

Opis produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego

Temat innowacyjny:	Działania służące wydłużaniu aktywności zawodowej
Nazwa projektodawcy	Dobre Kadry Sp. z o.o.
Tytuł projektu	Silver team, czyli potęga doświadczenia
Numer umowy	UDA-POKL.06.01.01-02-209/10-00

Nazwa produktu finalnego

Produktem finalnym projektu jest wypracowanie i testowe wdrożenie nowatorskiego innowacyjnego pakietu: **Doświadczony pracownik**.

I. Elementy składające się na produkt finalny

Na pakiet **Doświadczony pracownik** składa się:

1. Pakiet programów szkoleń przygotowujących do wykonywania zawodów zidentyfikowanych jako niszowe i odpowiednie dla osób 50+.
2. Nisze rynkowe w zakresie usług szansą aktywizacji zawodowej osób 50+.
3. Kompendium innowacyjnych metod uczenia się bez bariery wieku.
4. Poradnik trenera osób starszych.
5. Poradnik Doświadczony pracownik jako mentor, tutor, coach.
6. Strategia efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi z elementami zarządzania wiedzą.

II. Problem, na który odpowiada innowacja

Polskie społeczeństwo, podobnie jak społeczeństwa wielu krajów rozwiniętych, podlega procesowi starzenia. Według prognoz GUS w 2035 r. osoby powyżej pięćdziesiątego roku życia będą stanowiły 47,6% ogółu ludności (Dane GUS; <http://www.stat.gov.pl/gus>). Produkt finalny wypracowany w ramach naszego projektu jest próbą znalezienia odpowiedzi na problem zmian demograficznych. Zmiany sytuacji demograficznej dokonujące się w krajach europejskich, w tym w Polsce sprawiają, że coraz większego znaczenia nabiera konieczność aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+. Niezbędne są i będą działania zmierzające do pełnego wykorzystania potencjału osób starszych. Konieczne są prace w zakresie przygotowania różnych grup docelowych na nadchodzące zmiany. Z jednej strony chodzi o aktywizację osób 50+ głównie w sektorach usługowych, z drugiej o przygotowanie pracodawców, instytucji rynku pracy i instytucji szkoleniowych do sytuacji, w której na rynku pracy będą przeważały osoby w wieku 50+. Do rozwiązania właśnie tych problemów przyczynia się produkt finalny.

Należy podkreślić dużą aktualność wprowadzenia produktu. Procesy starzenia się społeczeństwa polskiego nabierają tempa, i problemy aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ urastają do rangi kluczowych działań na rynku pracy. Jest to problem o zasięgu ogólnoeuropejskim, kluczowy także dla rozwoju Unii Europejskiej w najbliższych dziesięcioleciach. Wiele miejsca poświęca się tej problematyce w *Strategii na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, dokumencie strategicznym Unii na lata 2014 – 2020. W Polsce dużo inicjatyw w tym obszarze zostało już wprowadzonych, m.in. za sprawą programów rządowych, projektów realizowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, czy Programu Uczenia się przez całe życie. Szczególnie dużo inicjatyw powstało w 2012 r., który dedykowany był osobom starszym.

Skala problemu powoduje jednak potrzebę ciągłego poszukiwania i doskonalenia przyjętych rozwiązań. Jesteśmy przekonani, że wypracowany przez nas produkt finalny zwiększy efektywność działań aktywizujących osoby w wieku 50+.

Produkt finalny bezpośrednio przyczynia się do rozwiązania problemów na rynku pracy osób w wieku 50+ nieaktywnych zawodowo. Pośrednio ze względu na aktualność problematyki dotyczy kluczowych dla całego społeczeństwa spraw związanych z procesami starzenia się i ich konsekwencjami dla funkcjonowania gospodarki. W pakiecie ***Doświadczony pracownik*** w sposób kompleksowy ujęto obszary wsparcia osób w wieku 50+. Wykorzystanie produktu finalnego umożliwia:

- skuteczną integrację społeczną nieaktywnych zawodowo osób ze starszych grup wiekowych,
- podniesienie istniejących i nabycie nowych kompetencji osobom w wieku 50+,
- uzyskanie kwalifikacji w nowych, atrakcyjnych na rynku pracy zawodach w sferze usług,
- podniesienie poczucia własnej wartości i poprawienie pozycji społecznej nieaktywnych dotychczas osób w wieku 50+.

Pakiet uwzględnia także działania w grupie użytkowników: pracodawców, trenerów osób starszych oraz pracowników instytucji rynku pracy i integracji społecznej. Produkt finalny przyczynia się także do zmiany nastawienia społeczeństwa do osób starszych. Jak pokazują wyniki testowania produkt jest bardzo skuteczny w rozwiązywaniu problemów grupy odbiorców. W testowaniu wzięło udział 40 osób nieaktywnych zawodowo w wieku 50+, egzaminy końcowe zaliczyło 37 osób, 36 ukończyło dodatkowo praktyki zawodowe, min. 10 osób znalazło już zatrudnienie. To wyniki, które trudno osiągnąć nawet dla tzw. standardowych grup, a przecież grupa odbiorców projektu należy do najtrudniejszych. Korzyści dla osób 50+ zostały już wskazane powyżej. Warto podkreślić jednak to, na co zwracali uwagę sami zainteresowani w ankietach ewaluacyjnych czy bezpośrednich rozmowach z kadrą projektu. Uczestnictwo w programie *Silver team* było dla nich szansą na aktywizację, którą wykorzystali. Uwierzyli w siebie, we własne możliwości, obecnie pracują lub aktywnie poszukują pracy, chcą być aktywni. A to znaczy bardzo dużo.

Ujęte w produkcie finalnym rozwiązania odróżnia od istniejącej praktyki przede wszystkim kompleksowość oraz wykorzystanie najnowszych teorii zarządzania kapitałem ludzkim i zarządzania wiedzą (innowacyjność). Kompleksowy pakiet dla grup docelowych (nieaktywne zawodowo osoby w wieku 50+, pracodawcy, trenerzy, pracownicy instytucji rynku pracy i integracji społecznej) pozwala na zwiększenie skuteczności działań skierowanych do grupy odbiorców. W przypadku grupy odbiorców głównie poprzez skuteczne aktywizowanie do działania, umożliwienie nabycia umiejętności poszukiwanych obecnie przez pracodawców oraz uzyskanie kwalifikacji w nowych, atrakcyjnych na rynku pracy zawodach w sferze usług. To co stanowi innowację w podejściu do grupy odbiorców to niewątpliwie oferta szkoleń podzielona na dwie części: pierwszą ogólną mocno zogniskowaną na podniesieniu kompetencji kluczowych słuchaczy oraz drugą specjalistyczną dającą możliwość zdobycia kwalifikacji w atrakcyjnym, poszukiwanym na rynku pracy zawodzie w sferze usług. Całość wzmocniona praktykami zawodowymi dała efekt w postaci rzeczywistej aktywizacji grupy odbiorców.

W grupach użytkowników pakiet *Doświadczony pracownik* przyczynia się do zmiany mentalności pracodawców i pracowników wobec możliwości funkcjonowania na rynku pracy osób starszych. Dzięki efektywnym narzędziom pracy z osobami starszymi daje możliwość niwelowania luk kompetencyjnych w grupie trenerów osób starszych. Wskazuje również nisze rynkowe w obszarze usług pozwalające na skuteczne zaistnienie na rynku osób w wieku

50+. To ostatnie jest szczególnie ważne przede wszystkim dla pracowników instytucji rynku pracy. Umożliwia bowiem organizację szkoleń, które mogą skutecznie polepszyć sytuację nieaktywnych zawodowo osób w wieku 50+.

Wartość dodana produktu finalnego w relacji do obecnej praktyki to lepsze przygotowanie osób starszych do powrotu na rynek pracy i do utrzymania się na nim poprzez zmotywowanie do nowych działań i wskazanie dróg rozwiązań. Dotychczasowe rezultaty testowania produktu to: 10 osób znalazło zatrudnienie, w tym 5 osób w miejscu, w którym odbywało praktyki zawodowe, kilka osób ma umówione rozmowy kwalifikacyjne w sprawie pracy; jeden z uczestników szkolenia „Aktywny wytwórca produktów regionalnych” zakłada własną działalność gospodarczą (własne wypieki cukiernicze); otrzymaliśmy podziękowanie z Ekologicznej Szkoły Podstawowej nr 7 w Bielawie, w której praktykę odbywała jedna z uczestniczek szkolenia „Tutor młodzieży mającej trudności”; program szkolenia „Opiekun/ka osoby zależnej” zamieszczony na stronie projektu został bardzo pozytywnie oceniony przez zewnętrzną firmę, która nawiązała z nami kontakt w sprawie współpracy przy prowadzeniu podobnych szkoleń w województwie podkarpackim. To także przygotowanie warunków w firmach i instytucjach do otwarcia na osoby starsze. Wskazane wyżej to główne korzyści dla poszczególnych grup docelowych, potwierdzające skuteczność produktu. W dłuższej perspektywie produkt finalny umożliwi relatywne zmniejszenie wydatków państwa związanych z podtrzymaniem zdolności do pracy osób ze starszych grup wiekowych w warunkach starzejącego się społeczeństwa.

Wyniki testowania wskazują, że wypracowane rozwiązanie jest efektywniejsze od istniejących. Pod względem kosztowym rozwiązanie nie odbiega od dotychczas stosowanych. Wymaga przeprowadzenia szkoleń w wymiarze 200 godzin lekcyjnych dla małolicznych grup słuchaczy (8 – 10 osób). Warunkiem koniecznym jest jednak zatrudnienie profesjonalnej kadry trenerskiej przygotowanej do nauczania osób w wieku 50+. Kadry, która będzie z szacunkiem odnosić się do dotychczasowego doświadczenia zawodowego i życiowego słuchaczy, bo to właśnie jest kluczem do sukcesu jakim jest skuteczna aktywizacja osób od lat nieaktywnych zawodowo.

Produkt finalny jest zgodny ze strategią wdrażania w zakresie grupy docelowej oraz sformułowanych celów. W szczególności zgodny jest z celem ogólnym i celami szczegółowymi:

a- cel ogólny - wydłużenie aktywności zawodowej osób w wieku 50+

b- cele szczegółowe:

1. Nadanie właściwego kierunku polityce wspierania osób starszych na rynku pracy poprzez dogłębną analizę rozwiązań w tym zakresie, wykorzystanie metod zarządzania wiedzą, teorii motywowania, dobrych europejskich praktyk.
2. Polepszenie sytuacji osób starszych na rynku pracy poprzez wypracowanie kompleksowego pakietu *Doświadczony pracownik* (produkt finalny projektu).
3. Upowszechnienie i wdrożenie do głównego nurtu polityki efektywnego narzędzia zarządzania kapitałem ludzkim i aktywizacji osób starszych.

III Użytkownicy, którzy mogą zastosować innowację

Produkt finalny jest skierowany do trzech grup użytkowników. Innowację mogą zastosować:

1. **Instytucje rynku pracy i integracji społecznej** – przedstawiciele publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia, agencji zatrudnienia, instytucji integracji, czy dialogu społecznego np. powiatowe urzędy pracy lub agencje pośrednictwa pracy.

Instytucje te są szczególnie ważne w wykorzystaniu innowacji, bowiem one właśnie mogą przygotować i realizować szkolenia dla grupy odbiorców zgodnie z zaproponowanym przez nas standardem we wskazanych w produkcie finalnym obszarach niszowych rynku.

2. **Trenerzy osób dorosłych** – przedstawiciele grupy trenerów, instytucji szkoleniowych. Grupa ta może wykorzystać innowację do podniesienia własnych kompetencji, bowiem poprzez dostosowane do specyfiki grupy odbiorców metody szkoleniowe ma wpływ na efektywność szkoleń. Grupa ta powinna stanowić potencjalną grupę trenerów realizujących zaproponowane w produkcie finalnym szkolenia.
3. **Pracodawcy** – przedstawiciele małych, średnich i dużych przedsiębiorstw. Pracodawcy są grupą, która kreuje rynek pracy, w związku z tym dysponują szeroką wiedzą o procesach tam zachodzących. Są też odpowiedzialni za losy swoich pracowników. Dzięki opracowaniom stanowiącym elementy składowe produktu mogą być lepiej przygotowani do przyjęcia do swoich podmiotów pracowników w wieku 50+, co powinno przełożyć się na stworzenie właściwego klimatu organizacyjnego w obszarze zarządzania wiekiem i zarządzania wiedzą.

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

Wdrożenie innowacji generalnie nie wymaga inwestycji w infrastrukturę techniczną. Wyjątkiem jest zabezpieczenie techniczne dla prowadzonych szkolenia (laboratoria komputerowe z dostępem do Internetu, sprzęt do udzielenia pierwszej pomocy, specjalistyczne łóżko w przypadku szkolenia „Opiekunka osób zależnych”, smartfon i tablet w przypadku szkolenia „Realizator badań rynkowych i społecznych”). Rozwiązania funkcjonalne pakietu *Doświadczony pracownik* nie wymagają długotrwałych szkoleń i innych przygotowań. W efekcie produkt ma walory użytkowe – jest łatwy w zastosowaniu ze względu na jakość wskazówek organizacyjnych, oraz określenie uwarunkowań sukcesu w jego zastosowaniu. Wdrożenie innowacji nie jest uzależnione od zgody instytucji/organizacji trzeciej. Wdrożenie innowacji nie wymaga także zmian prawnych, a również nie są konieczne zmiany organizacyjne. Wypracowany pakiet dostarcza potrzebnych informacji, jakie działania należy podjąć.

Produkt charakteryzuje łatwość zastosowania wypracowanych narzędzi. Warto podkreślić, że wszystkie części Pakietu *Doświadczony pracownik* zawierają szczegółowe wnioski i rekomendacje wynikające z etapu testowania, co niewątpliwie ułatwi potencjalnym użytkownikom pracę w zakresie wdrożenia innowacji.

Podmiot decydujący się na wdrożenie innowacji powinien brać pod uwagę następujące uwarunkowania skuteczności (wysiłek, jaki musi ponieść, aby zastosować innowację), potencjalnie gwarantujące uzyskiwanie największych korzyści dla grup docelowych:

A – determinanty sukcesu w odniesieniu do grupy odbiorców:

1. Zwrócenie szczególnej uwagi na etap rekrutacji. Rekrutacja do udziału w szkoleniach/działaniach ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób ze starszych grup wiekowych musi zawierać element rozmowy z doradcą zawodowym. Pozwala to na przypisanie danej osoby do odpowiedniej grupy dającej możliwość np. wzmocnienia pożądanых postaw.
2. Holistyczne podejście wyrażające się w połączeniu szkoleń umiejętności miękkich, szkoleń motywacyjnych, indywidualnych spotkań psychologiczno-doradczych oraz zajęć

ruchowych. Jest to więc rozwój osobowy uwzględniający płaszczyznę zarówno zawodową, jak i pozazawodową.

3. Kompetencje kluczowe uczestników szkoleń na odpowiednio dobrym poziomie. Wydzielenie bloku szkoleń ogólnych podnoszących poziom kompetencji kluczowych, w tym informatycznych, pracy w grupie czy umiejętności uczenia się pozwala na znaczne zwiększenie efektywności wszystkich działań dedykowanych uczestnikom szkoleń.
4. Wysoko wykwalifikowana kadra trenerska – profesjonalizm i merytoryczne przygotowanie trenerów powoduje wzrost aktywności i zwiększa motywację do uczenia się. Ważne partnerskie relacje z uczestnikami – docenianie i poszanowanie doświadczenia i wiedzy uczestników szkolenia.
5. Metody przekazywania wiedzy winny być dostosowane do specyfiki grupy docelowej.
6. Oferowanie szkoleń specjalistycznych dostosowanych do oczekiwań grupy docelowej. Bardzo ważna jest atrakcyjność tematyki kursów zawodowych.
7. Właściwa motywacja uczestników szkoleń do działania i samorealizacji. Pokazywanie dobrych wzorców, traktowanie uczestników jak partnerów.
8. Zapewnienie kontaktu z pracodawcą poprzez dwutygodniowe praktyki zawodowe w miejscu pracy umożliwiające praktyczne sprawdzenie zdobytych nowych umiejętności.

W odniesieniu do grup użytkowników:

B – w odniesieniu do przedstawicieli instytucji rynku pracy

1. Wskazane jest organizowanie szkoleń z pozyskiwania i analizy danych dotyczących rynku pracy, a także z metod prognozowania zjawisk społeczno – gospodarczych. Zajęcia te powinny odbywać się w formie warsztatów komputerowych.
2. Ze względu na bardzo zróżnicowany poziom kompetencji kluczowych (informatycznych i językowych) należy tworzyć grupy szkoleniowe o różnym poziomie zaawansowania.
3. Niezbędne są wysokie kwalifikacje trenerów (wiedza tematyczna, umiejętność przekazu, cierpliwość).

C – w odniesieniu do pracodawców

1. Ważne jest określenie sposobu dotarcia i zainteresowania pracodawców problemem.
2. Konieczne jest stworzenie warunków do wymiany poglądów, doświadczeń, dobrych praktyk.
3. Wskazywanie korzyści z dialogu międzypokoleniowego.
4. Promowanie programów mentoringowych, coachingowych, tutorskich w celu przełamania utrwalonych modeli mentalnych w grupie pracodawców.
5. Skuteczne eksponowanie roli wiedzy i doświadczenia w zarządzaniu, szczególnie w obszarze zasobów ludzkich.
6. Podkreślanie wartości kapitału społecznego przedsiębiorstwa w nowej gospodarce opartej na wiedzy.

D – w odniesieniu do trenerów

1. Stosowanie metod szkoleniowych dostosowanych do specyfiki grupy docelowej. Pozwoli to osobom starszym na uzupełnienie luk kompetencyjnych i/lub przekwalifikowanie się w swoim tempie.
2. Doskonalenie umiejętności komunikacyjnych takich, jak umiejętność słuchania, umiejętność posługiwania się informacją zwrotną, umiejętność zadawania pytań, umiejętność udzielania odpowiedzi czy umiejętność wycucia stylu komunikacyjnego.
3. Właściwa prezentacja metod pracy szkoleniowej stosowanych w nauczaniu osób dorosłych – omówienie, mocne strony oraz ograniczenia, cele, jakie można dzięki wykorzystaniu danej metody osiągnąć. Wiedza i umiejętności powinny być utrwalane w trakcie ćwiczeń

praktycznych, związanych z prawidłowym zastosowaniem konkretnej metody wraz ze swobodną dyskusją i wymianą doświadczeń.

4. Koncentracja na metodach mających uniwersalny charakter, a tym samym pozwalających łączyć różne wiekowo grupy.

V. Dostępność produktu finalnego dla jego przyszłych użytkowników

Produkt finalny został przygotowany w postaci publikacji zatytułowanej *Doświadczony pracownik*. Publikacja składa się z 6 części wymienionych na początku niniejszego dokumentu. Produkt będzie dostępny w następujących formach: wersja drukowana (planowany nakład wynosi 500 sztuk), wersja nagrana na płycie CD, materiały zamieszczone na stronie internetowej projektu. Wersja drukowana będzie dystrybuowana przede wszystkim w ramach planowanych w projekcie seminariów oraz konferencji upowszechniającej. Głównymi odbiorcami publikacji będą uczestnicy tych wydarzeń – użytkownicy produktu: pracodawcy, trenerzy osób dorosłych, przedstawiciele instytucji rynku pracy oraz integracji i pomocy społecznej. Publikacja w tej formie dystrybuowana będzie również wśród decydentów z obszaru polityki rynku pracy i integracji społecznej oraz z obszaru oświaty. Wersja nagrana na płycie CD dołączana będzie do listów intencyjnych prezentujących główną ideę Projektu i produktu finalnego skierowanych do przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz integracji i pomocy społecznej (wszystkie Ośrodki Pomocy Społecznej i Powiatowe Urzędy Pracy na terenie województwa dolnośląskiego), rad zatrudnienia, przedstawiciele pracodawców, stowarzyszeń przedsiębiorców, izb gospodarczych, firm szkoleniowych. Zarówno wersja drukowana, jak i w postaci CD zawierać będzie komplet materiałów składających się na produkt finalny. Publikacja będzie też możliwa do pobrania z Internetu, zarówno w okresie trwania projektu, jak i po jego zakończeniu. Wszystkie materiały zostaną zamieszczone na stronie internetowej projektu (<http://www.silverteam.dobrekadry.pl>) w postaci plików PDF. Zainteresowani w przyszłości potencjalni użytkownicy produktu będą mieli możliwość zapoznania się z całym pakietem lub wybranymi jego częściami przygotowanymi z myślą o danej grupie docelowej. Na prośbę zainteresowanych będziemy również przekazywać produkt w wersji elektronicznej (CD lub załączniki do korespondencji mailowej).

VI Zmiany w zakresie strategii upowszechniania

W efekcie prac nad ostateczną wersją produktu finalnego nie stwierdzono konieczności wprowadzania zmian do strategii upowszechniania, doprecyzowano jedynie niektóre elementy w stosunku do zapisów zawartych w strategii wdrażania. Dotyczy to zwłaszcza terminów organizacji działań: seminaria upowszechniające – kwiecień-maj 2013, konferencja upowszechniająca – maj 2013, publikacja artykułów kwiecień 2013, zaangażowanie regionalnych mediów – maj 2013.

VII. Zmiany w zakresie strategii włączania do głównego nurtu polityki

W strategii wdrażania wskazano liczne działania w ramach włączania produktu do głównego nurtu polityki oraz wielu adresatów tych działań. Częściowo możliwość realizacji planowanych działań wybiega poza ramy czasowe projektu, co wynika m.in. z terminów organizacji konferencji naukowych poświęconych polityce rynku pracy czy konferencji dydaktycznych. W związku z tym podjęto próbę wydłużenia okresu realizacji projektu. Niestety IP2 nie wyraziło zgody, argumentując to zapisami Dokumentacji konkursowej w zakresie kryterium dostępu ograniczającego czas trwania projektu do 24 miesięcy. Nie uwzględniono przy tym dotychczasowych doświadczeń z wdrażania projektów innowacyjnych testujących, które wyraźnie wskazują, że tak krótki okres nie jest odpowiedni

dla tego typu projektów. Generalnie nie jest konieczne wprowadzenie zmian do planowanych działań w ramach strategii włączania, projektodawca będzie kontynuował niektóre aktywności po formalnym zakończeniu okresu realizacji projektu.

VIII. Załączniki

1. Produkt finalny projektu – pakiet *Doświadczony pracownik*
2. Instrukcja stosowania produktu finalnego
3. Raport z ewaluacji zewnętrznej etapu testowania
4. Recenzja naukowa pakietu *Doświadczony pracownik*