane są także na poziomie konkretnych instrumentów wsparcia. W tym przypadku **innowacje dotyczą sposobu świadczenia usługi, sposobu zarządzania firmą** lub metod **współpracy**, a ich charakter (adaptacja sprawdzonych praktyk w stosunku do nowej grupy docelowej lub wypracowanie nowych metod pracy) jest inna w przypadku poszczególnych instrumentów i wymaga osobnego omówienia, adekwatnie do przewidzianych instrumentów wsparcia i związanych z nimi narzędzi (produktów finalnych projektu):

- o **Model usług doradczo-szkoleniowych dla Kobiet 50+** Innowacja tego modelu związana jest z adaptacją sprawdzonego rozwiązania w stosunku do nowej grupy docelowej. Dobra praktyka wypracowana została przez obecne Partnerstwo w ramach PIW EQUAL i kierowana była do młodych kobiet godzących życie zawodowe i rodzinne z racji świadczenia opieki na dzieckiem. W tym przypadku **innowacją jest** zastosowanie sprawdzonych rozwiązań **w stosunku do nowej grupy klientów**, charakteryzującej się podobnym problemem, który nie był jeszcze rozwiązywany w ten sposób. Specyfiką modelu są nowe bariery charakterystyczne dla osób starszych związane ze stanem zdrowia i aktywnością psychiczną, które zostaną dodatkowo uwzględnione w trakcie adaptacji sprawdzonego rozwiązania. Zaadaptowana zostanie procedura określania potrzeb szkoleniowych w formie trójstronnego porozumienia pracownika, pracodawcy i zespołu specjalistów (psycholog, doradca zawodowy, lekarz) oraz metoda szkoleniowa uwzględniająca w programie specjalne moduły dostosowane do specyficznych potrzeb 50+ (EFP, Wizaż oraz Fitness w zakresie zwiększania aktywności fizycznej rozumianej jako warunek utrzymania większej aktywności psychicznej) i doradztwo towarzyszące szkoleniom (kontakt z psychologiem w rozwiązywaniu bieżących trudności motywacyjnych, psychologicznych czy rodzinnych). Testowanie innowacji w tym





zakresie przygotuje dwa produkty finalne (PF): *Ankieta trójstronnego badania potrzeb szkoleniowych* (PF1) oraz *Program szkolenia Kobiet 50+* (PF2)

- **Model Elastycznych Form Pracy dla Kobiet 50+** Innowacja tego modelu, podobnie jak w przypadku modelu doradczo-szkoleniowego dotyczy adaptacji sprawdzonych rozwiązań w stosunku do nowej grupy docelowej. W tym przypadku **innowacją jest** zmodyfikowana procedura wdrażania elastycznych form pracy **na stanowiskach pracy kobiet 50+**. Zaadaptowana zostanie procedura audytu stanowiska pracy z udziałem pracownika i pracodawcy oraz sposobu opracowania rekomendacji w zakresie zarządzania firmą zatrudniającą kobiety 50+. Testowanie innowacji w tym zakresie przygotuje jeden produkt finalny (PF): *Ankieta audytu stanowiska pracy kobiety 50+ i rekomendacji EFP* (PF3)
- **Model lokalnej współpracy na rzecz aktywności zawodowej Kobiet 50+** Innowacja tego modelu dotyczyć będzie adaptacji sprawdzonych przez partnera rozwiązań w zakresie lokalnej współpracy (wykluczenie społeczne) w stosunku do nowego problemu społecznego, jakim jest aktywność zawodowa Kobiet 50+. W tym przypadku **innowacją jest** zmodyfikowany schemat tworzenia i moderowania lokalnej koalicji na rzecz wypracowania i przyjęcia wspólnej strategii działania. **Modyfikacja** świadcząca o dodatkowej innowacji dotyczy włączenia w koalicję lokalnych pracodawców zatrudniających kobiety 50+ oraz włączenia w strategię działania pozostałych produktów finalnych wypracowanych w ramach projektu. Testowanie innowacji przygotuje jeden produkt finalny: *Program prac lokalnej koalicji na rzecz kobiet 50+ wraz ze wzorem strategii działania* (PF4)
- **Model doradczo-szkoleniowy 50+ na obszarach wiejskich.** Innowacja tego modelu dotyczyć będzie adaptacji sprawdzonych przez partnera rozwiązań w zakresie interdyscyplinarnego poradnictwa zawodowego dla młodych osób odchodzących z rolnictwa (doradca zawodowym psycholog i doradca rolniczy) w stosunku do nowej grupy docelowej. W tym przypadku **innowacją jest** zmodyfikowany Indywidualny Plan Działania **dla mieszkańców wsi 50+** uwzględniający dziedzictwo kulturowe miejsca zamieszkania i potencjału zatrudnienia w obszarze turystyki wiejskiej. Testowanie innowacji przygotuje dwa produkty finalne: *IPD rolnik 50+* (PF5) oraz *Program indywidualnego szkolenia Rolników 50+* (PF6)
- **Model Turystyki Wiejskiej z 50+** Innowacja tego modelu dotyczyć będzie wypracowania nowych rozwiązań w zakresie audytu firm agroturystycznych i turystycznych pod kątem współpracy z 50+ z obszarów wiejskich w zakresie promocji dziedzictwa kulturowego. W tym przypadku **innowacją jest** nowa **procedura audytu i doradztwa dla firm agroturystycznych** w zakresie możliwości zatrudnienia 50+. Testowanie innowacji w tym zakresie przygotuje jeden produkt finalny: *Ankieta audytu agroturystyki na rzecz 50+* (PF7)
- **Model lokalnej współpracy na rzecz aktywności zawodowej 50+ na wsi.** Innowacja tego modelu dotyczyć będzie adaptacji sprawdzonych rozwiązań w stosunku do nowego problemu społecznego, jakim jest aktywność zawodowa osób 50+ na obszarach wiejskich. W tym przypadku **innowacją jest** zmodyfikowany schemat tworzenia i moderowania lokalnej koalicji **uzupełniony** o schemat włączenia w koalicję lokalnych firm agroturystycznych oraz włączenia w strategię działania pozostałych produktów finalnych. Testowanie innowacji przygotuje jeden



produkt finalny: *Program prac lokalnej koalicji na rzecz 50+ na wsi wraz ze wzorem strategii działania* (PF8)

- o **Model Intermentoringu 50+ w MŚP.** Innowacja modelu dotyczyć będzie nowych rozwiązań w zakresie doradztwa personalnego w oparciu o współpracę Trenera Osobistego i Lekarza medycyny pracy planujących rozwój osobisty pracownika 50 w małej firmie. W tym przypadku **innowacją jest** nowa procedura doradztwa personalnego **dla 50+ w MŚP**. Zdiagnozowane potrzeby szkoleniowe realizowane będą poprzez **rozwiązania Intermentoringu** zakotwiczące pracownika 50+ w firmie. Testowanie innowacji przygotuje dwa produkty finalne: *Ankieta badania potrzeb szkoleniowych przez Trenera Osobistego i Lekarza* (PF 9) oraz *Program Intermentoringu 50+* (PF10)
- o **Model Zarządzania Wiekiem 50+** Innowacja modelu dotyczyć będzie wypracowania nowych rozwiązań w zakresie audytu MŚP pod kątem możliwości wdrożenia PZW. W tym przypadku **innowacją jest** nowa procedura audytu PZW dla MŚP **uwzględniająca elementy** Intermentoringu. Testowanie innowacji przygotuje produkt finalny: *Ankieta audytu MŚP w PZW 50+* (PF11)
- o **Model lokalnej współpracy na rzecz aktywności zawodowej 50+ w MŚP.** Innowacja tego modelu dotyczyć będzie adaptacji sprawdzonych rozwiązań w stosunku do nowego problemu społecznego, jakim jest aktywność zawodowa osób 50+ W MŚP. W tym przypadku **innowacją jest** schemat tworzenia i moderowania lokalnej koalicji zmodyfikowany o schemat włączenia w koalicje lokalnych MŚP i instytucji szkoleniowych w zakresie Intermentoringu oraz włączenia w strategię działania pozostałych produktów finalnych. Testowanie innowacji przygotuje jeden produkt finalny: *Program prac lokalnej koalicji na rzecz 50+ w MŚP wraz ze wzorem strategii działania* (PF12)

Warunkiem właściwego działania innowacji jest uwzględnienie rekomendacji wdrożeniowych zawartych w podręczniku wdrożeniowym. Rekomendacje te opracowane zostaną na podstawie testowania 12 produktów finalnych oraz badań ewaluacyjnych prowadzonych na użytkownikach i odbiorcach po zakończeniu testowania. **Zastosowanie całego modelu** (kompleksowość instrumentów interwencji) zwiększa szanse właściwego działania innowacji, jednak nie jest warunkiem koniecznym wdrożenia a poszczególne produkty finalne mogą być zastosowane przez poszczególnych użytkowników tylko w interesującym ich zakresie. Jakość rekomendacji wdrożeniowych jest więc kluczowym elementem trafności i rzetelności wypracowanych rozwiązań. Dlatego też w procesie badań jakościowych (wstępna analiza barier szczegółowych) oraz w procesie testowania zaangażowani będą reprezentatywni przedstawiciele przyszłych użytkowników zgodnie z zasadą **empowerment**. Ich krytyczne uwagi, oceny i nowe pomysły formułowane na etapie testowania 12 produktów finalnych gwarantuje optymalne dostosowanie wypracowanych narzędzi do specyficznych potrzeb odbiorców i przyszłych użytkowników.

Efektom zastosowania innowacji będzie zwiększenie adaptacyjności pracowników 50+ w województwie podlaskim. **Adaptacyjność** rozumiana jest w tym przypadku jako wypadkowa efektów interwencji realizowanych w obszarze nowych umiejętności i planów działania pracowników 50+, nowych systemów lub metod zarządzania w firmach zatrudniających tych pracowników oraz nowych metod lokalnej współpracy interesariuszy realnie zainteresowanych aktywnością zawodową pracowników po 50 roku życia.





IV. PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO

- o Czy przedstawiony sposób testowania gwarantuje rzetelność testu produktu finalnego?

Testowanie 12 produktów finalnych składających się na 9 instrumentów interwencji i 3 modele utrzymania aktywności pracowników 50+ odbywać się będzie z zaangażowaniem przedstawicieli odbiorców oraz użytkowników innowacji. Zastosowanie reguły **empowerment** jest kluczowym **warunkiem rzetelności testu** zwiększającym możliwości jego faktycznego wdrożenia i zastosowania w praktyce społecznej instytucji reprezentowanych w trakcie badania barier, testowania i ewaluacji nowych rozwiązań. Zaplanowano, adekwatnie do głównych modeli interwencji, 3 procedury testowania w ramach Laboratoriów tematycznych (Laboratorium Kobieta 50+, Laboratorium Obszary Wiejskie 50+ oraz Laboratorium MŚP 50+). Pracami testującymi każdego laboratorium kierować będzie instytucja najbardziej doświadczona w przedmiotowym zakresie, bazując na wieloletnich doświadczeniach i wiedzy eksperckiej w kreowaniu i zastosowaniu instrumentów szkoleniowych lub doradczych w zakresie aktywności zawodowej osób starszych. **Uwzględnienie doświadczeń** kilku instytucji szkoleniowych gwarantuje **reprezentatywny dobór zespołów eksperckich**, trenerów, doradców, psychologów i moderatorów społecznych testujących 12 wstępnych wersji produktów finalnych:

- o **Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr** realizująca projekty lokalne i regionalne w zakresie doradztwa i szkoleń dla 10 tysięcy mieszkańców obszarów wiejskich oraz liczne projekty aktywizacji społecznej w oparciu o lokalne porozumienia współpracy wdrażające innowacyjne produkty PIW EQUAL
- o **Zakład Doskonalenia Zawodowego** odpowiedzialny za testowanie rozwiązań doradczych i szkoleniowych w zakresie godzenia życia i zawodowego w projekcie PIW EQUAL kierowanych dla pracowników i pracodawców, w tym MŚP.

O rzetelności testu świadczy też uwzględnienie w modelu innowacji trzech obszarów problemowych, co gwarantuje szeroki i **reprezentatywny dobór odbiorców** innowacji:

- o **Kobiety 50+** W ramach testu zaangażowanych zostanie 20 pracujących kobiet 50+ z różnorodnych sektorów podlaskiej gospodarki. Gwarantuje to reprezentatywność problematyki płci w utrzymaniu aktywności pracowników 50+.
- o **Rolnicy i domownicy 50+** W ramach testu zaangażowanych zostanie 20 pracowników 50+ z sektora rolnictwa z kilku odmiennych obszarów pod względem prowadzonej działalności rolnej (powiat typowo rolniczy z dużymi gospodarstwami rolnymi oraz powiat typowo turystyczny z małymi gospodarstwami rolnymi), co gwarantuje reprezentatywność problematyki obszarów wiejskich w utrzymaniu aktywności zawodowej 50+ mieszkańców wsi.
- o **Pracownicy MŚP 50+** W ramach testu zaangażowanych zostanie 20 pracowników 50+ zatrudnionych w MŚP z firm reprezentujących kluczowe branże podlaskiej gospodarki, co gwarantuje reprezentatywność problematyki 50+ w małych i średnich przedsiębiorstwach w całym obszarze podlaskiej gospodarki.

O rzetelności testu świadczy też uwzględnienie w modelu innowacji trzech rodzajów instrumentów, co gwarantuje **reprezentatywny dobór użytkowników** innowacji:

- o **Trenerzy i doradcy.** W ramach testu zaangażowani zostaną doradcy zawodowi, doradcy rolniczy, doradcy personalni, psychologowie, trenerzy osobiści i lekarze medycyny pracy, co gwarantuje rzetelność testu oraz wszechstronność i użyteczność przygotowanych rekomendacji wdrożeniowych.





- **Kadry zarządzające i MŚP** W ramach testu zaangażowanych zostanie 15 firm (kadr zarządzających, właścicieli firm) z udziałem których testowane będą narzędzi doradcze i szkoleniowe, procedury zarządzania oraz lokalnej współpracy, co zwiększa trafność (zgodność z potrzebami rynku pracy) testowanych rozwiązań oraz kompleksowość i użyteczność wypracowanych rekomendacji wdrożeniowych.
- **Instytucje rynku pracy** W ramach testu zaangażowanych zostanie 15 instytucji – 30 pracowników reprezentujących PUP, WUP, NGO, MŚP i JST biorących udział w warsztatach lokalnej współpracy przygotowujących strategię działania na rzecz utrzymania aktywności zawodowej pracowników 50+ z wykorzystaniem wypracowanych produktów finalnych. Szeroki dobór grupy użytkowników w tym zakresie gwarantuje rzetelność testu poprzez zastosowanie procedur konsultacji społecznej wypracowywanych rozwiązań oraz ich bezpośredniej implementacji w dokumenty strategiczne lokalnych społeczności.

W każdym laboratorium przewidziano podobną **ścieżkę testującą**, realizowaną równolegle dla każdego z 3 instrumentów interwencji (w każdym modelu interwencji). Testowanie każdorazowo rozpoczyna się od powołania zespołu opracowującego wstępną wersję produktu finalnego (adaptacja i modyfikacja sprawdzonych narzędzi na potrzeby grup docelowych lub opracowanie i weryfikacja nowych narzędzi). Wstępne wersje testowane będą według następującego schematu (zgodnie z poziomami interwencji):

- **Test Pracownika.** W ramach testu z udziałem 20 pracowników (w każdym modelu interwencji) diagnozowane będą specyficzne potrzeby szkoleniowe (test narzędzi doradczych: PF1, PF5, PF9) oraz udzielone zostaną usługi szkoleniowe adekwatne do diagnozy (test narzędzi szkoleniowych: PF2, PF6 i PF10)
- **Test Pracodawcy.** W ramach testu z udziałem 5 pracodawców (w każdym modelu interwencji) dokonany zostanie audyt stanowisk pracy i procedur zarządzania (test narzędzi audytu i doradztwa: PF3, PF7, PF11)
- **Test Otoczenia.** W ramach testu z udziałem 5 instytucji otoczenia pracownika i pracodawcy (w każdym modelu interwencji) moderowana będzie w warsztatach lokalna współpraca zmierzająca do przyjęcia wspólnej strategii działania dla aktywności zawodowej 50+ (test narzędzi współpracy: PF4, PF8, PF12)
- **Rekomendacje wdrożeniowe.** Wszystkie etapy testowania zakończone zostaną raportem z testu w formie rekomendacji wdrożeniowych opracowanych przez powołane zespoły eksperckie oraz użytkowników i odbiorców zaangażowanych w proces testowania (rezultat: 12 opisów narzędzi i rekomendacji wdrożeniowych)

Zważywszy na fakt, iż do prowadzenia testów zaangażowane zostaną zespoły eksperckie spośród doświadczonych w dziedzinie specjalistów, przygotowujących podobne lub adoptowane rozwiązania **nie przewidziano specjalnych szkoleń** dla zespołów testujących. Dla zachowania rzetelności testu użytkownicy i odbiorcy dysponować będą w czasie testu potoczną i reprezentatywną wiedzą w problematyce dotyczącej przedmiotu testu. **Test monitorowany** będzie poprzez **miesięczne raporty z testu** opracowywane przez koordynatorów poszczególnych laboratoriów z udziałem użytkowników i odbiorców, na podstawie których **modyfikowane** będą wstępne **wersje** produktów oraz **procedury** samego testu. Decyzje w tym zakresie podejmowane będą przez Grupę Sterującą.



V. SPOSÓB SPRAWDZENIA, CZY INNOWACJA DZIAŁA

- o Czy planowane podejście do monitoringu w fazie testowania i ewaluacji skuteczności produktu gwarantuje rzetelność oceny produktu finalnego?

Szczegółowy opis planowanych działań w zakresie monitoringu i ewaluacji skuteczności produktów został zawarty w **systemie monitoringu i ewaluacji projektu** (M&E). Monitoring w fazie testowania będzie prowadzony zarówno w zakresie oceny prawidłowości prowadzonych zadań z punktu widzenia zarządzania projektem oraz realizacji założonych celów, jak i również **oceny skuteczności oraz jakości** wypracowanych produktów finalnych. Przewidziany schemat monitorowania etapu testowania zapewni właściwy nadzór nad realizacją poszczególnych działań, jak i zapewni **zgromadzenie optymalnej ilości danych i informacji zwrotnych z testu**, które wraz z wynikami ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej będą mogły być wykorzystane w analizie rzeczywistych efektów testowanych produktów. Działania testujące zostały zaplanowane w trzech obszarach problemowych w każdym Laboratorium testującym, w oparciu o podobną ścieżkę testującą. W ramach Laboratoriów przewidziano przykładowe obszary oceny: zgodność poszczególnych etapów zadania z przyjętym harmonogramem, trafność etapów diagnozy i określania potrzeb szkoleniowych, trafności i rzetelności prowadzonych audytów w firmach (EFP, PZW, 50+), uniwersalność testowanych rozwiązań w zakresie intermentoringu i tworzonych stanowisk EFP, zgodność roboczych wersji opisu produktu finalnego z przyjętymi celami projektu i zidentyfikowanymi potrzebami. Przy ich ocenie zaplanowano wykorzystywanie między innymi następujących narzędzi: testy wiedzy przed rozpoczęciem szkoleń i po ich zakończeniu, listy obecności uczestników testu, ankiety oceniające testowane szkolenia, doradztwo indywidualne, audyty, karty pracy doradców i audytorów, umowy osób testujących EFP, raporty z przeprowadzonych audytów wewnętrznych i regulaminy PZW.

Kluczowym narzędziem pozyskania informacji zwrotnej z testu, będą **raporty z testu** prowadzone i przedstawiane comiesięcznie Grupie Zarządzającej przez koordynatorów poszczególnych laboratoriów. Analiza wszystkich powyższych instrumentów będzie **podstawą do weryfikacji zastosowanych procedur testowania oraz wstępnych wersji produktów finalnych** w każdym laboratorium. Cykliczność i miesięczna częstotliwość działań monitorujących zapewni właściwą kontrolę nad prowadzonymi działaniami testującymi. Przygotowanie raportów zostanie poprzedzone spotkaniem z uczestnikami testu (użytkownikami i odbiorcami) w celu zebrania ich **opinii w trakcie testu**. Na podstawie zebranego materiału zespół nadzorujący przeprowadzenie danego testu będzie mógł przygotować na bieżąco propozycję modyfikacji wstępnej wersji produktu finalnego oraz samego procesu testowania. Decyzje odnośnie proponowanych zmian w tym zakresie będzie podejmowała Grupa Zarządzająca. W tym celu po 6 miesiącach testowania na posiedzeniu Grupy Zarządzającej z udziałem użytkowników i odbiorców przedstawione zostaną **raporty pośrednie** z funkcjonowania Laboratoriów na podstawie, których zostaną podjęte decyzje odnośnie ewentualnych modyfikacji metod testowania lub założeń metodologicznych samych rezultatów.

Po zakończeniu testowania przeprowadzona zostanie wewnętrzna i zewnętrzna ewaluacja produktów finalnych w oparciu o nowoczesne metody oceny efektywności kierowane do uczestników testu i potencjalnych odbiorców. Rzetelność tej oceny zapewniona będzie poprzez zastosowanie procedury równoległej oceny produktów finalnych przez **ekspertów wewnętrznych** znających specyfikę testowania, wraz ze



wszystkimi barierami i modyfikacjami diagnozowanymi w trakcie testy w ramach raportów pośrednich oraz przez **ekspertów zewnętrznych** angażowanych przez zewnętrznego ewaluatora wyłonionego w postępowaniu gwarantującym najwyższe doświadczenia i jakość usług ewaluacji. Zastosowanie tej procedury zapewni jednocześnie wnikliwość jak i obiektywność procedury ewaluacji produktu finalnego oraz samej procedury testowania i uzyskanych w ten sposób rekomendacji wdrożeniowych.

Ewaluacja wewnętrzna prowadzona przez zespół projektowy **koncentrować się będzie na procesie testowania** i dotyczyć będzie w większym stopniu rzetelności i trafności wypracowanych rekomendacji wdrożeniowych produktów finalnych podlegających testowaniu. Dlatego też kierowana będzie przede wszystkim do uczestników procesu testowania w każdym laboratorium. Eksperti projektu, znający szczegółowo założenia testu, bariery i modyfikacje zgłaszane w trakcie testowania oraz bariery i zalecenia sformułowane na etapie badań jakościowych, przeprowadzą badania kierowane do 20 pracowników 50+ (potencjalnych odbiorców) oraz 5 pracodawców (użytkowników) testujących 4 wstępne wersje produktów finalnych w Laboratorium Kobieta 50+. Do wskazanej grupy uczestników testu zastosowana zostanie metoda **Assisted Telephone Interview** (ATI). Dodatkowo do 50 pracowników firm biorących udział w testowaniu rozwiązań dla kobiet 50+ objętych zostanie badaniem z zastosowaniem metody **Computer Assisted Web Interviewing** (CAWI). Procedura ta pozwoli ocenić wpływ testowanych rozwiązań na szersze funkcjonowanie firmy, także pracowników współpracujących z kobietami 50+. Diagnoza recepcji nowych rozwiązań, szczególnie w zakresie zmian w pracy zespołu powodowanych wdrożeniem EFP w stosunku do niektórych pracowników, ma niebagatelne znaczenie w ocenie realnych możliwości wdrożenia testowanych rozwiązań w funkcjonowanie całej firmy. Dodatkowo na etapie podsumowania ewaluacji zewnętrznych i formułowania ostatecznych rekomendacji wdrożeniowych na rzecz walidacji produktów finalnych zastosowana zostanie metoda **Focus Group Interview** (FGI) z udziałem uczestników testu na poziomie firmy oraz instytucji biorących udział w badaniach jakościowych oraz w teście na poziomie rozwiązań lokalnej współpracy. Podobna, trzystopniowa procedura ewaluacji zastosowana zostanie w pozostałych dwóch obszarach problemowych, czyli w Laboratorium Obszary wiejskie 50+ i Laboratorium MŚP 50+, gdzie w ewaluacji weźmie udział dodatkowo 40 pracowników 50+ biorących udział w testach, 10 pracodawców oraz 100 pracowników firm biorących udział w testowaniu.

Ewaluacja zewnętrzna prowadzona przez wyłonioną w drodze postępowania firmę, z zastosowaniem merytorycznych kryteriów wyboru oferty, **koncentrować się będzie na produkcie finalnym** i jego potencjale wdrożenia (trafność, przydatność, dostosowanie do potrzeb) oceniając atrakcyjność wdrożeniową wypracowanych rozwiązań. Metody ewaluacji i metody doboru grupy badawczej będą przedmiotem oferty podlegającej ocenie w procedurze wyłonienia ewaluatora zewnętrznego. Kryterium oceny w tym zakresie związane będzie z zapewnieniem reprezentatywności badanej próby w kontekście zaplanowanych działań upowszechniania i mainstreamingu oraz kompleksowości oceny pod kątem zastosowań produktów finalnych zarówno na poziomie 12 poszczególnych narzędzi, jak też 9 modelowych schematów działań oraz 3 zintegrowanych modeli interwencji w obszarach problemowych.

Rezultaty ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej będą podstawą dla GZ do rekomendowania finalnych produktów testowania do dalszej walidacji i upowszechniania.





VI. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA

- o Czy właściwie zdefiniowano grupy docelowe i działania w ramach strategii upowszechniania?

Strategia upowszechniania rozumiana jest jako zintegrowane działania mające na celu przekazywanie do zdefiniowanych adresatów informacji na temat wypracowanych w projekcie produktów finalnych. Przyjęta strategia upowszechniania podzielona została na następujących pięć etapów:

- o **Etap I. Zdefiniowanie celu** nadrzędnego procesu upowszechniania. Celem nadrzędnym procesu upowszechniania jest zwiększenie wiedzy ogólnej na temat zalet oraz wiedzy praktycznej na temat procedur zastosowania i wdrożenia zwalidowanych produktów finalnych. W konsekwencji proces upowszechniania powinien doprowadzić do włączenia produktów finalnych w praktykę społeczną (funkcjonowanie firm i instytucji rynku pracy) oraz ułatwić ich włączenie do głównego nurtu regionalnej polityki zatrudnienia, poprzez presję moderowanych i zachodzących zmian w praktyce społecznej interesariuszy tej polityki.
- o **Etap II. Zdefiniowanie grup odbiorców i użytkowników.** Zdefiniowanie grup odbiorców upowszechnianych komunikatów wymaga dualnego podejścia. Z jednej bowiem strony działania upowszechniające skierowane będą do **szerokiego odbiorcy**, rozumianego jako opinia publiczna czy mieszkańcy województwa podlaskiego oraz do **trzech grup docelowych** projektu: kobiet 50+, pracowników 50+ zatrudnionych w MŚP oraz rolników, domowników i pracowników 50+ na obszarach wiejskich. Z punktu widzenia zwalidowanych produktów do **grupy użytkowników** zaliczyć należy: pracodawcy z sektora MŚP, publiczne służby zatrudnienia tj. Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku z oddziałami terenowymi w Łomży i Suwałkach, 14 Powiatowych Urzędów Pracy, agencje zatrudnienia (agencje pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego, pracy tymczasowej zgodnie z rejestrem WUP), instytucje szkoleniowe (zgodnie z rejestrem WUP), instytucje dialogu społecznego (Wojewódzka Rada Zatrudnienia, Powiatowe Rady Zatrudnienia), organizacje pracodawców (Podlaski Klub Biznesu, Izba Przemysłowo-Handlowa w Białymstoku, Podlaskie Stowarzyszenie Właścicierek Firm, Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości, Podlaski Związek Pracodawców, Podlaska Loża Business Center Club), związki i stowarzyszenia zawodowe oraz organizacje pozarządowe (Stowarzyszenie Akademia Plus 50).
- o **Etap III. Zdefiniowanie głównych treści komunikacyjnych.** Działania w zakresie upowszechniania oparte zostały na założeniu konieczności ich różnicowania. Do głównych treści komunikacyjnych, przyjmuje się ogólne informacje prezentujące walory użytkowe zwalidowanych produktów finalnych, ukazanie pozytywnych wyników fazy ich testowania, skierowane do pierwszej grupy odbiorców, jaką jest opinia publiczna. Natomiast szczegółowe treści komunikacyjne skierowane do wymienionych powyżej grup użytkowników odnosić się będą już do kwestii praktycznych i technicznych. Wskazywać będą na konkretne rozwiązania możliwe do zaimplementowania w pracy z różnymi grupami w sformułowanych trzech obszarach problemowych. Przykładowe treści komunikacyjne w podziale na adresatów prezentuje poniższe zestawienie:
 - **Treści komunikacyjne dla odbiorców:** zalety wypracowanych w Projekcie innowacyjnych produktów finalnych; Zalety, korzyści i oferta programu



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

doradczo-szkoleniowego dla Kobiet 50+; Zalety, korzyści i oferta programu doradczo-szkoleniowego dla rolników i domowników 50+ oraz Zalety, korzyści i oferta programu Intermentoringu 50+ dla pracowników MŚP, Zalety i korzyści EFP w pracy zawodowej kobiet, Potencjał rozwoju zawodowego i osobistego turystyki wiejskiej etc..

- **Treści komunikacyjne dla użytkowników:** Jak badać potrzeby szkoleniowe i rozwojowe kobiet 50+ w oparciu ankietę trójstronnego badania potrzeb szkoleniowych; Jak przygotować elastyczne stanowisko pracy dla 50+ z uwzględnieniem audytu stanowiska pracy i rekomendacji EFP; Jak badać potencjał firmy agroturystycznej lub turystycznej w zakresie zatrudnienia pracowników 50+ z obszarów wiejskich, z uwzględnieniem ich wiedzy w zakresie dziedzictwa kulturowego, Jak badać stan i potencjał firmy MŚP w zakresie stosowania i możliwości wdrożenia procedur zarządzania wiekiem PZW, Zalety i korzyści ankiety badania potrzeb szkoleniowych pracownika 50+ w MŚP z udziałem Trenera Osobistego i Lekarza; Upowszechnianie zalet i korzyści programu prac lokalnej koalicji na rzecz utrzymania aktywności zawodowej 50+ a w szczególności z kim i w jaki sposób prowadzić lokalną współpracę, Jak przygotować i wdrożyć lokalną strategię działania z wykorzystaniem środków UE, Jak wykorzystać potencjał lokalnych instytucji rynku pracy i przedsiębiorców do zwiększania aktywności zawodowej pracowników 50+ a w szczególności wdrażania nowych metod doradczo-szkoleniowych, EFP i PZW
- **Etap IV. Zdefiniowanie instrumentów i kanałów** przekazów komunikacyjnych. Zaprezentowane treści komunikacyjne, odnoszące się do poszczególnych produktów finalnych, wymagają w procesie upowszechniania doboru zróżnicowanych instrumentów i kanałów dystrybucji informacji. I tak planowane jest zastosowanie następujących instrumentów: Działania z zakresu **media relations**, w których dzięki zaangażowaniu dziennikarzy mediów lokalnych i regionalnych do współpracy będzie możliwe dotarcie z informacjami do szerokiego odbiorcy; Produkcja cyklu **5 filmów** w regionalnym paśmie TVP Białystok poświęconych aktywności zawodowej 50+, Publikacja cyklu **8 artykułów** w gazecie lokalnej poświęconych problematyce, służących upowszechnianiu produktów finalnych; **Publikacja książkowa** „Innowacyjne metody utrzymania aktywności zawodowej 50+”; Organizacja **6 szkoleń praktycznych** z udziałem potencjalnych użytkowników (MŚP, NGO, PUP, WUP, JST); **3 seminaria przyjmujące strategię i plan działań** (ziałanie to można zaliczyć do włączania w lokalny nurt polityki), **Konferencja** podsumowująca projekt z udziałem odbiorców i użytkowników oraz mass mediów upowszechniająca wszystkie produkty finalne i dobre praktyki oraz **Strona WWW** Projektu jako instrument bieżącej dystrybucji informacji o działaniach oraz produktach finalnych projektu, po jego zakończeniu.
- **V. Sformułowanie i realizacja planu działań.** Działania upowszechniające planowane i realizowane będą zgodnie z przyjętym we wniosku o dofinansowanie harmonogramem. Wymienione powyżej działania upowszechniające będą wprowadzeniem do działań z zakresu mainstreamingu, bowiem wypracowane produkty zostaną przekazane decydentom mającym wpływ na kształtowanie regionalnej polityki zatrudnienia.



VII. STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI

- o Czy właściwie zdefiniowano grupy docelowe i działania w ramach strategii włączania do głównego nurtu?
- o Czy proponowane działania gwarantują skuteczność włączania do głównego nurtu polityki?

Zgodnie z ustaleniami RST w województwie podlaskim, przyjęto szeroką **definicję głównego nurtu polityki**. Zgodnie z tą definicją za główny nurt polityki na poziomie regionalnym uznać należy **dokumenty strategiczne województwa** a na poziomie lokalnym **dokumenty strategiczne powiatu lub gminy**. Mając na uwadze funkcjonowanie konkretnych firm czy instytucji można uwzględnić także dokumenty strategiczne na najniższym poziomie szczegółowości (pracodawcy i pracownika). W ujęciu tym za włączanie w nurt polityki uznać można przewidziane w projekcie audyty firm czy korekty w zakresie zarządzania firmą (**dokumenty strategiczne firmy** dotyczące misji, polityki zatrudnienia czy CRS). W projekcie przewidziano już na etapie testowania innowacyjne narzędzia włączania w nurt polityki na poziomie lokalnym, w formie **lokalnej strategii działania** (dokument strategiczny opracowany przez lokalne instytucje w ramach warsztatów 3 lokalnych koalicji adekwatnie do 3 obszarów problemowych projektu). Najbardziej ogólnym poziomem włączania jest **poziom polityki regionalnej**, przy czym działania w tym zakresie są najmniej precyzyjne i nie bezpośrednie, przez co ograniczają się raczej do działań typowych dla upowszechniania (konferencje z udziałem decydentów: samorząd województwa, Wojewódzki Urząd Pracy). Można jednak założyć, iż w ramach współpracy z WUP w lokalnej koalicji w Białymstoku (z udziałem pracowników WUP) prowadzone będą starania włączenia wypracowanych rezultatów w wojewódzką strategię zatrudnienia, co będzie wymiernym wskaźnikiem włączenia innowacji w główny nurt polityki na poziomie regionu.

W ramach mainstreamingu, stanowiącego dopełnienie procesu upowszechniania, prowadzone będą działania mające na celu włączenie wypracowanych produktów do głównego nurtu lokalnej i regionalnej polityki zatrudnienia. Działania w tym zakresie przyjmą charakter zarówno mainstreamingu **horyzontalnego**, jak i **wertykalnego**. W związku z faktem, iż zasięg przestrzenny Projektu obejmuje województwo podlaskie podejmowane aktywności zogniskowane będą na użytkownikach i decydentach działających na terenie województwa podlaskiego.

W ramach działań wertykalnych skierowanych do decydentów (marszałka województwa podlaskiego, radnych Sejmiku Województwa Podlaskiego, prezydenta miasta Białegostoku, radnych Rady Miejskiej w Białymstoku, dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku czy dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy) wpływ na proces tworzenia lokalnej i regionalnej polityki zatrudnienia realizowany będzie poprzez zaplanowane seminaria strategiczne oraz konferencję, które w swoim przebiegu będą miały **charakter lobbujący**. Transfer produktów finalnych do obszaru działania decydentów będzie realizowany także poprzez publikację książkową dotyczącą innowacyjnych rozwiązań w zakresie utrzymania aktywności zawodowej 50+ dystrybuowaną wraz z listem informacyjnym kierowanym do poszczególnych decydentów oraz współpracujących z nimi urzędników i kierowników działów, mających większe przełożenie na praktykę i współpracę z podległymi instytucjami. Wymienieni powyżej decydenci to podmioty uczestniczące w procesie tworzenia oraz uchwalania strategicznych dokumentów odnoszących się bezpośrednio do lokalnego i regionalnego rozwoju społeczno – gospodarczego i pośrednio do polityki zatrudnienia, jak i





dokumentów strategicznych odnoszących się już bezpośrednio do polityki zatrudnienia. Zaliczyć do nich należy: Strategię Rozwoju Województwa Podlaskiego; Wojewódzką Strategię Polityki Społecznej; Regionalną Strategię Innowacji Województwa Podlaskiego; Podlaską Strategię Zatrudnienia; Program Rozwoju Edukacji Województwa Podlaskiego czy Strategię Rozwoju Miasta Białegostoku.

Wszystkie wymienione dokumenty są obecnie w trakcie realizacji z określoną perspektywą czasową. Dlatego też **celem działań włączających** jest uwzględnienie wypracowanych **modeli interwencji** i związanych z nimi produktów finalnych w fazie opracowywania powyższych dokumentów **na kolejne perspektywy czasowe**, co wpłynie na korzystne zmiany w aspekcie poprawy aktywności zawodowej 50+ w województwie podlaskim. Szczególnie ważne w tym aspekcie jest wdrożenie w procedury tworzenia prawa i polityki regionalnej produktów finalnych związanych z tworzeniem lokalnych strategii działania i współpracy lokalnej – 3 Programy prac lokalnej koalicji w każdym z trzech obszarów problemowych wraz ze wzorami trzech strategii działania.

W ramach działań horyzontalnych uwzględniono działania kierowane głównie do potencjalnych użytkowników produktów finalnych. Szczególnie ważne z punktu widzenia samych pracowników w wieku 50+, pracodawców, jak i organizacji ich zrzeczających wydaje się wywieranie wpływu na **wdrożenie do polityki zatrudnienia i strategii rozwoju poszczególnych firm** następujących produktów finalnych: Ankiety trójstronnego badania potrzeb szkoleniowych; Programu szkolenia Kobiety 50+; Ankiety audytu stanowiska pracy kobiety 50+ i rekomendacji EFP; Programu IPD rolnik 50+; Programu indywidualnego szkolenia Rolników 50+; Ankiety audytu agroturystyki na rzecz 50+; Ankiety badania potrzeb szkoleniowych przez Trenera Osobistego i Lekarza; Programu Intermentoringu 50+ czy Ankiety audytu MŚP w PZW 50+. Uwzględnienie wymienionych produktów finalnych w polityce rozwoju i zatrudnienia podlaskich przedsiębiorstw ma znaczenie nie tylko z punktu widzenia aktywności zawodowej 50+, ale również istotne jest z punktu widzenia problematyki społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). **Koncepcja CSR**, według której przedsiębiorstwa na etapie budowania strategii dobrowolnie uwzględniają interesy społeczne jest nie tylko koncepcją zarządzania przedsiębiorstwem, ale również instrumentem jego pozytywnego wizerunku. Przeprowadzane cyklicznie audyty stanowisk pracy wśród osób 50+ w trzech obszarach problemowych wpisują się w koncepcję wdrażania CSR, pozwolą bowiem na świadome prowadzenie polityki zatrudnienia opartej na rzeczywistych potrzebach pracowników z korzyścią dla obu stron.

Podsumowując, **korzyści** jakie płyną z procesu upowszechnia i mainstreamingu produktów finalnych projektu sprowadzić można do następujących:

- o **Zwiększenie świadomości** ogólnospołecznej na temat problematyki zatrudnienia 50+ w województwie podlaskim w 3 obszarach problemowych;
- o **Udoskonalenie lokalnej i regionalnej polityki zatrudnienia**, która uwzględniając potrzeby 50+ utrzyma i zwiększy ich aktywność zawodową;
- o **Upowszechnienie i wdrożenie** wszystkich zwalidowanych produktów finalnych wśród podlaskich pracodawców oraz w strategicznych dokumentach odnoszących się do lokalnej i regionalnej polityki zatrudnienia;
- o **Przełamanie negatywnych stereotypów** dotyczących aktywności zawodowej oraz samokształcenia pracowników 50+ utrudniających im utrzymanie pracy.





VIII. KAMIENIE MIŁOWE II ETAPU PROJEKTU

Strategia wdrażania innowacji dotyczy zarówno etapu testowania wstępnych wersji produktów finalnych jak też procesu ich ewaluacji, opracowania finalnych wersji produktów i ich wdrażania. Dlatego też kamienie milowe projektu dotyczyć będą logicznych i czasowych sekwencji wdrożenia innowacji, według następującego schematu:

- o **Opracowanie wstępnych wersji 12 produktów finalnych** - opracowane w I kwartale funkcjonowania laboratoriów (wykonanie: marzec 2011)
- o **Opracowanie rekomendacji wdrożeniowych i opisów 12 produktów finalnych**. Opisy opracowane zostaną w IV kwartale funkcjonowania laboratoriów w efekcie testów przeprowadzonych w II i III kwartale funkcjonowania laboratoriów (wykonanie: grudzień 2011)
- o **Ewaluacja 12 produktów finalnych, 9 instrumentów interwencji i modeli działania**. W wyniku ewaluacji podręcznik wdrożeniowy uwzględniający rekomendacje wdrożeniowe i raport z ewaluacji (wykonanie: czerwiec 2012)
- o **Upowszechnienie produktów poprzez szkolenia**. Realizacja szkoleń z produktów finalnych dla szerszych grup użytkowników (wykonanie: wrzesień 2012)
- o **Wdrożenie modeli poprzez lokalne strategie**. Działania włączania w nurt polityki lokalnej poprzez seminaria przyjmujące strategię działania (wykonanie: grudzień 2012) oraz w nurt polityki regionalnej poprzez konferencje z udziałem decydentów i dystrybucję publikacji (wykonanie: marzec 2013)

IX. ANALIZA RYZYKA

- o Czy analiza ryzyka pozwala na określanie potencjalnych zagrożeń i zaplanowanie działań w celu zmniejszenia ich negatywnych skutków?
- o Czy analiza ryzyka przewiduje właściwe sposoby ograniczania najważniejszych zagrożeń?

W projekcie innowacyjnym należy zidentyfikować dwa **newralgiczne momenty** w trakcie realizacji projektu. Pierwszym jest **ocena strategii wdrażania** projektu, a drugim **walidacja produktów finalnych** w celu dopuszczenia ich do upowszechnia i włączania do głównego nurtu polityki. W obydwu przypadkach negatywna ocena może skutkować rozwiązaniem umowy o dofinansowanie, co oznacza zakończenie działań projektowych. Dlatego też obydwa ryzyka zostały zidentyfikowane jako najsilniej wpływające na realizację projektu. (wpływ na realizację - 4 punkty w 4 punktowej skali). Oceniając prawdopodobieństwo wystąpienia tych dwóch zagrożeń, należy ocenić je na stosunkowo niskie (prawdopodobieństwo – 1 punkt w 3 punktowej skali), gdyż autorzy strategii mają unikalne doświadczenie w walidacji innowacyjnych rozwiązań w ramach PIW EQUAL, przeszli stosowne szkolenie w zakresie przygotowania i oceny strategii wdrażania organizowane przez Instytucję Pośredniczącą a I etap projektu potwierdził w badaniach zasadność przyjętych założeń. Ryzyku negatywnej walidacji produktu finalnego przypisano niski stopień prawdopodobieństwa ze względu na przewidziane działania mające zapewnić przygotowanie wysokiej jakości produktów finalnych. System monitoringu i ewaluacji przewiduje określony schemat postępowania w trakcie realizowania fazy testowania. Podstawą doprecyzowania produktów finalnych będą informacje zgromadzone w trakcie diagnozy za pomocą szeroko zakrojonych badań ilościowych, jak i badań jakościowych, przy wykorzystaniu nowoczesnych metod badawczych: Focus Group Interview, Desk Research, Individual In-Depth Interview.



Wysoką jakością, a przede wszystkim skuteczności wypracowanych produktów finalnych zapewni prawidłowo zaplanowana i przeprowadzana faza testowania, obowiązkowa ewaluacja zewnętrzna produktów wsparta ewaluacją wewnętrzną przy wykorzystaniu innowacyjnych narzędzi t.j. Computer Assisted Web interview (CAWI) oraz Computer Assisted Telephone Interview (CATI) we wszystkich zidentyfikowanych obszarach problemowych. Niemniej wysoki wpływ, nawet przy najniższym prawdopodobieństwie powoduje, iż **zagrożenia te są kluczowe w projekcie** (zagrożenie – 4 punkty w 12 punktowej skali liczonej według wzoru wpływ x prawdopodobieństwo)

Kolejnym istotnym ryzykiem projektu jest **niewystarczający udział użytkowników** i odbiorców w fazie testowania wstępnych wersji produktu finalnego, co wpływa istotnie na rzetelność testowania oraz szanse pozytywnej walidacji produktów finalnych. (wpływ – 3, prawdopodobieństwo – 2, zagrożenie – 6). Jest to najsilniejsze zagrożenie projektu, gdyż związane jest z decyzjami i motywacją osób pozostających poza zespołem projektu, podejmujących decyzje w znacznym stopniu niezależnie od logiki i strategii projektu. Zagrożenie to jest minimalizowane poprzez stosowanie zasady **empowerment** na wszystkich etapach realizacji projektu, także tych poprzedzających testowanie. Szczególne znaczenie ma w tym przypadku angażowanie przedstawicieli użytkowników i odbiorców w proces badań jakościowych jako ekspertów w dziedzinie, co zwiększa ich motywację do dalszego udziału w projekcie. Dobór uczestników badań fokusowych przemyślany był pod kątem ich angażowania w fazie testowania wstępnych wersji produktów, które opracowane zostały w uwzględnieniu pomysłów zgłoszonych przez uczestników. Podejście takie buduje wewnętrzną motywację użytkowników i odbiorców do testowania i wdrażania zarekomendowanych rozwiązań. Niebagatelny w tym zakresie jest także **dobór Partnerstwa** realizującego projekt, a w szczególności podziału ich odpowiedzialności za etap testowania. Za poszczególne laboratoria odpowiadać będą instytucje z największym doświadczeniem w realizacji projektów w danym obszarze problemowym, co gwarantuje łatwy dostęp do sprawdzonych i chętnie współpracujących przedstawicieli użytkowników i odbiorców w danym obszarze testowania.

Kolejnym zagrożeniem projektu jest **niska skuteczność upowszechniania** produktów finalnych projektu oraz **niska skuteczność włączenia** ich do głównego nurtu polityki. Zagrożenia te ocenione zostało jako istotne (wpływ – 1, prawdopodobieństwo – 2, zagrożenie 2), ponieważ będzie decydować o jego „sukcesie” mierzonym efektywnością i powszechnością stosowania wypracowanych rozwiązań. Niemniej efekt projektu, choć w kontekście celów najistotniejszy, ma paradoksalnie najmniejszy wpływ na realizację projektu, gdyż stanowi jego ostatnią fazę, mierzoną w głównej mierze po zakończeniu projektu. Minimalizacji ryzyka w obydwu przypadkach będzie służyć szczegółowo przemyślana koncepcja upowszechniania i mainstreamingu przedstawiona w niniejszej strategii wdrażania dostosowująca działania informacyjne i promocyjne do odrębnych celów i potrzeb odbiorców, użytkowników i decydentów. Prawdopodobieństwo wystąpienia tych zagrożeń minimalizowane jest także, poprzez **włączenie w spektrum produktów finalnych narzędzi** o charakterze upowszechniającym (szkolenia) oraz wdrożeniowym (programy i strategię lokalnych koalicji), których samo testowanie **z udziałem przedstawicieli** odbiorców, użytkowników i decydentów przygotowywać będzie sprawdzony grunt pod dalsze działania mainstreamingowe. Niemniej, zważywszy na fakt, iż efekt działań upowszechniających nie zależy tylko od działań projektu ale od **czynników zewnętrznych**, takich jak ogólna polityka unijna i krajowa, pozycja i



atmosfera wokół problematyki w mediach krajowych, która może zmieniać się zależnie od dynamicznej sytuacji gospodarczej i politycznej, prawdopodobieństwo wystąpienia oceniono na stosunkowo wysokim poziomie. Dodatkowo prowadzony będzie monitoring mediów krajowych, zmian w przepisach prawa oraz prowadzona będzie ścisła współpraca z mediami lokalnymi, celem utrzymania i budowania pozytywnej atmosfery i akceptacji społecznej wokół problematyki aktywności zawodowej 50+.

Działania zespołu zarządzającego projektu będą miały również na celu przygotowanie się na **wypadek wystąpienia niezidentyfikowanych zdarzeń**. W tym celu został zaprojektowany szczegółowy **system monitoringu i ewaluacji projektu**, który przewiduje okresowy monitoring i ewaluację bieżących działań projektu zarówno na etapie przygotowania, jak i wdrażania. Spotkania zespołu zarządzającego oraz Grupy Zarządzającej projektu z udziałem przedstawicieli partnerów, odbiorców i użytkowników mają zapewnić punktualny przepływ informacji oraz możliwość efektywnego przeciwdziałania identyfikowanym zagrożeniom, nieprzewidzianym w analizie ryzyka. Wsparcie i aktywny udział w Grupach Zarządzających wszystkich specjalistów i ekspertów zaangażowanych w realizację projektu zapewni wysoki potencjał merytoryczny, możliwość podjęcia szybkich decyzji oraz wdrażania rozwiązań przeciwdziałających negatywnym zjawiskom mogącym zagrozić realizacji projektu. Procedura częściowej akceptacji wypracowywanych produktów finalnych oraz okresowy monitoring wraz z zaangażowaniem przedstawicieli grup docelowych będą istotnym **instrumentem zarządzania ryzykiem w projekcie**.

.....

Imię, nazwisko, funkcja i podpis osoby/-ów składającej/-ych strategię

W przypadku projektów realizowanych w partnerstwie (nie dotyczy partnerstwa ponadnarodowego) podpisy pod strategią muszą złożyć przedstawiciele wszystkich instytucji partnerskich.





X. OPIS WSTĘPNYCH WERSJI PRODUKTÓW

- o Czy wstępna wersja produktu finalnego jest adekwatna do założeń opisanych w strategii?
- o Czy wstępna wersja produktu finalnego może zostać poddana testowaniu?

W ramach projektu opracowanych zostanie 12 wstępnych wersji produktu finalnego, które po etapie testowania i ewaluacji zmodyfikowane zostaną do finalnych wersji produktów, będących przedmiotem upowszechniania i włączania w lokalny lub regionalny nurt polityki. Zważywszy na fakt, iż wstępne wersje produktów finalnych (PF) opracowane zostaną (modyfikowane) przez ekspertów i użytkowników powołanych w trakcie funkcjonowania laboratoriów w II etapie projektu, na etapie strategii wdrażania można zaprezentować wytyczne do wstępnych wersji produktów, będących podstawą zlecenia prac adaptacyjnych. Wytyczne zawierają podstawowe informacje pozwalające zweryfikować zgodność produktów z założeniami strategii oraz realną możliwość ich przetestowania w procedurze testu opisanej w strategii:

- o (PF1) **Ankieta trójstronnego badania potrzeb szkoleniowych:** Opis zawierający informacje na temat konstrukcji narzędzia, ilość stron, ilość pytań, moduły tematyczne, dla kogo przeznaczony (wymagania w stosunku do doradcy zawodowego, lekarza, psychologa), warunki zastosowania.
- o (PF2) **Program szkolenia Kobiet 50+:** Opis zawierający informacje na temat metody szkoleniowej, ilości godzin zajęć, sposobu organizacji i harmonogramu zajęć, wymagań w stosunku do trenerów, modułów tematycznych, warunków zastosowania.
- o (PF3) **Ankieta audytu stanowiska pracy kobiety 50+ i rekomendacji EFP:** Opis zawierający informacje na temat konstrukcji narzędzia, ilość stron, ilość pytań, moduły tematyczne, dla kogo przeznaczony, warunki zastosowania.
- o (PF4) **Program prac lokalnej koalicji na rzecz kobiet 50+ wraz ze wzorem strategii działania:** Opis zawierający informacje na temat tematów 5 warsztatów, ilości godzin, wymogów w stosunku do moderatora, wymogów w stosunku do składu lokalnego partnerstwa, opis wzoru strategii zawierający cele, rozdziały i zasady podziału obowiązków sygnatariuszy.
- o (PF5) **IPD rolnik 50+:** Opis zawierający informacje na temat konstrukcji narzędzia, modułów IPD, dla kogo przeznaczony (wymagania w stosunku do doradcy zawodowego, doradcy rolniczego, lekarza medycyny pracy), warunki zastosowania.
- o (PF6) **Program indywidualnego szkolenia Rolników 50+:** Opis zawierający informacje na temat metody szkoleniowej, ilości godzin zajęć, sposobu organizacji i harmonogramu zajęć, wymagań w stosunku do trenerów, modułów tematycznych, warunków zastosowania.
- o (PF7) **Ankieta audytu agroturystyki na rzecz 50+:** Opis zawierający informacje na temat konstrukcji narzędzia, ilość stron, ilość pytań, moduły tematyczne, dla kogo przeznaczony, warunki zastosowania.
- o (PF8) **Program prac lokalnej koalicji na rzecz 50+ na wsi wraz ze wzorem strategii działania:** Opis zawierający informacje na temat tematów 5 warsztatów, ilości godzin, wymogów w stosunku do moderatora, wymogów w stosunku do składu lokalnego partnerstwa, opis wzoru strategii zawierający cele, rozdziały i zasady podziału obowiązków sygnatariuszy.



- (PF 9) **Plan Rozwoju z udziałem Trenera Osobistego i Lekarza:** Opis zawierający informacje na temat konstrukcji narzędzia, ilość stron, ilość pytań, moduły tematyczne, dla kogo przeznaczony (wymagania w stosunku do trenera osobistego i lekarza medycyny pracy), warunki zastosowania.
- (PF10) **Program Intermentoringu 50+:** Opis zawierający informacje na temat metody szkoleniowej, ilości godzin zajęć, sposobu organizacji i harmonogramu zajęć, wymagań w stosunku do trenerów (młodzi pracownicy firmy w zakresie ICT), modułów tematycznych, warunków zastosowania.
- (PF11) **Ankieta audytu MŚP w PZW 50+:** Opis zawierający informacje na temat konstrukcji narzędzia, ilość stron, ilość pytań, moduły tematyczne, dla kogo przeznaczony, warunki zastosowania.
- (PF12) **Program prac lokalnej koalicji na rzecz 50+ w MŚP wraz ze wzorem strategii działania:** Opis zawierający informacje na temat tematów 5 warsztatów, ilości godzin, wymogów w stosunku do moderatora, wymogów w stosunku do składu lokalnego partnerstwa, opis wzoru strategii zawierający cele, rozdziały i zasady podziału obowiązków sygnatariuszy.

Ankieta trójstronnego badania potrzeb szkoleniowych - PF1

Kontekst narzędzia:

Narzędzie jest produktem finalnym w zakresie modelowych rozwiązań doradczo-szkoleniowych, będących elementem modelu interwencji na rzecz utrzymania aktywności zawodowej kobiet 50+. Narzędzie służy trafnej diagnozie potrzeb rozwojowych i szkoleniowych tej specyficznej grupy pracowników, Trafność diagnozy zapewniona jest poprzez uwzględnienie trójstronnej procedury określania potrzeb szkoleniowych, uwzględniającej specyficzne potrzeby i bariery kobiety 50+ diagnozowane przez doradcę zawodowego, lekarz i psychologa, potrzeby określane przez pracownika oraz potrzeby określane przez pracodawcę. Ostateczne rekomendacje szkoleniowe i plan rozwoju są kompromisem trzech stron identyfikacji potrzeb (specjalista, pracownik, pracodawca).

Budowa narzędzia:

Narzędzie występuje w 3 wersjach (ankieta dla specjalisty, ankieta dla pracownika, ankieta dla pracodawcy). Główna część, uniwersalna dla wszystkich wersji, składa się z tabeli zawierającej 5 grup umiejętności (informatyczne i ICT, interpersonalne, prawo i księgowość, języki obce oraz specjalistyczne, zawodowe) z kolumnami, w których użytkownik wypełnia stan wiedzy (praktycznej, teoretycznej) oraz ważność (zasadność posiadania). Potrzeby szkoleniowe ocenia się w wybranych kategoriach, wskazując na szczegółowe umiejętności i zakresy wiedzy w każdej grupie (kategorii) umiejętności, w wyniku czego powstaje indywidualny program szkolenia. W wersjach skierowanych dla specjalistów dodatkowo zawarto rekomendacje dotyczące stanu zdrowia, motywacji i zdiagnozowanych barier mentalnych. W wersji dotyczących pracodawcy dodatkowo zawarte są informacje dotyczące organizacji stanowiska pracy, dyspozycyjności w kontekście szkoleń. Po wypełnieniu ankiety przez 3 strony, doradca zawodowy dokonuje zestawienia potrzeb, negocjując kompromisową wersję pomiędzy stronami, adekwatnie do przyjętych warunków brzegowych (ilość godzin szkoleniowych, ilość tematów). Ankieta zawiera 100 pytań, 15 stron, 5 grup umiejętności, 3 grupy danych indywidualnych.

Warunki testowania:

Narzędzie powinno być użyte przez wszystkie 3 strony identyfikacji potrzeb. Analizowana będzie zgodność wskazań, istotność wskazań każdej ze stron oraz zakres zaangażowania w trakcie diagnozy w kontekście faktycznej realizacji i oceny programu szkoleniowego. Testowane będą różne procedury porównywania wskazań oraz ustalania kompromisowych programów szkoleniowych w kontekście faktycznej realizacji i oceny utworzonego w ten sposób programu szkolenia. Rekomendowane będą procedury zapewniające najwyższą trafność (ocenę przydatności) utworzonego programu szkoleniowego jako wypadkowa ocen dokonanych przez pracownika i pracodawcę.

Warunki użytkowania:

Przetestowany w ten sposób produkt finalny kierowany jest do doradców personalnych, pracodawców i działów HR w firmach oraz specjalistów ds. szkoleń w instytucjach szkoleniowych. Zastosowana metoda wymaga zaangażowania w przyszłości w proces diagnozy potrzeb, obok specjalisty, także pracownika i pracodawcy, co wzmacnia pozycje pracownika w firmie, rozumienie jego potrzeb i zwiększa możliwości implementacji nowych kwalifikacji w funkcjonowanie firmy.

Program szkolenia Kobiet 50+ – PF2

Kontekst narzędzia:

Narzędzie jest produktem finalnym w zakresie modelowych rozwiązań doradczo-szkoleniowych, będących elementem modelu interwencji na rzecz utrzymania aktywności zawodowej kobiet 50+. Narzędzie służy dostosowaniu metody szkoleniowej do specyficznych potrzeb kobiet 50+. Wzór programu szkolenia może być uzupełniany o moduły zidentyfikowane poprzez użycie narzędzia PF1 lub moduły zidentyfikowane w standardowej procedurze określania potrzeb szkoleniowych. Moduły obowiązkowe wpisane we wzór programu szkolenia zapewniają dostosowanie szkolenia do specyficznych potrzeb kobiet 50+ i zwiększają ich udział w kształceniu ustawicznym.

Budowa narzędzia:

Narzędzie zbudowane jest z metryczki dotyczącej zasad organizacji zajęć (optymalna ilość godzin dziennie, forma i rodzaj materiałów szkoleniowych) oraz modułów tematycznych w formie tabeli, ze wskazaniem tematu zajęć, wymogów odnośnie trenera oraz zakresu zajęć. W części obowiązkowej modułów tematycznych zawarto 3 bloki tematyczne realizowane w wersji grupowej o łącznej liczbie 50 godzin: Elastyczne Formy Pracy, Wizaż i Fitness oraz podstawy ICT. W części indywidualnej opisuje się obszary tematyczne zdiagnozowane w ramach PF2 lub we tradycyjnym trybie, które realizowane są w wymiarze 40 godzin w ramach zajęć indywidualnych lub współuczestnictwa w grupach otwartych.

Warunki testowania:

Testowane będą zarówno formy prowadzenia zajęć w ramach modułów obowiązkowych, organizacja tych zajęć, harmonogram czasowy, zasady korzystania z zajęć fitness, zakres i formy ćwiczeń wizaży i rekomendowane będą formy najwyżej ocenione przez uczestników i trenerów testujących narzędzie. W zakresie części indywidualnej testowane będą rozwiązania w zakresie indywidualizowania toku nauki, dołączania uczestnika do otwartych grup szkoleniowych, homogeniczność lub różnorodność grup, techniki szkoleniowe, przy czym rekomendowane będą do walidacji i wdrożenia procedury najwyżej ocenione przez trenerów testujących narzędzie oraz przedstawicieli odbiorców biorących udział w testowanym szkoleniu.

Warunki użytkowania:

Przetestowany program szkoleniowy może być użyty w dowolnej instytucji szkoleniowej, w firmie w działach HR zlecających szkolenia oraz przez beneficjentów projektów szkoleniowych współfinansowanych przez UE, ze szczególnym uwzględnieniem PO KL. Wzór programu szkolenia w zasadzie powinien być używany wspólnie z narzędziem PF1, jednak możliwe jest uzupełnienie modułów indywidualnych poprzez treści i potrzeby szkoleniowe zidentyfikowane w tradycyjny sposób. Z rekomendacji wynikać będzie optymalna długość szkolenia dla poszczególnych modułów tematycznych i całego szkolenia, które powinny być przestrzegane, w przypadku gdy narzędzie będzie kierowane do kobiet 50+. Wzór programu szkoleniowego zakłada możliwość jego modyfikacji adekwatnie do potrzeb innych grup docelowych (płeć, wiek, wykształcenie) co świadczy o dużej elastyczności wdrożeniowej produktu. Zważywszy jednak na przeprowadzone testy, wskazane jest minimalne modyfikowanie narzędzia w przypadku szkolenia kobiet 50+.

Ankieta audytu stanowiska pracy kobiety 50+ i rekomendacji EFP – PF3

Kontekst narzędzia:

Narzędzie jest produktem finalnym w zakresie modelowych rozwiązań zarządzania, będących elementem modelu interwencji na rzecz utrzymania aktywności zawodowej kobiet 50+. Narzędzie służy dostosowaniu stanowiska pracy kobiety 50+ do zastosowania wybranej elastycznej formy zatrudnienia, z uwzględnieniem możliwości i potrzeb pracownika, charakterystyki zadań zawodowych, zasad organizacji pracy w firmie oraz faktycznych oczekiwań i potrzeb pracodawcy w stosunku do zadań pracownika i zasad rozliczania pracy, niezależnie od funkcjonujących w firmie uregulowań. Zastosowanie narzędzia ma zwiększyć adaptacyjność i elastyczność kobiet 50+ a tym samym ułatwić im wykonywanie zadań zawodowych w zgodzie z obowiązkami rodzinnymi czy faktycznymi możliwościami zdrowotnymi.

Budowa narzędzia:

Ankieta audytu zbudowana jest z trzech głównych bloków diagnostycznych (analiza potrzeb i dyspozycyjności pracownika, analiza stanowiska pracy oraz analiza funkcjonowania firmy) a także z części rekomendacyjnej (ocena możliwości wdrożenia kilku wybranych elastycznych form zatrudnienia lub organizacji pracy w stosunku do konkretnego pracownika na danym stanowisku pracy, wraz z uwagami dotyczącymi aspektów prawnych i organizacyjnych wdrożenia wybranej formy). Każda z trzech części diagnostycznych składa się z 20 pytań otwartych wymagających przeprowadzenia rozmowy z pracownikiem, bezpośrednim przełożonym nadzorującym pracę oraz pracodawcą (właścicielem firmy, kierownikiem decydujących o zatrudnieniu). Łącznie ankieta zawiera 60 pytań, oraz tabele rekomendacji składającą się z 4 podrozdziałów (rekomendowany rodzaj EFP, zakres dostosowania stanowiska pracy, zakres zmian formalno-prawnych, metody rozliczania pracy i oceny pracownika) dla 3 wybranych form EFP. Objętość ankiety w wersji papierowej umożliwiającą wpisanie odpowiedzi w trakcie wywiadu – łącznie 25 stron.

Warunki testowania:

Testowane będą metody pozyskiwania danych do ankiety (wywiad bezpośredni w firmie, wywiad telefoniczny, wywiad bezpośredni z pracownikiem i wywiad telefoniczny z pracodawcą, ankieta elektroniczna) przy czym rekomendowane będą metody najefektywniejsze w zakresie jakości i zakresu pozyskanych danych przy uwzględnieniu kosztu uzyskania dla doradcy personalnego, pracownika i pracodawcy. Rekomendowane będą rozwiązania, w których stosunkowo niewielki koszt uzyskania przyniesie zadowalające (na etapie ewaluacji produktu) efekty dostosowania stanowiska pracy do EFP oraz faktyczne wdrożenie EFP.

Warunki użytkowania:

Przetestowana ankieta może być użyta w każdej firmie w dziale HR czy bezpośrednio przez pracodawcę, może być narzędziem pracy doradcy personalnego planującego rozwój firmy, outplacement czy restrukturyzacje, doradcy zawodowego w instytucjach rynku pracy oraz w punktach doradczych świadczących wsparcie dla pracowników lub pracodawców w ramach EFP. W zależności do wyniku testu narzędzie będzie wymagać zaangażowania zewnętrznego specjalisty, wizytę w firmie lub też możliwe będzie samodzielne użycie narzędzia w formie elektronicznej i mailowej.



Program prac lokalnej koalicji na rzecz kobiet 50+ wraz ze wzorem strategii działania - PF4

Kontekst narzędzia:

Narzędzie jest produktem finalnym w zakresie modelowych rozwiązań lokalnej współpracy, będących elementem modelu interwencji na rzecz utrzymania aktywności zawodowej kobiet 50+. Narzędzie służy utworzeniu i moderowaniu lokalnej współpracy na rzecz utrzymania aktywności zawodowej kobiet 50+, ze szczególnym uwzględnieniem zastosowań produktów finalnych projektu w praktyce instytucji tworzących porozumienie. Kluczowym elementem modelowego rozwiązania jest wzór lokalnej strategii działania, kształtującej lokalny nurt polityki.

Budowa narzędzia:

Narzędzie składa się z programu 5 warsztatów lokalnej koalicji (5 stron, 5 modułów tematycznych, zalecenia dotyczące moderatora), instrukcji dotyczącej zasad i sposobów doboru instytucji do udziału w warsztatach (2 strony) oraz wzoru lokalnej strategii działania (3 strony) zawierającej kluczowe rozdziały dotyczące celów partnerstwa, zasad współpracy, odpowiedzialności oraz form finansowania działań, ze szczególnym uwzględnieniem projektów PO KL. Narzędzie (łącznie 10 stron) udostępnione zostanie w wersji elektronicznej, gdyż z założenia wymagać będzie modyfikacji adekwatnie do postępów prac w ramach warsztatów.

Warunki testowania:

Testowane będą metody rekrutacji uczestników lokalnych porozumień (rozmowa indywidualne, list, zaproszenie, spotkanie informacyjne, badanie fokusowe) poprzedzone metodami identyfikacji ich potencjału pozyskiwania danych do ankiety (wywiad bezpośredni w firmie, wywiad telefoniczny, analiza dostępnych danych w Internecie, wywiad bezpośredni z pracownikiem, ankieta elektroniczna) przy czym rekomendowane będą metody najefektywniejsze w zakresie skuteczności rekrutacji i efektywnego udziału instytucji w pracach koalicji. Testowane będą też rozwiązania logistyczne w zakresie prowadzenia warsztatów (czas trwania, lokalizacja, rodzaj pracy, profil moderatora). Rekomendowane będą rozwiązania prowadzące do aktywnego udziału wszystkich instytucji w pracach warsztatowych oraz pod kątem jakości i zakresu przygotowanej koalicji, Ocena w tym zakresie prowadzona będzie w ramach ewaluacji produktu. Porównane ze sobą będą różne rozwiązania zastosowane na poszczególnych spotkaniach cyklu warsztatów oraz całościowe rozwiązania zastosowane w pracy koalicji, różne w każdym z 3 obszarów problemowych. Zachowanie porównywalnej ścieżki testowania w każdym z trzech obszarów (3 koalicje) zwiększa eksperymentalny aspekt, a co za tym idzie rzetelność, prowadzonego testu.

Warunki użytkowania:

Program warsztatów i wzór strategii wypracowanej w ramach warsztatu wraz z instrukcją tworzenia i moderowania porozumienia może być zastosowany przez każdą instytucję inicjującą lokalną współpracę w dowolnym temacie rynku pracy czy polityki społecznej. Uniwersalność narzędzia dotyczyć będzie w pewnej mierze problematyki współpracy i założonych celów, jednak ogólne obszary współpracy wyznaczone będą przez skład (rodzaj i potencjał) instytucji poddanych testowaniu.





IPD Rolnik 50+ – PF5

Kontekst narzędzia:

Narzędzie jest produktem finalnym w zakresie modelowych rozwiązań doradczo-szkoleniowych, będących elementem modelu interwencji na rzecz utrzymania aktywności zawodowej 50+ na obszarach wiejskich. Narzędzie służy trafnej diagnozie potrzeb rozwojowych i szkoleniowych tej specyficznej grupy pracowników, Trafność diagnozy zapewniona jest poprzez uwzględnienie w procesie diagnozy obok doradcy zawodowego także psychologia (wiek) oraz doradcy rolniczego (zakres doświadczeń) uwzględniających specyficzne potrzeby i bariery mieszkańców obszarów wiejskich 50+ Narzędzie ma charakter Indywidualnego Planu sprawdzonego w przypadku innych grup na rynku pracy i zawierać będzie dodatkowe elementy wsparcia psychologicznego i doradztwa rolniczego podporządkowane możliwościom znalezienie zatrudnienia w miejscu zamieszkania z uwzględnieniem walorów turystycznych i dziedzictwa kulturowego tego miejsca.

Budowa narzędzia:

Narzędzie skonstruowane jest w formie segregatora ze standardowymi rozdziałami (predyspozycje, przedsiębiorczość, samoocena, motywacja, elastyczne formy pracy, komunikacja) raz rozdziałami dostosowanymi do specyficznych potrzeb (zdrowie, dziedzictwo kulturowe, turystyka wiejska, plan działania). Narzędzie zbudowane jest zatem z 10 rozdziałów i liczy 100 stron ćwiczeń, narzędzi diagnostycznych, kart pracy i materiałów informacyjnych. Kluczowym elementem narzędzia jest karta (10 stron) planu działań uwzględniająca doradztwo rolnicze, zalecenie lekarza, diagnozę walorów turystycznych i dziedzictwa kulturowego miejsca zamieszkania oraz związane z tymi danymi kierunki reorientacji zawodowej. Narzędziem pracuje indywidualnie klient pod opieką i asystą doradcy zawodowego, odsyłającego klienta na konsultacje z psychologiem lekarzem i doradcą rolniczym. Segregator zawiera część jawną (ćwiczenia, materiały informacyjne) i prywatną, gdzie klient zbiera wyniki diagnozy, zalecenia lekarskie i referencje wystawione w biegu życia)

Warunki testowania:

Narzędzie powinno być użyte przez wszystkich specjalistów przewidzianych w metodzie. Testowane będą rozwiązania w zakresie organizacji procesu doradczego (odsyłanie do innego specjalisty, spotkania z zespołem specjalistów, diagnoza indywidualna lub grupowa) oraz poszczególne ćwiczenia, karty i kwestionariusze, przy czym rekomendowane będą do ostatecznej wersji produktu finalnego procedury i metody ocenione pozytywnie w trakcie ewaluacji produktu. Rekomendowane będą procedury zapewniające najwyższą trafność (ocenę przydatności) utworzonego planu działania jako wypadkowa ocen dokonanych przez klienta i doradcę.

Warunki użytkowania:

Przetestowany w ten sposób produkt finalny kierowany jest do doradców zawodowych, zatrudnionych w publicznych i niepublicznych instytucjach rynku pracy działających na obszarach wiejskich, doradców rolniczych działających w powiatowych zespołach doradztwa rolniczego oraz innych specjalistów (psychologów pracowników środowiskowych) zatrudnionych w gminnych ośrodkach pomocy społecznej. Interdyscyplinarna konstrukcja narzędzia nie ogranicza zastosowania tylko do doradców zawodowych z licencją, co zwiększa możliwości wdrożeniowe narzędzia.

Program indywidualnego szkolenia Rolników 50+ – PF6

Kontekst narzędzia:

Narzędzie jest produktem finalnym w zakresie modelowych rozwiązań doradczo-szkoleniowych, będących elementem modelu interwencji na rzecz utrzymania aktywności zawodowej 50+ na obszarach wiejskich. Narzędzie służy dostosowaniu metody szkoleniowej do specyficznych potrzeb mieszkańców obszarów wiejskich 50+ a w szczególności starszych rolników i domowników planujących odejść z rolnictwa. Wzór programu szkolenia może być uzupełniany o moduły zidentyfikowane poprzez użycie narzędzia PF4 lub moduły zidentyfikowane w standardowej procedurze określania potrzeb szkoleniowych. Moduły obowiązkowe wpisane we wzór programu szkolenia zapewniają dostosowanie szkolenia do specyficznych potrzeb rolników i domowników 50+ i zwiększają ich udział w kształceniu ustawicznym oraz reorientacji zawodowej.

Budowa narzędzia:

Narzędzie zbudowane jest z metryczki dotyczącej zasad organizacji zajęć (optymalna ilość godzin dziennie, forma i rodzaj materiałów szkoleniowych) oraz modułów tematycznych w formie tabeli, ze wskazaniem tematu zajęć, wymogów odnośnie trenera oraz zakresu zajęć. W części obowiązkowej modułów tematycznych zawarto 3 bloki tematyczne realizowane w wersji grupowej o łącznej liczbie 50 godzin: Przedsiębiorczość, Dziedzictwo kulturowe oraz Turystyka wiejska. Formuła programu (5 stron) jest zamknięta w zakresie uwzględnionej tematyki, jednak można modyfikować ilość godzin i harmonogram zajęć dostosowując go do lokalnych uwarunkowań.

Warunki testowania:

Testowane będą zarówno formy prowadzenia zajęć w ramach modułów obowiązkowych, organizacja tych zajęć, harmonogram czasowy, lokalne formy grupowe w modelu koła gospodyń wiejskich, przy czym rekomendowane będą formy najwyżej ocenione przez uczestników i trenerów testujących narzędzie. Zajęcia prowadzone będą w formie grupowej w formie lokalnych grup wsparcia (koła gospodyń wiejskich) z udziałem lokalnych liderów (sołtysów).

Warunki użytkowania:

Przetestowany program szkoleniowy może być użyty w dowolnej instytucji szkoleniowej, zajmującej się szkoleniami zawodowymi czy reorientacją zawodową na obszarach wiejskich, w instytucjach doradczych, takich jak Podlaski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Szepietowie wraz z powiatowymi zespołami doradztwa rolniczego, w lokalnych grupach działania programu Leader, w stowarzyszeniach i fundacjach (NGO) działających na obszarach wiejskich, związanych z promocją dziedzictwa kulturowego i turystyki wiejskiej, w gminach (JST), a w szczególności w gminnych ośrodkach kultury (GOK). Prosta formuła szkolenia nie wymagająca wysokich nakładów ani zaawansowanych technologii edukacyjnych udostępnia to narzędzie wszystkim zainteresowanym instytucjom działającym w obszarze szeroko rozumianej edukacji i promocji regionu. Może być zastosowane także przez beneficjentów projektów szkoleniowych współfinansowanych przez UE, ze szczególnym uwzględnieniem PO KL. Wzór programu szkolenia w zasadzie powinien być używany wspólnie z narzędziem PF4, jednak możliwe jest uzupełnienie modułów w treści i potrzeby szkoleniowe zidentyfikowane w tradycyjny sposób.



Ankieta audytu agroturystyki na rzecz 50+ – PF7

Kontekst narzędzia:

Narzędzie jest produktem finalnym w zakresie modelowych rozwiązań zarządzania, będących elementem modelu interwencji na rzecz utrzymania aktywności zawodowej 50+ na obszarach wiejskich. Narzędzie służy dostosowaniu firm agroturystycznych, turystycznych i gastronomicznych do zatrudnienia lub współpracy z mieszkańcami obszarów wiejskich 50+ posiadających wiedzę w zakresie dziedzictwa kulturowego i turystyki wiejskiej z uwzględnieniem możliwości i potrzeb pracownika 50+, charakterystyki zadań zawodowych, zasad organizacji pracy w firmie oraz faktycznych oczekiwań i potrzeb pracodawcy w stosunku do pracownika 50+. Zastosowanie narzędzia ma zwiększyć adaptacyjność i elastyczność pracowników 50+ na obszarach wiejskich a tym samym ułatwić im reorientację zawodową w kierunku turystyki wiejskiej.

Budowa narzędzia:

Ankieta audytu zbudowana jest z trzech głównych bloków diagnostycznych (analiza potrzeb i dyspozycyjności pracownika, analiza stanowiska pracy oraz analiza oferty i produktu firmy) a także z części rekomendacyjnej (ocena możliwości wykorzystania wiedzy i kompetencji pracownika 50+ w obszarze dziedzictwa kulturowego i turystyki wiejskiej wraz z uwagami dotyczącymi aspektów prawnych i organizacyjnych wdrożenia wybranej formy zatrudnienia tego pracownika). Każda z trzech części diagnostycznych składa się z 20 pytań otwartych wymagających przeprowadzenia rozmowy z pracownikiem 50+, bezpośrednim przełożonym nadzorującym pracę oraz/lub pracodawcą (właścicielem firmy agroturystycznej). Łącznie ankieta zawiera 60 pytań, oraz tabele rekomendacji składającą się z 4 podrozdziałów (rekomendowany rodzaj EFF, zakres dostosowania stanowiska pracy, zakres zmian formalno-prawnych, metody rozliczania pracy i oceny pracownika) dla wybranej formy zatrudnienia. Objętość ankiety w wersji papierowej umożliwiającą wpisanie odpowiedzi w trakcie wywiadu – łącznie 15 stron.

Warunki testowania:

Testowane będą metody pozyskiwania danych do ankiety (wywiad bezpośredni w firmie, wywiad telefoniczny, wywiad bezpośredni z pracownikiem i wywiad telefoniczny z pracodawcą, ankieta elektroniczna) przy czym rekomendowane będą metody najefektywniejsze w zakresie jakości i zakresu pozyskanych danych przy uwzględnieniu kosztu uzyskania dla doradcy personalnego, pracownika i pracodawcy. Rekomendowane będą rozwiązania, w których stosunkowo niewielki koszt uzyskania przyniesie zadowalające (na etapie ewaluacji produktu) efekty dostosowania stanowiska pracy do EFP oraz faktyczne zatrudnienie lub współpraca z pracownikiem 50+.

Warunki użytkowania:

Przetestowana ankieta może być użyta w każdej firmie agroturystycznej, turystycznej lub gastronomicznej bezpośrednio przez pracodawcę, może być narzędziem pracy doradcy personalnego planującego rozwój firmy, czy doradcy zawodowego lub rolniczego wspierającego proces reorientacji zawodowej potencjalnego pracownika 50+. W zależności do wyniku testu narzędzie będzie wymagać zaangażowania zewnętrznego specjalisty, wizytę w firmie lub też możliwe będzie samodzielne użycie narzędzia w formie elektronicznej czy telefonicznej.



Program prac lokalnej koalicji na rzecz 50+ na wsi wraz ze wzorem strategii działania - PF8

Kontekst narzędzia:

Narzędzie jest produktem finalnym w zakresie modelowych rozwiązań lokalnej współpracy, będących elementem modelu interwencji na rzecz utrzymania aktywności zawodowej 50+ na obszarach wiejskich. Narzędzie służy utworzeniu i moderowaniu lokalnej współpracy na rzecz utrzymania aktywności zawodowej rolników i domowników 50+, ze szczególnym uwzględnieniem zastosowań produktów finalnych projektu w praktyce instytucji tworzących porozumienie. Kluczowym elementem modelowego rozwiązania jest wzór lokalnej strategii działania, kształtującej lokalny nurt polityki.

Budowa narzędzia:

Narzędzie składa się z programu 5 warsztatów lokalnej koalicji (5 stron, 5 modułów tematycznych, zalecenia dotyczące moderatora), instrukcji dotyczącej zasad i sposobów doboru instytucji do udziału w warsztatach (2 strony) oraz wzoru lokalnej strategii działania (3 strony) zawierającej kluczowe rozdziały dotyczące celów partnerstwa, zasad współpracy, odpowiedzialności oraz form finansowania działań, ze szczególnym uwzględnieniem projektów PO KL. Narzędzie (łącznie 10 stron) udostępnione zostanie w wersji elektronicznej, gdyż z założenia wymagać będzie modyfikacji adekwatnie do postępów prac w ramach warsztatów.

Warunki testowania:

Testowane będą metody rekrutacji uczestników lokalnych porozumień (rozmowa indywidualne, list, zaproszenie, spotkanie informacyjne, badanie fokusowe) poprzedzone metodami identyfikacji ich potencjału pozyskiwania danych do ankiety (wywiad bezpośredni w firmie, wywiad telefoniczny, analiza dostępnych danych w Internecie, wywiad bezpośredni z pracownikiem, ankieta elektroniczna) przy czym rekomendowane będą metody najefektywniejsze w zakresie skuteczności rekrutacji i efektywnego udziału instytucji w pracach koalicji. Testowane będą też rozwiązania logistyczne w zakresie prowadzenia warsztatów (czas trwania, lokalizacja, rodzaj pracy, profil moderatora). Rekomendowane będą rozwiązania prowadzące do aktywnego udziału wszystkich instytucji w pracach warsztatowych oraz pod kątem jakości i zakresu przygotowanej koalicji, Ocena w tym zakresie prowadzona będzie w ramach ewaluacji produktu. Porównane ze sobą będą różne rozwiązania zastosowane na poszczególnych spotkaniach cyklu warsztatów oraz całościowe rozwiązania zastosowane w pracy koalicji, różne w każdym z 3 obszarów problemowych. Zachowanie porównywalnej ścieżki testowania w każdym z trzech obszarów (3 koalicje) zwiększa eksperymentalny aspekt, a co za tym idzie rzetelność, prowadzonego testu.

Warunki użytkowania:

Program warsztatów i wzór strategii wypracowanej w ramach warsztatu wraz z instrukcją tworzenia i moderowania porozumienia może być zastosowany przez każdą instytucję inicjującą lokalną współpracę w dowolnym temacie rynku pracy czy polityki społecznej. Uniwersalność narzędzia dotyczyć będzie w pewnej mierze problematyki współpracy i założonych celów, jednak ogólne obszary współpracy wyznaczone będą przez skład (rodzaj i potencjał) instytucji poddanych testowaniu (PODR, PUP, NGO, JST).



Plan Rozwoju z udziałem Trenera Osobistego i Lekarza – PF9

Kontekst narzędzia:

Narzędzie jest produktem finalnym w zakresie modelowych rozwiązań doradczo-szkoleniowych, będących elementem modelu interwencji na rzecz utrzymania aktywności zawodowej pracowników 50+ w MŚP. Narzędzie służy trafnej diagnozie potrzeb rozwojowych i szkoleniowych tej specyficznej grupy pracowników, Trafność diagnozy zapewniona jest poprzez uwzględnienie interdyscyplinarnego zespołu oraz trójstronnej procedury określania potrzeb szkoleniowych, uwzględniającej specyficzne potrzeby i bariery pracowników 50+ diagnozowane przez Trenera Osobistego i lekarza, potrzeby określane przez pracownika oraz potrzeby określane przez pracodawcę. Ostateczne rekomendacje szkoleniowe i plan rozwoju są kompromisem trzech stron identyfikacji potrzeb (specjalista, pracownik, pracodawca).

Budowa narzędzia:

Narzędzie skonstruowane jest w formie uproszczonego segregatora ze standardowymi rozdziałami (predyspozycje, przedsiębiorczość, samoocena) raz rozdziałami dostosowanymi do specyficznych potrzeb (zdrowie, Intermentoring). Narzędzie zbudowane jest zatem z 5 rozdziałów i liczy 50 stron ćwiczeń, narzędzi diagnostycznych, kart pracy i materiałów informacyjnych. Kluczowym elementem narzędzia jest karta (10 stron) planu działań w zakresie Intermentoringu Narzędziem pracuje indywidualnie klient pod opieką Trenera osobistego lekarza. Segregator zawiera część jawną (ćwiczenia, materiały informacyjne) i prywatną, gdzie klient zbiera wyniki diagnozy, zalecenia lekarskie i referencje wystawione w biegu życia) Narzędzie zawiera część diagnostyczną dotyczącą potencjału edukacyjnego i potrzeb ICT w zakresie intermentoringu, zawierająca 30 pytań.

Warunki testowania:

Narzędzie powinno być użyte przez pracownika 50+ zatrudnionego w MŚP we współpracy ze specjalistą pełniącym rolę Trenera Osobistego w konsultacji z lekarzem. Analizowana będzie trafność diagnozy i użyteczność przygotowanego planu rozwoju, ze szczególnym uwzględnieniem obszaru intermentoringu, ocenianego przez uczestnika jak i młodszego pracownika firmy zatrudnionego do prowadzenia intermentoringu. Testowane będą rozwiązania w zakresie organizacji procesu doradczego (odsyłanie do innego specjalisty, spotkania z zespołem specjalistów, diagnoza indywidualna lub grupowa) oraz poszczególne ćwiczenia, karty i kwestionariusze, przy czym rekomendowane będą do ostatecznej wersji produktu finalnego procedury i metody ocenione pozytywnie w trakcie ewaluacji produktu.

Warunki użytkowania:

Przetestowany w ten sposób produkt finalny kierowany jest do doradców personalnych, pracodawców i działów HR w firmach oraz specjalistów ds. szkoleń w instytucjach szkoleniowych. Zważywszy jednak na słabo rozwinięte struktury HR w MŚP oraz ograniczoną możliwość korzystania tych firm z usług zewnętrznych doradców, narzędzie opracowane będzie w sposób, umożliwiający korzystanie przez pracownika 50+ we współpracy z młodszym pracownikiem (pełniącym rolę Trenera osobistego) lub z pracodawcą.

Program Intermentoringu 50+ – PF10

Kontekst narzędzia:

Narzędzie jest produktem finalnym w zakresie modelowych rozwiązań doradczo-szkoleniowych, będących elementem modelu interwencji na rzecz utrzymania aktywności zawodowej pracowników 50+ w MŚP. Narzędzie służy zastosowaniu elementów intermentoringu w zakresie podniesienia kwalifikacji ICT pracownika 50+ oraz przekazywania wiedzy ukrytej i kultury organizacyjnej firmy młodszemu pracownikowi, zaangażowanemu do intermentoringu. Narzędzie ma służyć udroźnieniu dwóch kierunków przekazywania wiedzy pomiędzy starszymi i młodszymi pracownikami MŚP.

Budowa narzędzia:

Narzędzie zbudowane jest z metryczki dotyczącej zasad organizacji zajęć (optymalna ilość godzin dziennie, forma i rodzaj materiałów szkoleniowych) oraz modułów tematycznych w formie tabeli, ze wskazaniem tematu zajęć, wymogów odnośnie trenera oraz zakresu zajęć. W części obowiązkowej modułów tematycznych zawarto 3 bloki tematyczne o łącznej liczbie 20 godzin: Internet, ICT, Kultura organizacyjna firmy. Wszystkie zajęcia realizowane będą w formie indywidualnej dostosowanej do grafiku pracy pracownika 50+ oraz wskazanego opiekuna intermentoringu. Wzór programu zawierać będzie kartę szkolenia (2 strony) raportującą przebieg szkolenia. Obok trzech modułów program zawierać będzie moduł dowolny ustalany na podstawie PF9 lub w wyniku bieżących konsultacji z opiekunem intermentoringu.

Warunki testowania:

Testowane będą zarówno formy prowadzenia zajęć w ramach modułów obowiązkowych, organizacja tych zajęć, harmonogram czasowy, zasady korzystania z zajęć fitness, wizażu i zajęć hobbistycznych towarzyszących głównemu programowi intermentoringu, przy czym rekomendowane będą formy najwyższej ocenione przez uczestników i trenerów testujących narzędzie. Testowany będzie wpływ zajęć towarzyszących (wizaż, fitness, hobby) na motywację i efektywność samego procesu intermentoringu oraz ogólną ocenę pracownika w firmie.

Warunki użytkowania:

Przetestowany program szkoleniowy może być użyty w dowolnej instytucji szkoleniowej, w firmie w działach HR zlecających szkolenia oraz przez beneficjentów projektów szkoleniowych współfinansowanych przez UE, ze szczególnym uwzględnieniem PO KL. Wzór programu szkolenia w zasadzie powinien być używany wspólnie z narzędziem PF9, jednak możliwe jest uzupełnienie modułów indywidualnych poprzez treści i potrzeby szkoleniowe zidentyfikowane w tradycyjny sposób. Z rekomendacji wynikać będzie optymalna długość szkolenia dla poszczególnych modułów tematycznych i całego szkolenia, które powinny być przestrzegane, w przypadku gdy narzędzie będzie kierowane do pracowników 50+. Wzór programu szkoleniowego zakłada możliwość jego modyfikacji adekwatnie do potrzeb innych grup docelowych (płeć, wiek, wykształcenie) co świadczy o dużej elastyczności wdrożeniowej produktu. Zważywszy jednak na przeprowadzone testy, wskazane jest minimalne modyfikowanie narzędzia w przypadku szkolenie pracowników 50+. Moduły towarzyszące związane z aktywizacją ruchową i psychiczną, nie będą stanowić części obowiązkowej narzędzia.



Ankieta audytu MŚP w PZW 50+ - PF11

Kontekst narzędzia:

Narzędzie jest produktem finalnym w zakresie modelowych rozwiązań zarządzania, będących elementem modelu interwencji na rzecz utrzymania aktywności zawodowej pracowników 50+ w MŚP. Narzędzie służy dostosowaniu stanowiska pracownika 50+ do zastosowania intermentoringu oraz wprowadzenia procedur zarządzania wiekiem PZW, z uwzględnieniem możliwości i potrzeb pracownika, charakterystyki zadań zawodowych, zasad organizacji pracy w firmie oraz faktycznych oczekiwań i potrzeb pracodawcy w stosunku do zadań pracownika i zasad rozliczania pracy, niezależnie od funkcjonujących w firmie uregulowań. Zastosowanie narzędzia ma zwiększyć adaptacyjność i elastyczność pracowników 50+ a tym samym ułatwić im wykonywanie zadań zawodowych w zgodzie z interesami firmy poszukującej kompromisu pomiędzy wskaźnikiem ekonomicznym a kulturą organizacyjną firmy w obszarze CRS.

Budowa narzędzia:

Ankieta audytu zbudowana jest z trzech głównych bloków diagnostycznych (analiza potrzeb i dyspozycyjności pracownika, analiza stanowiska pracy oraz analiza procedur zarządzania wiekiem w firmie) a także z części rekomendacyjnej (ocena możliwości wdrożenia wybranych procedur PZW w stosunku do konkretnego pracownika na danym stanowisku pracy, wraz z uwagami dotyczącymi aspektów prawnych i organizacyjnych wdrożenia wybranej procedury). Każda z trzech części diagnostycznych składa się z 15 pytań otwartych wymagających przeprowadzenia rozmowy z pracownikiem, bezpośrednim przełożonym nadzorującym pracę oraz pracodawcą (właścicielem firmy, kierownikiem decydujących o zatrudnieniu). Łącznie ankieta zawiera 45 pytań, oraz tabele rekomendacji składającą się z 4 podrozdziałów (rekomendowany rodzaj EFF, zakres dostosowania stanowiska pracy, zakres zmian formalno-prawnych, metody rozliczania pracy i oceny pracownika) dla wybranej procedury PZW. Objętość ankiety w wersji papierowej wypełnianej w trakcie wywiadu liczy łącznie 20 stron.

Warunki testowania:

Testowane będą metody pozyskiwania danych do ankiety (wywiad bezpośredni w firmie, wywiad telefoniczny, wywiad bezpośredni z pracownikiem i wywiad telefoniczny z pracodawcą, ankieta elektroniczna) przy czym rekomendowane będą metody najefektywniejsze w zakresie jakości i zakresu pozyskanych danych przy uwzględnieniu kosztu uzyskania dla doradcy personalnego, pracownika i pracodawcy. Rekomendowane będą rozwiązania, w których stosunkowo niewielki koszt uzyskania przyniesie zadowalające (na etapie ewaluacji produktu) efekty dostosowania stanowiska pracy do PZW oraz faktyczne wdrożenie PZW.

Warunki użytkowania:

Przetestowana ankieta może być użyta w każdej firmie w dziale HR czy bezpośrednio przez pracodawcę, może być narzędziem pracy doradcy personalnego planującego rozwój firmy, outplacement czy restrukturyzacji, doradcy zawodowego w instytucjach rynku pracy oraz w punktach doradczych świadczących wsparcie dla pracowników lub pracodawców w zakresie PZW czy CRS. W zależności od wyniku testu narzędzie będzie wymagać zaangażowania zewnętrznego specjalisty, wizytę w firmie lub też możliwe będzie samodzielne użycie narzędzia w formie elektronicznej i mailowej.



Program prac lokalnej koalicji na rzecz 50+ w MŚP wraz ze wzorem strategii działania – PF12

Kontekst narzędzia:

Narzędzie jest produktem finalnym w zakresie modelowych rozwiązań lokalnej współpracy, będących elementem modelu interwencji na rzecz utrzymania aktywności zawodowej pracowników 50+ w MŚP. Narzędzie służy utworzeniu i moderowaniu lokalnej współpracy na rzecz utrzymania aktywności zawodowej pracowników 50+ w MŚP, ze szczególnym uwzględnieniem zastosowań produktów finalnych projektu w praktyce instytucji tworzących porozumienie. Kluczowym elementem modelowego rozwiązania jest wzór lokalnej strategii działania, kształtującej lokalny nurt polityki.

Budowa narzędzia:

Narzędzie składa się z programu 5 warsztatów lokalnej koalicji (5 stron, 5 modułów tematycznych, zalecenia dotyczące moderatora), instrukcji dotyczącej zasad i sposobów doboru instytucji do udziału w warsztatach (2 strony) oraz wzoru lokalnej strategii działania (3 strony) zawierającej kluczowe rozdziały dotyczące celów partnerstwa, zasad współpracy, odpowiedzialności oraz form finansowania działań, ze szczególnym uwzględnieniem projektów PO KL. Narzędzie (łącznie 10 stron) udostępnione zostanie w wersji elektronicznej, gdyż z założenia wymagać będzie modyfikacji adekwatnie do postępów prac w ramach warsztatów.

Warunki testowania:

Testowane będą metody rekrutacji uczestników lokalnych porozumień (rozmowa indywidualne, list, zaproszenie, spotkanie informacyjne, badanie fokusowe) poprzedzone metodami identyfikacji ich potencjału pozyskiwania danych do ankiety (wywiad bezpośredni w firmie, wywiad telefoniczny, analiza dostępnych danych w Internecie, wywiad bezpośredni z pracownikiem, ankieta elektroniczna) przy czym rekomendowane będą metody najefektywniejsze w zakresie skuteczności rekrutacji i efektywnego udziału instytucji w pracach koalicji. Testowane będą też rozwiązania logistyczne w zakresie prowadzenia warsztatów (czas trwania, lokalizacja, rodzaj pracy, profil moderatora). Rekomendowane będą rozwiązania prowadzące do aktywnego udziału wszystkich instytucji w pracach warsztatowych oraz pod kątem jakości i zakresu przygotowanej koalicji, Ocena w tym zakresie prowadzona będzie w ramach ewaluacji produktu. Porównane ze sobą będą różne rozwiązania zastosowane na poszczególnych spotkaniach cyklu warsztatów oraz całościowe rozwiązania zastosowane w pracy koalicji, różne w każdym z 3 obszarów problemowych. Zachowanie porównywalnej ścieżki testowania w każdym z trzech obszarów (3 koalicje) zwiększa eksperymentalny aspekt, a co za tym idzie rzetelność, prowadzonego testu.

Warunki użytkowania:

Program warsztatów i wzór strategii wypracowanej w ramach warsztatu wraz z instrukcją tworzenia i moderowania porozumienia może być zastosowany przez każdą instytucję inicjującą lokalną współpracę w dowolnym temacie rynku pracy czy polityki społecznej. Uniwersalność narzędzia dotyczyć będzie w pewnej mierze problematyki współpracy i założonych celów, jednak ogólne obszary współpracy wyznaczone będą przez skład (rodzaj i potencjał) instytucji poddanych testowaniu (MŚP, IPH, NGO, JST i PUP)