

Strategia wdrażania projektu „Pracownik 50+. Przełamywanie barier na rynku pracy.”

Wstęp

Strategia wdrażania projektu jest wynikiem pracy partnerów realizujących Projekt „Pracownik 50+. Przełamywanie barier na rynku pracy”. Partnerami są następujące instytucje: Stowarzyszenie Pro Silesia et Europa – beneficjent posiadający doświadczenie w projektach EQUAL, Instytut Zarządzania w Organizacji i Przemśle ORGMASZ – instytucja badawcza, Akademia Wizerunku – firma szkoleniowa. W ramach partnerstwa zawiązana została współpraca międzynarodowa z EUROFORM RFS (Rende, Włochy), które zajmuje się edukacją zawodową osób dorosłych 50+ poprzez organizację kursów szkoleniowych i reorientację uczestników na rynku pracy oraz Amadeus Association (Wiedeń, Austria), które zajmuje się szeroko pojętą edukacją, we współpracy z ok. 700 krajowymi i zagranicznymi firmami z różnych sektorów, w których umieszcza uczestników swoich szkoleń na praktycznych kursach przygotowawczych. Zadaniem partnerów było przeprowadzenie badań metodą desk research i opracowanie katalogu dobrych praktyk, jednego z produktów pośrednich, a następnie prezentacja najciekawszych rozwiązań podczas wizyty studyjnej.

W procesie opracowania strategii i produktu finalnego zaangażowani zostali eksperci z różnych obszarów:

Ksenia Kempa-Pietrala – wieloletni pracownik Fundacji Fundusz Współpracy (Instytucji Zarządzającej m.in. programami PHARE, IW EQUAL). Współautorka podręcznika "Od pomysłu do projektu. innowacyjnego Poradnik a dla projektodawców projektów innowacyjnych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki". Kierownik zespołu ds. projektów innowacyjnych FFW.

Dr Jarosław Rubin – ekspert w zakresie polityki równości. Trener biznesu, konsultant i badacz zmian. Specjalizuje się w doradztwie i szkoleniach z zakresu zarządzania zmianą i zarządzania ludźmi oraz miękkich aspektów zwiększania produktywności. Autor publikacji naukowych z zakresu zarządzania zmianą.

Mirosława Hamera – Dyrektor Regionalnego Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych, ekspert w zakresie tworzenia partnerstw. Koordynatorka projektów, konsultant ds. funduszy unijnych Sieci SPLOT i OFOP, szkoleniowiec i doradca; autorka publikacji i ekspertyz na temat funduszy europejskich; członek Komitetu Monitorującego PO Kapitał Ludzki 2007-2013.

Iwona Wielgo – przedstawiciel Dolnośląskiej Izby Gospodarczej, specjalista ds. szkoleń i promocji, ekspert w zakresie małej i średniej przedsiębiorczości

Dr Aldona Wiktorska-Świącka – doradca Prezydenta Wrocławia ds. równości, pracownik naukowy Uniwersytetu Wrocławskiego. Członkini Polskiego Towarzystwa Nauk Politycznych, European Consortium for Political Research oraz Polskiego Towarzystwa Ewaluacyjnego. Powołana przez Minister Pracy i Polityki Społecznej członkini Rady Działalności Pożytku Publicznego III kadencji reprezentująca Unię Metropolii Polskich.

Tomasz Schimanek – Stowarzyszenie Akademia Rozwoju Filantropii, współautor projektu „Zysk z dojrzałości”, który jest odpowiedzią na zrealizowane w roku 2009 przez Ipsos Polska na zlecenie Akademii badanie „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse” analizujące sytuację osób po 50. roku życia na rynku pracy w Polsce.

Magdalena Pawlinow – pracownik Uniwersytetu Wrocławskiego - Instytut Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej, Wieloletni pracownik Telewizji Polskiej Oddz. Wrocław, autorka programów regionalnych.

I. Uzasadnienie

Zasadnicze kwestie wynikające z założeń projektu nie uległy zmianie. Pogłębiona diagnoza i analiza problemu pozwoliła uszczegółowić stawiane **cele**, potwierdzić zasadność wyboru **grup docelowych** i zweryfikować strukturę **produktu finalnego**.

Podczas dookreślania celów szczegółowych projektodawca postanowił tak przeformułować cele, aby były mierzalne i osiągalne, a jednocześnie w miarę najszerszy sposób potraktowały zidentyfikowane problemy. Cele szczegółowe projektu to:

1. podniesienie świadomości wagi problemu zatrudniania osób 50+ wśród przedstawicieli grup docelowych oraz zwiększenie ich aktywności w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na wiek
2. zwiększenie zakresu współpracy i integracji przedstawicieli grup docelowych w celu aktywizacji na rynku pracy osób w wieku 50+
3. zwiększenie zaangażowania przedstawicieli grup docelowych w rozwiązywanie problemów osób 50+ na rynku pracy

W stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie nie uległy zmianie **grupy docelowe projektu**, w podziale na odbiorców i użytkowników, tj.:

Odbiorcy produktów

1. Nieaktywni zawodowo mieszkańcy województwa dolnośląskiego powyżej 50 roku życia – analiza przedstawionych w uzasadnieniu Wniosku różnorodnych badań i raportów jednoznacznie wskazuje potrzebę wsparcia tej grupy w zakresie aktywności zawodowej,
2. Pracodawcy, prowadzący działalność na terenie województwa dolnośląskiego, ze szczególnym uwzględnieniem małych i średnich przedsiębiorstw

Użytkownicy produktów

1. Przedstawiciele lokalnych władz samorządowych na poziomie gminnym i powiatowym,
2. Powiatowe Urzędy Pracy
3. Partnerzy społeczni - zrzeszenia pracodawców i pracowników (związki zawodowe)
4. Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej
5. Organizacje pozarządowe i ich związki
6. Media lokalne i regionalne
7. Miejskie i Gminne Biblioteki Publiczne

W toku realizacji projektu z uwagi na moduł testowania i następujący po nim etap ewaluacji produktu finalnego, uznano za zasadne przedłużenie terminu realizacji projektu do 05.2011r.

Pierwotne założenia wniosku w stosunku do **produktu finalnego** znalazły w dużym zakresie potwierdzenie w przeprowadzonych badaniach. We wniosku zaplanowano opracowanie następujących **produktów** w ramach modelu:

1. **Scenariusza panelu dyskusyjnego przedstawicieli grup docelowych** – produkt pozostał bez zmian
2. **Scenariusza szkoleń i doradztwa zawodowego dla pracowników** – produkt pozostał bez zmian
3. **Scenariusza warsztatów przedsiębiorczości** – jako zagadnienie w ramach modułu „Scenariusz szkoleń dla pracowników i związków pracowników”

4. **Scenariusza szkoleń dla pracodawców** – produkt pozostał bez zmian
5. Scenariusza warsztatów wiedzy o pracowniku 50+ dla mediów – przedstawiciele mediów nie wykazali zainteresowania w uczestnictwie w seminariach o tej tematyce, wskazali natomiast na brak wytycznych dla organizatorów co do przeprowadzenia kompleksowych działań marketingowych oraz potwierdzili konieczność przygotowania gotowych do publikacji materiałów dla mediów. Dlatego wnioskodawca zdecydował o opracowaniu modułu pod nazwą „**Projekt kampanii PR** (materiały prasowe i audiowizualne), skierowanych do poszczególnych grup docelowych
6. Scenariusza programu telewizyjnego – debaty publicznej – w kontekście przeprowadzonych badań i konsultacji z ekspertami produkt nie znalazł uzasadnienia.
7. Scenariusza organizacji giełdy pracy dla pracowników 50+ - pod pojęciem „giełda pracy” wnioskodawca miał na myśli kompleks działań w jednym miejscu i czasie, a scenariusz miał stanowić wytyczne krok po kroku przeprowadzenia takiego wydarzenia od strony organizacyjnej. Wnioskodawca uznał, że dla lepszego zrozumienia idei zasadne będzie doprecyzowanie nazwy na „**Przewodnik – scenariusz wydarzenia „Dni Aktywizacji 50+”**”
8. Założeń portalu pracy www.gieldapracy50plus.pl – obecnie „**Projekt i opis funkcjonowania strony internetowej partnerstwa i baza CV**”.

Stwierdzono, iż utworzenie portalu pracy byłoby dublowaniem istniejących już, profesjonalnych przedsięwzięć tego typu, co więcej stanowiłoby wejście w kompetencje urzędów pracy, które dysponują w tym zakresie profesjonalnymi narzędziami. Z drugiej strony zasadne jest prowadzenie strony internetowej w ramach partnerstwa lokalnego, zawiązanego na cele związane z aktywizacją osób po 50 roku życia, z wykorzystaniem opracowanych w ramach projektu wytycznych (**strona internetowa partnerstwa**) oraz wygospodarowanie przestrzeni, w której osoby 50+ mogłyby przekazywać do publicznej wiadomości swoją gotowość do podjęcia zatrudnienia (**baza CV**).

9. katalogu dobrych praktyk przedsiębiorców lokalnych i krajowych – produkt pozostał bez zmian

Dodatkowe moduły, których konieczności realizacji nie przewidziano na etapie opracowania wniosku, a zidentyfikowano ją na etapie badań i konsultacji z ekspertami – przedstawicielami grup docelowych, to:

1. **Podręcznik budowania partnerstwa** – zgodnie z głównym założeniem projektu, jakim jest współpraca grup docelowych w celu podniesienia stopnia aktywizacji 50+ na rynku pracy, wdrażaniem produktu finalnego powinien zająć się zespół organizacji, zidentyfikowanych jako użytkownicy. Strukturą, jaka wydała się najwłaściwsza dla tego rodzaju współpracy jest partnerstwo – stąd decyzja wnioskodawcy o realizacji produktu.
2. **Zasady konkursu na Gminę Przyjazną 50+** - produkt finalny, którym jest model współpracy będzie realizowany na poziomie lokalnym (powiatowym). Istotnym elementem motywującym będzie konkurs na inicjatywy sprzyjające aktywizacji 50+ na rynku pracy, w którym gminy będą rywalizować o palmę pierwszeństwa. Konkurs będzie stymulował społeczność lokalną do poszukiwania i generowania takich inicjatyw, a wygrana będzie dla gminy i powiatu dużym prestiżem.
3. **Spot dotyczący zatrudniania osób po 50 roku życia** – produkt opracowany jako uzupełnienie projektu kampanii PR

Przeprowadzone badania:

W lipcu 2010 roku na obszarze woj. dolnośląskiego zostało przeprowadzone badanie jakościowe przedsiębiorców i pracowników mające na celu rozpoznanie przyczyn niskiej aktywności osób 50+ na rynku pracy. Badanie miało charakter konsultacyjnego wypracowywania rozwiązań, umożliwiającego większą partycypację i aktywizację grup docelowych.

Koncepcja badawcza

Badania przeprowadzone w ramach projektu Pracownik 50+ składały się z trzech etapów, przy czym w ostatnim można wyróżnić dwie części, odzwierciedlające perspektywy grup pracowników i pracodawców. Celem obu etapów było określenie rozwiązań, mogących przyczynić się do wzrostu poziomu aktywności zawodowej osób po pięćdziesiątym roku życia. Niezbędne przy tym było zweryfikowanie, jakie bariery istnieją na drodze do tego rodzaju aktywizacji i jakiego typu działania mogłyby korzystnie zmienić aktualną sytuację.

Metodologia

Przeprowadzone badania miały charakter przede wszystkim jakościowy, jednakże uzupełnione zostały także o elementy ilościowe, w przypadku badań pracodawców. Na pierwszym etapie badań dokonano analizy danych zastanych, w celu uściślenia podjętej problematyki badawczej. Na podstawie tych ustaleń, na kolejnym etapie badań, przystąpiono do konsultacji eksperckich, w wyniku których zostały opracowane konkretne rozwiązania, mogące przyczynić się do aktywizacji osób 50+. Ostatnia faza opierała się na określeniu perspektywy obu grup interesariuszy, a więc pracowników oraz pracodawców. Przy czym w przypadku pierwszej z nich zastosowano badania ściśle jakościowe: wywiady swobodne oraz badanie fokusowe; natomiast w przypadku grupy pracodawców wywiady swobodne zostały uzupełnione przez wywiady kwestionariuszowe.

Metody

Analiza dokumentów zastanych dotyczyła raportów i publikacji badawczych dotyczących osób starszych na rynku pracy, nie tylko na terenie Dolnego Śląska, również innych województw, także przy uwzględnieniu materiałów zagranicznych. Wypracowane na tym etapie hipotezy zostały zweryfikowane przez eksperta akademickiego, zajmującego się problematyką aktywności zawodowej osób starszych.

Wypracowane hipotezy zostały następnie poddane konsultacjom eksperckim metodą delficką. Eksperti zostali dobrani w sposób celowy i reprezentowali następujące obszary: publiczne służby zatrudnienia (1 osoba), ośrodki akademickie (2), organizacje społeczne (1). W efekcie przygotowano zweryfikowaną listę możliwych działań, wraz z przewidywanymi ich skutkami.

Wywiady pogłębione, przeprowadzone na ostatnim etapie badań, miały na celu zweryfikowanie przygotowanych „półproduktów” przez respondentów. Wśród pracowników 50+ przeprowadzono 24 wywiady, przy czym 12 z osobami zatrudnionymi i 12 z pozostającymi bez pracy, natomiast wśród pracodawców 9 wywiadów, zgodnie z kryteriami wielkości firmy i wielkości miasta.

Dane uzyskane podczas wywiadów pogłębionych zostały zweryfikowane w dwojaki sposób; w przypadku badań pracowników poprzez badanie fokusowe, w organizacjach społecznych, aby poznać opinie osób aktywnych. W przypadku badań pracodawców przeprowadzono internetowe wywiady kwestionariuszowe, w których wzięło udział 173 pracodawców spośród 700 dobranych w sposób losowy.

W celu ostatecznej weryfikacji założeń dla produktów projektu przeprowadzono dodatkowe wywiady pogłębione z ekspertami, w celu wypracowania możliwych rozwiązań systemowych. O opinie poproszeni zostali poproszeni przedstawiciele następujących instytucji Urzędu Marszałkowskiego, Powiatowych (oraz Wojewódzkiego) Urzędów Pracy, instytucji szkoleniowych oraz mediów lokalnych. W sumie zebrano siedem opinii eksperckich.

Analiza dokumentów zastanych: Ze względu na zgromadzony już potężny materiał badawczy i ekspercki z zakresu będącego przedmiotem badania, w pierwszym etapie szczegółowo zostały przejrane istniejące już raporty badawcze i publikacje naukowe dotyczące osób starszych na rynku pracy, również te dotyczące innych regionów Polski. W szczególności badania uwzględniające dobrostan fizyczny i psychiczny osób w podeszłym wieku, zjawiska psychologiczne towarzyszące brakowi aktywności, cechy demograficzne i społeczne osób w wieku 50+. Dodatkowo uwzględnione zostały także dokumenty zagraniczne, pochodzące ze Stanów Zjednoczonych, Szwecji, Austrii i Włoch lub omawiające sytuację osób starszych w Unii Europejskiej. Analiza dokumentów zastanych zakończyła się przygotowaniem podsumowania, które zawierało opisy wstępnie zidentyfikowanych obszarów problemowych i możliwych rozwiązań problemów. Już na tym etapie hipotezy zostały zaopiniowane przez akademickiego eksperta, zajmującego się w swej pracy naukowej problematyką aktywności osób starszych na rynku pracy.

Konsultacje z ekspertami – metoda delficka: Wyniki analizy danych zastanych podlegały wielostopniowym konsultacjom. Pierwszym etapem tych konsultacji było przeprowadzenie metaanalizy z wykorzystaniem uproszczonej metody delfickiej. Do realizacji tego zadania zaprosiliśmy 4 ekspertów zajmujących się rynkiem pracy, w tym zajmujących się zawodowo aktywizacją zawodową osób starszych, posiadających doświadczenie w realizacji programów skierowanych do tego typu odbiorców – 1 osoba, osoby zajmujące się naukowo zagadnieniami związanymi z osobami w wieku starszym, badacze rynku pracy – 2 osoby, liderzy organizacji pozarządowych, działających na rzecz aktywizacji zawodowej lub społecznej osób starszych – 1 osoba.

Indywidualne wywiady pogłębione: Celem nadrzędnym przeprowadzenia indywidualnych wywiadów pogłębionych z pracownikami w wieku 50+ oraz osobami nieaktywnymi zawodowo w wieku 50+ była weryfikacja i konsultacja półproduktów, czyli wstępnych wersji mechanizmów aktywizacji. Osoby z którymi prowadzone były wywiady, odpowiadały na pytania związane z ich osobistym doświadczeniem, stylem życia, stylem aktywności społeczno – zawodowej oraz kanałami komunikacji, które najbardziej im odpowiadają.

Zostały przeprowadzone 24 wywiady z osobami 50+, przy czym grupa ta podzielona została na 2 podgrupy: Grupa 1 – osoby w wieku 50+, które są zatrudnione (12 wywiadów) Grupa 2 – osoby w wieku 50+, które są bez pracy (12 wywiadów) Dobór próby był w tym wypadku dobozem celowym. Próba została zróżnicowana ze względu na płeć, na wielkość miejscowości zamieszkania oraz wykształcenie.

Spotkania otwarte w organizacjach społecznych: Kolejną wyodrębnioną grupą respondentów były osoby 50+ aktywne społecznie, zrzeszone w stowarzyszeniach lub spotykające się w organizacjach działających na rzecz osób 50+. Spotkania otwarte rozszerzają znaczącą grupę respondentów oraz umożliwiają zebranie opinii szczególnej grupy – osób aktywnych społecznie. Konsultacje założeń dla produktów projektu odbyłyby się w formie moderowanych spotkań otwartych. Moderator prezentował wypracowane wstępne wersje proponowanych rozwiązań i zachęcał zgromadzone osoby do przedstawienia swojego zdania. Odbyłyby się 3 takie spotkania w organizacjach społecznych znajdujących się w różnych lokalizacjach – w mieście wojewódzkim, średnim i małym Uzasadnieniem dla zastosowania takiego podziału są różnice w warunkach życia osób w poszczególnych lokalizacjach, a co za tym idzie różne czynniki wpływające na ich aktywność społeczną i zawodową.

Indywidualne wywiady pogłębione: Celem zrealizowanych indywidualnych wywiadów pogłębionych było ujęcie problemu i rozszerzenie problematyki zatrudniania osób 50+ z perspektywy pracodawcy, a przede wszystkim konsultacja wniosków na pierwszym etapie badania. Przeprowadzono 9 indywidualnych wywiadów pogłębionych z pracodawcami w 3 lokalizacjach: mieście wojewódzkim lub innym dużym mieście, małym mieście i na wsi. Drugim kryterium doboru pracodawców była wielkość przedsiębiorstwa.

Badanie CAWI z pracodawcami: (Computer Assisted Web Interview): zostało zaprojektowane w taki sposób, żeby zwiększyć obszar zbierania opinii na temat określonych mechanizmów aktywizacji osób 50+, których wykonawcami lub odbiorcami są pracodawcy. Spośród ogólnodostępnych baz firm z woj. dolnośląskiego w sposób losowy zostało wybranych 700 firm, które poproszone zostały o zgodę na przesłanie ankiety w formie elektronicznej. Takich zgód uzyskano 173, a w badaniu ostatecznie wypełnione zostały 102 ankiety internetowe.

Rozwiązania systemowe - dodatkowe wywiady pogłębione: Ostatnią grupą konsultującą wyniki pogłębionej diagnozy i wypracowane wstępne propozycje rozwiązań byli urzędnicy samorządu wojewódzkiego, publicznych służb zatrudnienia na szczeblu lokalnym, lokalnych mediów i instytucji szkoleniowych. Ten element badania miał na celu uzupełnić wnioski płynące z pozostałych elementów badania. W sumie przeprowadzone zostało 7 wywiadów.

Badania w ramach projektu dostarczyły informacji odnośnie potrzeb osób powyżej 50 roku życia, z których wyniknęły następujące kluczowe **rekomendacje**:

1. Tworzenie porozumień i partnerstw na rzecz osób w wieku powyżej 50 roku życia, co przyczyni się do sprawniejszej realizacji działań na rzecz osób powyżej 50 roku życia.
2. Organizacja targów pracy dla osób powyżej 50 roku życia.
3. Promowanie elastycznych form organizacji czasu pracy poprzez materiały informacyjne i seminaria.
4. Zarządzanie wiedzą – promowanie międzypokoleniowego przekazywania wiedzy, wprowadzanie młodszych pracowników w kwestie zapobiegania dyskryminacji na tle wieku.
5. Zmiana negatywnego wizerunku osób powyżej 50 roku życia, gdyż zmiana taka jest w opinii respondentów potrzebna ze względu na postrzeganie się samych jako ludzi mniej sprawnych zawodowo.
6. Zmiana oferty szkoleniowej poprzez wypracowanie nowej metodologii szkoleń skierowanych do osób powyżej 50 roku życia – promowanie warsztatów, nauki przez doświadczenie.

Zidentyfikowane problemy:

W wyniku analizy sytuacji problemowej dokonanej przed złożeniem wniosku o dofinansowanie, uzupełnionej o wyniki przeprowadzonej w ramach projektu pogłębionej diagnozy, zidentyfikowano i potwierdzono istnienie następujących czterech głównych problemów związanych z aktywnością zawodową osób w wieku 50+:

1. Problem:

Niska aktywność zawodowa osób po 50 roku życia na terenie Dolnego Śląska – Mieszkańcy Dolnego Śląska w wieku powyżej 50 roku życia **mają trudności ze znalezieniem pracy**, co znajduje odzwierciedlenie w niskim wskaźniku zatrudnienia w tej grupie. Według danych GUS z 2009 roku liczba osób aktywnych zawodowo pracujących w grupie 50+ wynosiła na Dolnym Śląsku 32%.

Przyczyny występowania opisanych problemów:

Przyczyny niskiej aktywności osób po 50 roku życia należy rozpatrywać na trzech poziomach:

- a. Poziom indywidualny, leżący po stronie pracowników

- b. Poziom pracodawcy
- c. Poziom polityki rynku pracy

Ad. a. Poziom indywidualny, leżący po stronie pracowników

Samopoznanie osób 50+ stanowi poważną barierę w poszukiwaniu pracy. Negatywnie postrzegają siebie zwłaszcza osoby bezrobotne, które uważają, że są dyskryminowane ze względu na wiek. Brak możliwości realnej oceny swoich umiejętności wpływa na obniżenie szans osób 50+ na rynku pracy. Osoby starsze uważają swój wiek za główną barierę i źródło niepowodzeń zawodowych. Deklarują, iż spotkali się z dyskryminacją na rynku pracy i odrzuceniem ich ofert z tego właśnie powodu. Spora część respondentów z badań Pentora na Dolnym Śląsku uważała, że pracodawcy mieli bardzo negatywny stosunek do zatrudniania osób po 50 roku życia. Badani twierdzili, że pracodawcy postrzegają ich w stereotypowy sposób. Aspektem pogarszającym ten obraz siebie jest brak wiary w swoje możliwości, niechęć do zmian, brak kwalifikacji i niezajomość nowych technologii, a także długi okres bez zatrudnienia, przekładający się na bierność i zniechęcenie do dalszych poszukiwań. Niektórzy badani potwierdzali także stereotyp twierząc, że nie widzą celu w dalszym kształceniu się z powodu krótkiego okresu, jaki pozostał im do emerytury. Istnieje jednakże duża grupa osób nie wpisujących się w opisane stereotypy, chcących wciąż aktywnie uczestniczyć w rynku pracy, chętnie zdobywających nowe kwalifikacje, dyspozycyjnych, doświadczonych i gotowych lojalnie pracować na rzecz pracodawcy.

Wiele osób w wieku 50+ żyje w przekonaniu, że świat nowych technologii jest zdominowany przez młodych ludzi i że to nie dla nich. Obecnie tylko 20% osób w grupie wiekowej 55-64 lata korzysta z Internetu (wobec 40% w UE). Źródło: Eurostat (2006), „Diagnoza Społeczna 2007”.

Ad. b. Poziom pracodawcy

Niski poziom kultury organizacyjnej – pracodawcy często nie angażują się w procesy zarządzania wiekiem lub zarządzania wiedzą. Pracodawcy nie wiedzą, jaki jest cel i jakie są sposoby angażowania osób 50+ w strategiczny rozwój przedsiębiorstwa.

Identyfikacja grupy – pracodawcy nie postrzegają osób 50+ jako wymagających specyficznego podejścia i zastosowania w ich przypadku **elastycznych form organizacji czasu pracy**. Elastyczne formy zatrudnienia dotychczas łączono z takimi grupami jak niepełnosprawni czy kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Zastosowanie ich w przypadku pięćdziesięciolatek mogłoby znacznie podnieść możliwość ich aktywizacji na rynku pracy.

Powszechne **stereotypy** na temat starszych pracowników zniechęcają pracodawców do zatrudniania osób 50+. W świetle tych stereotypów osoby te są mniej elastyczne, częściej chorują, mają niższą determinację do nauki.

Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że problemem kobiet i mężczyzn po 50 roku życia są **praktyki dyskryminacyjne na rynku pracy**. Dyskryminacja ta nie daje się łatwo scharakteryzować i objawia się już podczas procesu rekrutacji, a w okresie zatrudnienia dotyczy takich działań jak wyłączenie starszych osób z możliwości awansu, szkoleń lub przyznawanych świadczeń dodatkowych. Inne przejawy mogą być bardziej subtelne: ograniczenia obowiązków zawodowych starszych osób, w sytuacji zwolnień wysyłanie pracowników na wcześniejszą emeryturę lub ograniczenie bonusów dla ludzi, którzy są gotowi pracować powyżej wieku emerytalnego.

Wszystkie te działania wzmacniają stereotyp starszych osób jako najłatwiej „zbywalnej” (dispensable) grupy siły roboczej.

Występuje zjawisko korozji wiedzy w wyniku braku tradycji uczenia się przez całe życie – osoby 50+ niechętnie korzystają ze szkoleń, a także pracodawcy niechętnie doszkalają pracowników, co wpływa na jakość kwalifikacji pracowników i jakość wykonywanej pracy.

Ad.c. Poziom polityki rynku pracy

Dotychczasowa polityka rynku pracy w obliczu wysokiego bezrobocia ukierunkowana była na wspieranie zatrudniania osób młodych, kosztem osób w wieku przedemerytalnym, poprzez stosowanie szeregu instrumentów zachęcających ich do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. Efektem tej polityki jest wskaźnik aktywności zawodowej w grupie 50+ równy 32% (z tego 28% to osoby pracujące, a 4% zarejestrowane jako bezrobotne). Wypracowane w wyniku tej polityki przekonanie o konieczności zatrudniania osób młodszych w miejsce tych bardziej doświadczonych jest silnie zakorzenione zarówno w świadomości pracowników jak i pracodawców. W konsekwencji takich działań zjawiskiem powszechnym stało się samowykluczanie się osób po 50 r. **System emerytalny zachęca bowiem osoby 50+ do opuszczania rynku pracy** – szczególnie tym z niższym wykształceniem, bardziej opłaca się przejść na emeryturę. Ponadto pewność wypłaty świadczeń może być szczególnie atrakcyjna dla osób, których sytuacja na rynku pracy jest niepewna. Z przeprowadzonych w ramach projektu badań wynika, że osoby 50+ nie znają zasad działania systemu emerytalnego, nie wiedzą, że odkładając moment przejścia na emeryturę, znacznie zwiększają jej wysokość.

Spojrzenie na pracownika 50+ zmieniły dopiero dokumenty strategiczne przygotowane po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej. Wskazały one na konieczność prac nad zwiększeniem zaangażowania w pracę osób w wieku 50 lat i więcej. Polska, jako członek Unii Europejskiej jest zobowiązana do wdrażania polityki rynku pracy zgodnej z przyjętymi przez wszystkie kraje Wytycznymi Zatrudnienia w ramach Strategii Lizbońskiej. W szczególności Wytyczna 18, wskazuje wprost, że jednym z celów polityki zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej powinno być wspieranie aktywności zawodowej wśród kobiet i mężczyzn powyżej 50 roku życia. W konsekwencji na szczeblu krajowym i lokalnym pojawiły się inicjatywy realizowane głównie przez służby publiczne bądź w ramach funduszy unijnych, stawiające za cel zwiększenie zatrudnienia wśród grupy wiekowej po 50 roku życia. Dostrzeżenie problemu niskiej aktywności osób 50+ zaowocowało dystrybucją środków unijnych na wspieranie tej grupy wiekowej. Zgodnie z założeniami Strategii Lizbońskiej jednym z celów UE jest osiągnięcie wskaźnika aktywności zawodowej osób w wieku 55-64 lata na poziomie nie niższym niż 50%. W Polsce wskaźnik ten osiągnął poziom 32% w 2009r, co oznacza, iż kształtuje się on na jednym z najniższych poziomów wśród wszystkich państw UE.

Konsekwencje

Społeczne i ekonomiczne konsekwencje niskiej aktywności zawodowej osób po 50 roku życia na terenie Dolnego Śląska:

Konsekwencje społeczne:

- Nie wykorzystany potencjał kadrowy – utrata kompetencji
- Wykluczenie społeczne grupy po 50 roku życia
- Brak relacji międzyludzkich, zanikające relacje społeczne
- Stagnacja, apatia osób po pięćdziesiątym roku życia

Konsekwencje ekonomiczne:

- Obciążenie budżetu państwa z uwagi na konieczność wypłaty świadczeń przedemerytalnych i rentowych

- Niższe wpływy do budżetów gmin z tytułu odprowadzanych podatków
- Duże obciążenia instytucji pomocy społecznej świadczeniami
- Niska kreatywność popytu – nie generuje się aktywności gospodarczej
- Drenaż kompetencyjny organizacji
- Nieefektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach
- Wysokie koszty przywracania osób 50+ na rynek pracy

2. **Problem:**

Niewystarczający zakres współpracy i aktywnych działań podmiotów rynku pracy (związki pracodawców i pracowników, przedsiębiorstwa, władze lokalne, media, PUPy, NGO) zmierzającej do zwiększenia zatrudnienia osób po 50 roku życia oraz niewystarczające wsparcie osób po 50 roku życia w podejmowaniu aktywności zawodowej (integracja i reintegracja na rynku pracy) – Poważnym zagadnieniem jest **niewystarczająca integracja instytucji** wokół tematu aktywności zawodowej osób po 50 roku życia, która sprawia że mimo wielu projektów i działań aktywizacji osób 50+, zatrudnianie osób w wieku okołoemerytalnym pozostaje nadal problemem nierozwiązanym. Wydłużanie aktywności zawodowej wymaga działań obejmujących dialog i współpracę wszystkich grup zainteresowanych problemem. Skuteczność tych działań będzie tym większa, im bardziej uwzględniac będzie specyfikę danego regionu. Jak pokazują doświadczenia krajów partnerskich, skuteczna aktywizacja na rynku pracy osób z defaworyzowanych grup, w tym osób w wieku 50+, opiera się na uwzględnieniu lokalnych warunków, łączenia w sieci współpracy instytucji rynku pracy w celu zapewnienia obiegu informacji (począwszy od zbierania i dystrybuowania ofert pracy, kończąc na opracowaniach dotyczących zapotrzebowania na zawody deficytowe).

Po konsultacjach z ekspertem działającym na polu wspierania zawiązywania interdyscyplinarnych partnerstw organizacji z terenu województwa dolnośląskiego (M Hamera, Dyrektor RCWiP i sieć SPLOT) stwierdzono, że na poziomie lokalnym i regionalnym nie działają sformalizowane partnerstwa działające na rzecz aktywizacji osób po 50 roku życia.

Osoby po 50 roku życia mają problem z uzyskaniem skutecznego wsparcia w zakresie utrzymania aktywności zawodowej – informacja o dostępnych programach często jest rozproszona, brak przejrzystych źródeł informacji w tym zakresie. Dodatkowo informacja o prowadzonych działaniach aktywizacyjnych często nie dociera do samych zainteresowanych, za co można winić źle dobrane kanały informacyjne. W ramach badań desk research przeprowadzonych podczas realizacji pierwszego etapu projektu poddano ocenie dotychczas realizowane szkolenia dla osób 50+ – od października 2009 do września 2010 pojawiło się na terenie woj. dolnośląskiego wiele propozycji dla osób po 50 roku życia. Propozycje te dotyczą zarówno nabywania umiejętności ogólnych – takich jak autoprezentacja, budowa CV (głównie w ramach usług doradztwa) jak i szkoleń pozwalających nabyć konkretne umiejętności – obsługa komputera, zakładanie własnej działalności gospodarczej czy integracji społecznej. Część z tych szkoleń skierowana jest bezpośrednio do nieaktywnych zawodowo z grupy 50+, część do innych grup defaworyzowanych. Istotną kwestią jest też dostosowanie oferty szkoleniowej do lokalnego rynku pracy, które wymaga wzmoczonych prac nad diagnostyką lokalnego rynku pracy i współpracy wielu instytucji. Z punktu widzenia pozostania w aktywności zawodowej osób po 50 roku życia pożądane okazały się szkolenia z zakresu jak dbać o zdrowie oraz doradztwa emerytalnego.

Przyczyny:

Na Dolnym Śląsku notuje się najwyższy w kraju udział osób 50+ w ogólnej liczbie bezrobotnych 27% (GUS), co jest konsekwencją między innymi braku wypracowanej wspólnej polityki podmiotów takich jak: instytucje państwowe, pracodawcy i partnerzy społeczni, media publiczne – mającej na

celu wzmocnienie pozycji osób 50+ na rynku pracy. Przeprowadzone w ramach projektu badania potwierdzają problem niewystarczającego zakresu współpracy i aktywnych działań tych podmiotów na rynku pracy.

Przyczyn braku aktywności i współpracy podmiotów rynku pracy w zakresie wydłużania aktywności zawodowej należy upatrywać w tym że:

1. Stosunkowo niedawno dostrzeżono wagę tego problemu. Dopiero rządowy program „Solidarność pokoleń 50+” zapoczątkował podejmowanie działań na rzecz osób w wieku około emerytalnym. W efekcie polityki rynku pracy w woj. dolnośląskim pojawiły się działania zmierzające do zwiększenia zatrudnienia osób po 50 rż. Przedsięwzięcia te realizowane są głównie samodzielnie w ramach celów statutowych instytucji. Realizowanych jest wiele kursów i szkoleń zawodowych dedykowanych kobietom i mężczyznom w wieku emerytalnym, finansowanych z POKL, prowadzone są również programy dedykowany osobom po 50 roku życia w ramach Powiatowych Urzędów Pracy czy Centrów Informacji i Kariery Zawodowej. Występuje też wreszcie wiele inicjatyw z pozazawodowej sfery realizowanych przez Organizacje Pozarządowe, Uniwersytety III wieku, które w sposób pośredni wpływają na aktywność osób po 50 roku życia. Na tym etapie rozwiązywania problemu zatrudnienia osób po 50 nie wystąpiły jeszcze inicjatywy zmierzające do tworzenia koalicji i partnerstwa.
2. Nie ma wspólnych inicjatyw na rzecz zatrudniania osób po 50 rż przedstawicielei władz, urzędów pracy, instytucji otoczenia biznesu, przedsiębiorców czy NGO gdyż brak jest instrumentu/narzędzia wspomagającego takie działania oraz zachęt do podejmowania takowych wysiłków. W trakcie diagnozy i analizy problemu niskiej aktywności zawodowej osób po 50 roku życia potwierdzono iż nie występują w woj. dolnośląskim mechanizmy i działania, które zachęcają i wspierają instytucje na drodze do podejmowania współpracy i tworzenia sieci partnerstw w zakresie wydłużania aktywności zawodowej.

Przeprowadzone w ramach projektu badania potwierdzają problem niewystarczającego zakresu wsparcia osób po 50 roku życia zmierzającego do zwiększenia zatrudnienia w tej grupie. Z wywiadów z osobami 50+ wynika, że większość respondentów nie zna organizacji pozarządowych, ani innych instytucji, które animują i wspierają aktywność osób 50+. Może to oznaczać, że zasięg prowadzonych do tej pory działań był niewielki – a co za tym idzie – oferta nie docierała do osób, które mogłyby być zainteresowane. Wypowiedzi osób 50+ świadczą o tym, że zwiększenie ilości projektów skierowanych właśnie do tej grupy odbiorców jest potrzebne. Dodatkowo w wywiadach delfickich eksperci wyrazili się bardzo pozytywnie na temat projektów skierowanych do aktywnych i biernych zawodowo osób po 50 roku życia, jako jednego z rozwiązań aktywizacyjnych. Pojawiła się krytyka dotychczasowych rozwiązań jeden z ekspertów stwierdził: „W ramach funduszy unijnych zorganizowano dziesiątki (lub więcej) takich projektów, z których niestety nic nie wynika. Dopóki nie będzie to wieloletnia inicjatywa ogólnokrajowa o możliwie jak najszerszym zasięgu medialnym, efekty będą zapewne równie mierne co do tej pory”. Być może rzeczywiste efekty podejmowanych do tej pory działań są niewielkie, co wskazuje na potrzebę realizacji takich działań, których skuteczność w dużej mierze zależeć będzie od stworzenia sprawnego systemu informowania grup docelowych.

Konsekwencje:

W konsekwencji niewystarczającej współpracy podmiotów:

- Działania podejmowane przez podmioty często bywają dublowane w ramach jednego obszaru (np. oferta szkoleń zawodowych), podczas gdy niektóre z obszarów są pomijane,
- Utrudniony przepływ informacji w zakresie zawodów deficytowych i nadwyżkowych i kierunku rozwoju gospodarki regionu
- Niedostateczna korelacja między popytem na kwalifikacje a podażą ofert pracy na rynku pracy

- Niedostosowanie formy wsparcia do rynku lokalnego – formy pomocy nieadekwatne do zapotrzebowania

3. **Problem**

Niewystarczająca świadomość problemu niskiej aktywności zawodowej osób po 50 roku życia wśród pracodawców i władz lokalnych – powszechne jest przekonanie, że osoby po 50 roku życia powinny skupiać się na „dotrzwaniu do emerytury”. Z drugiej strony pracodawcy nie są świadomi nadchodzących zmian demograficznych i wynikających z nich konsekwencji gospodarczych i w efekcie nie wykorzystują możliwości jakie daje im zarządzanie wiekiem.

Władze lokalne sporadycznie podejmują działania świadczące o prowadzeniu świadomej polityki w zakresie rynku pracy dla osób po 50 roku życia, co potwierdzają dane zebrane podczas desk research na etapie pogłębionej diagnozy i analizy problemu.

Przyczyny:

Pracodawcy nie widzą wymiernych korzyści w zatrudnianiu osób 50+, gdyż brak im wiedzy na ten temat i brak działań zmierzających do zmiany tego stanu.

Władze lokalne są zainteresowane problemem osób 50+, nie posiadają jednak spójnej polityki aktywizacji zawodowej tej grupy.

Wypowiedzi pracodawców wskazują na brak przejrzystości w zakresie przepisów prawnych dotyczących zatrudniania osób po 50 roku życia, braku konkretnych wskazówek i narzędzi ułatwiających zatrudnianie osób po 50 roku życia (elastyczne formy pracy, systemy przekazywania wiedzy itp.)

19,3% pracodawców zadeklarowało, że osoba po 50 roku życia na pewno nie zostałaby zatrudniona.

Konsekwencje:

Pracodawcy w konsekwencji nie będą przygotowani na nadchodzące zmiany demograficzne i ich skutki ekonomiczne. Jako region nie sprostamy wymaganiom Strategii Lizbońskiej i nie osiągniemy zaplanowanych w niej wskaźników zatrudnienia osób po 50 roku życia. Narastające wykluczenie społeczne będzie musiało spowodować zaangażowanie przez władze lokalne dodatkowych środków na przeciwdziałanie temu zjawisku oraz spowoduje wysokie koszty walki z jego skutkami.

4. **Problem:**

Niewystarczające zaangażowanie mediów lokalnych w działania zmierzające do podnoszenia aktywności zawodowej osób po 50 roku życia – zbyt małe jest zaangażowanie mediów w promowanie wzorców wydłużania życia zawodowego, edukowanie przedsiębiorców i podmiotów rynku pracy w kwestii zarządzania wiekiem. Według Press Service monitoring mediów w ciągu ostatnich dwóch lat (2009/10) ukazało się 180 informacji poruszających temat pracowników po pięćdziesiątym roku życia, w większości są to jednak informacje ogólnopolskie, bez podziału na regiony.

Przyczyny:

Media nie mają wystarczającej wiedzy o zagadnieniach dotyczących sytuacji osób 50+. Panuje w nich kult młodości, nie dostrzegają potencjału tkwiącego w tematach związanych z tą grupą społeczną.

Konsekwencje:

W konsekwencji braku dystrybucji informacji o konieczności aktywizacji osób po 50 roku życia przez media nie będzie możliwe zwiększenie aktywności zawodowej, poprzez niewystarczającą ilość informacji na rynku, które są podstawą zachowań w tym zakresie.

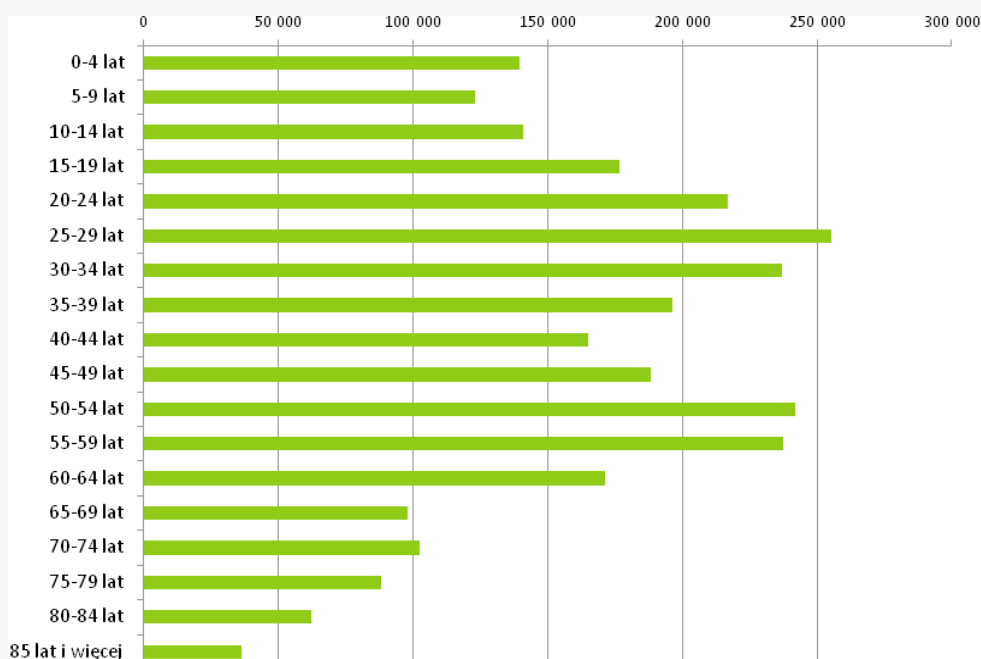
Skala występowania opisanych problemów

Skala problemu nr 1. „Niska aktywność osób po pięćdziesiątym roku...”

Sytuacja demograficzna Dolnego Śląska jest analogiczna do skali krajowej, co oznacza że współczynnik urodzeń w czasie maleje wraz z wydłużaniem się przeciętnego czasu trwania życia, co sprawia, że wśród ludności kraju dominują osoby starsze. W 2009 roku, wedle danych GUS, wśród populacji Dolnego Śląska widoczna jest dominacja przede wszystkim dwóch grup wiekowych: osób w wieku 25-29 lat oraz 50-54 lat. Prognozy wskazują, że podobnie jak w całym kraju, **społeczeństwo regionu będzie ulegało dalszemu starzeniu się.**

Struktura ludności województwa dolnośląskiego na koniec 2009 r. według kategorii wiekowych (wykres 1), pokazuje dominację dwóch grup wiekowych – osób wchodzących na rynek pracy w wieku 25-29 lat oraz osób tuż przed opuszczeniem rynku pracy, w wieku 50 – 54 lat.

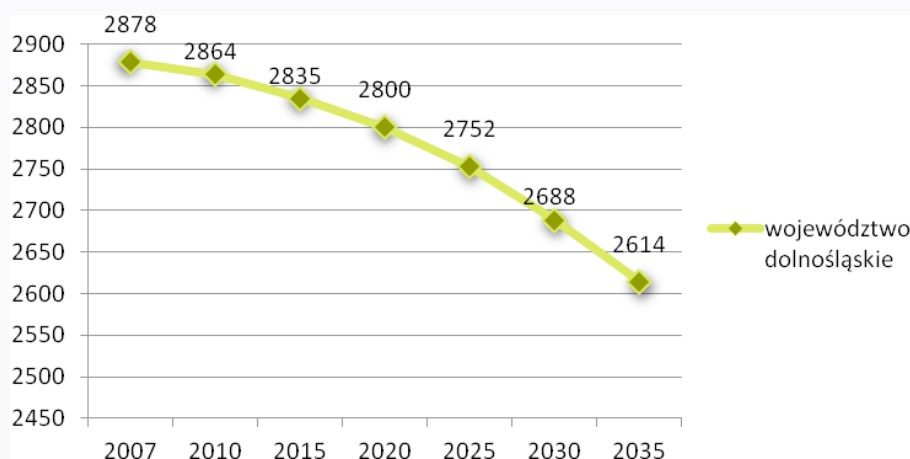
Wykres 1. Struktura ludności województwa dolnośląskiego według grup wiekowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, stan na 31.12.2009

Według Rocznika Statystycznego GUS 2009, przewidywana liczba ludności województwa będzie się zmniejszała, co jest zgodne z przewidywaną tendencją rozwoju liczby ludności Polski. Na wykresie 2 pokazano prognozowaną wielkość liczby ludności województwa dolnośląskiego w latach 2007 – 2035.

Wykres 1. Prognoza ludności województwa dolnośląskiego do 2035 r. (w tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Rocznika Demograficznego GUS 2009

Prócz wymienionych wcześniej zjawisk na przyrost rzeczywisty ma wpływ ujemne saldo migracji, które mimo spadku w okresie kryzysu, wciąż utrzymuje się na ujemnym poziomie i według danych GUS w 2009 roku wynosiło -2. Zważywszy na fakt, iż w maju 2011 roku niemiecki rynek pracy zostanie otwarty dla polskich pracowników można spodziewać się ponownego zwiększenia odpływu siły roboczej. Już w 2009 roku, według danych GUS, Niemcy były drugim w kolejności krajem, za Wielką Brytanią, wybieranym za cel emigracji przez Polaków.

Na Dolnym Śląsku prognozuje się dalszy wzrost **wysokości salda migracji** – według przewidywań Ministerstwa Gospodarki (*Wpływ emigracji zarobkowej na sytuację Polski*), podczas gdy jego poziom w roku 2002 wynosił +1,4, szacuje się jego spadek do roku 2015 do wysokości -1,6.

Dane CBOS zdecydowanie potwierdzają tezę o większej mobilności osób młodych (Centrum Badania Opinii Społecznej: *Praca Polaków w krajach Unii Europejskiej*, Warszawa, 2006 r.). Jeszcze w 2006 roku aż 32% osób poniżej 24 roku życia deklaroowało chęć wyjazdu w celach zarobkowych, przy czym 21% podjęło już zdecydowaną decyzję dotyczącą emigracji. Im wyższy wiek respondentów, tym mniejsza skłonność do mobilności przestrzennej i tak już wśród osób między 25 a 34 rokiem życia było 18% potencjalnych migrantów, między 35 a 44 11%, natomiast respondenci którzy przekroczyli 45 rok życia raczej nie byli skłonni do wyjazdu.

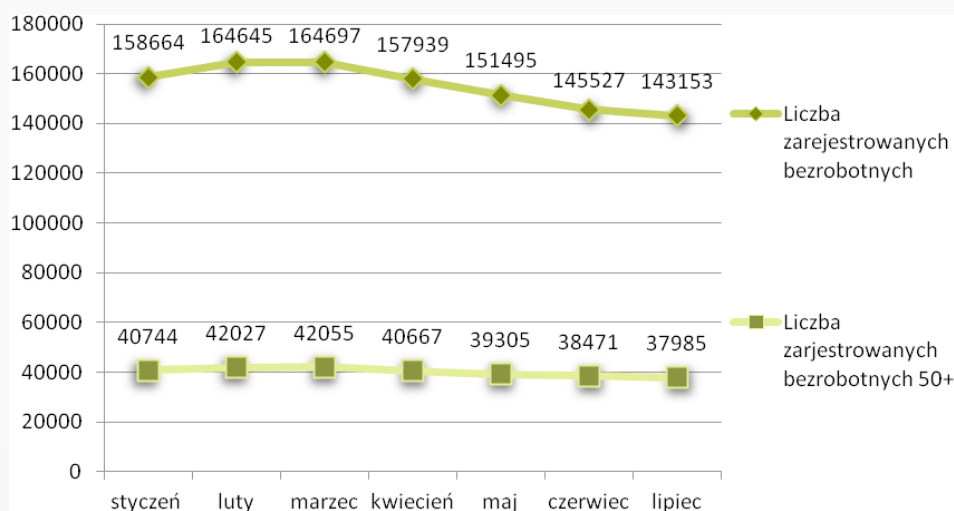
Powyższe zjawiska w sposób nieunikniony przekładają się na zmniejszenie ilości siły roboczej w kraju. Zgodnie ze statystykami podawanymi przez GUS stopa bezrobocia spadła z 15,1% w 2000 roku do 11,9% w roku 2009. Według danych DWUP w 2010 roku odnotowano na Dolnym Śląsku **spadek poziomu bezrobocia**, które w lipcu osiągnęło 12,2%. Spadek ten wywołuje jednoznacznie wzrost **popytu na siłę roboczą** już w

chwili obecnej, a zważywszy na zjawiska natury demograficznej, problem będzie ulegał ciągłemu pogłębianiu.

W regionie dolnośląskim, mieszkańcy wsi i miast nie różnią się znacznie pod względem aktywności zawodowej. Aktywnych jest 55% w mieście i wsi 51% na wsi.

Średni współczynnik aktywności zawodowej w grupie osób 50+, wg danych Akademii Rozwoju Filantropii wynosi 28%. W regionie dolnośląskim procent aktywnych zawodowo osób pomiędzy 20 a 49 rokiem życia wynosi 84-87%, zaś osób w wieku 50+ już tylko 32%, a jedynie 29% pracuje (3% pozostaje bezrobotnymi). Oznacza to, że 68% populacji w wieku 50+ nie szuka pracy w ogóle. W grupie osób najstarszych (50+) pracuje 40% mężczyzn i tylko 20,5% kobiet.

Wykres 1. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w ogóle oraz bezrobotnych 50+ w województwie dolnośląskim styczeń – lipiec 2010



Źródło: opracowanie własne

Zważywszy na aktualny stan rzeczy, jak i panujące trendy konieczne staje się natychmiastowe przedsięwzięcie działań na rzecz wykorzystania potencjału 68% osób w wieku powyżej 50 roku życia, które pozostają aktualnie bierne zawodowo. W sytuacji emigracji osób młodych, mniejsza mobilność osób w wieku przedemerytalnym nie może zostać zignorowana i niewykorzystana przez pracodawców. Zastąpienie nimi ubytku pracowników młodych jest tym bardziej zasadne, ze względu na porównywalny poziom wykształcenia osób migrujących i osób powyżej 50 roku życia, gdyż w obu grupach dominuje wykształcenie średnie i niskie, dzięki czemu posiadane kwalifikacje można uznać za tożsame. Widoczne już trendy sytuacji demograficznej Polski, prognozujące naddatek osób w wieku poprodukcyjnym w stosunku do liczby osób w wieku produkcyjnym, potwierdzają konieczność podjęcia natychmiastowych i długofalowych działań ze strony pracodawców.

Skala problemu nr 2. „Niewystarczający zakres współpracy...”

Po konsultacjach z ekspertem działającym na polu wspierania zawiązywania interdyscyplinarnych partnerstw organizacji z terenu województwa dolnośląskiego (Miroslawa Hamera, Dyrektor RCWiP) stwierdzono, że na poziomie lokalnym i regionalnym nie działają sformalizowane partnerstwa działające na rzecz aktywizacji osób po 50 roku życia.

Skala problemu nr 3. „Niewystarczająca świadomość problemu...”

Wiele jest obecnie realizowanych inicjatyw kierowanych do grupy 45/50+ w ramach funduszy strukturalnych na Dolnym Śląsku, m.in. POKL:

Działanie POKL	Liczba projektów realizowanych przez podmioty gospodarcze	Liczba projektów realizowanych przez władze lokalne (gminne, powiatowe)	Grupa docelowa	Liczba beneficjentów
Działanie VI				
	16	2	45+	1322
	3	0	do 25, 45+	260
Działanie VII				
	2	0	50+	75
	1	0	do 25, 50+	47
Działanie VIII				
	9	0	45+	122

Projekty obejmują najczęściej szkolenia zawodowe i wsparcie na drodze do rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej.

Samorządy lokalne nadzwyczaj rzadko aplikują o fundusze skierowane na wsparcie osób po 50 roku życia. W ramach POKL złożono zaledwie 2 takie projekty. Analiza stron internetowych gmin i powiatów pozwoliła na zidentyfikowanie tylko około 20 inicjatyw skierowanych do tej grupy docelowej.

Powiatowe Urzędy Pracy natomiast dość licznie aplikowały w ramach działania systemowego 6.1.3 w ramach POKL, są to jednak projekty skierowane ogólnie do osób bezrobotnych, bez wyróżnienia grupy docelowej 50+.

Z badań przeprowadzonych przez projektodawcę dolnośląscy przedsiębiorcy zarządzają wiekiem zgodnie z własną wiedzą i przekonaniami. Niewielu nich jest zainteresowana zgłębieniem tego tematu, a jeszcze mniej podejmuje działania w tym zakresie.

Wnioski z wywiadów przeprowadzonych w ramach badań potwierdzają tendencję, która wynika z raportu Manpower z badań dotyczących postaw i gotowości pracodawców do zatrzymywania pracowników 50+, realizowanych w 28 krajach świata, deklaracje pracodawców polskich są najmniej optymistyczne spośród wszystkich badanych. Zaledwie 3% ankietowanych przedsiębiorców, a średnia światowa to 13%, opracowało program ułatwiający zatrudnianie osób powyżej 50 roku życia w swojej firmie. W 95% z ankietowanych firm takiego programu nie przygotowano. Tylko 5% badanych pracodawców (średnia światowa 20%) deklaruje, że zachęca pracowników w wieku emerytalnym do pozostania w firmie.

Ekspert Dolnośląskiej Izby Gospodarczej wskazuje na wywiady prowadzone z przedstawicielami – osobami decyzyjnymi z firm członkowskich, w których potwierdzają oni niską świadomość w zakresie konieczności zarządzania wiekiem i zagrożeń, jakie niesie brak takich działań dla ekonomiki ich przedsięwzięć w przyszłości.

Skala problemu nr 4. „Niewystarczające zaangażowanie mediów...”

Sporadycznie można spotkać na rynku wydawnictwa czy audycje skierowane czy poruszające tematykę 50+ na rynku pracy. Wydawane obecnie periodyki o tej tematyce to

- Dodatek do Gazety Wyborczej, „Gazeta dla 50 +” (dodatek w każdy czwartek)
- Słowo Polskie Gazeta Wrocławska (raz w miesiącu strony poświęcone 50+)
- Aktywni 55+ wyd. Fabryka Idei (tygodnik ogólnopolski)

Emitowane są audycje radiowe i telewizyjne poświęcone problemom seniorów, lecz brakuje podobnych audycji skierowanych do 50+.

Uzasadnienie potrzeby zmiany

Gospodarka Dolnego Śląska i rynek pracy regionu dla osiągnięcia zrównoważonego rozwoju wymagają współdziałania lokalnych podmiotów w zakresie zwiększania aktywności zawodowej osób po 50 roku życia. Wzrost zatrudnienia w grupie kobiet i mężczyzn powyżej 50 roku życia przyczyni się do osiągnięcia:

Korzyści ekonomicznych tj.:

- zmniejszenie obciążenia budżetu państwa wypłatami świadczeń przedemerytalnych i rentowych
- wyższych wpływów do budżetów gmin z tytułu odprowadzanych podatków
- efektywniejszego wykorzystania zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach i kompetencji organizacji
- zwiększenia aktywności gospodarczej i generowania popytu
- mniejszego obciążenia instytucji pomocy społecznej świadczeniami pomocy społecznej oraz brakiem kosztów związanych z przywracaniem osób 50+ na rynek pracy

Korzyści społecznych tj.:

- efektywnego wykorzystania potencjału kadrowego przekazywania kompetencji i doświadczenia a tym samym przeciwdziałanie utracie wiedzy
- zaangażowania społecznego i rozwoju relacji międzyludzkich kobiet i mężczyzn po 50 roku życia, a w konsekwencji przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu

Jednocześnie współpraca grup docelowych wpłynie na:

- przepływ informacji w zakresie planów rozwojowych regionu i dostosowaniu do nich działań podejmowanych przez poszczególne podmioty
- przejrzystego przepływu informacji w zakresie zawodów deficytowych i nadwyżkowych przyczyniający się do wzrostu korelacji między popytem na kwalifikacje, a podażą ofert pracy na rynku pracy w kontekście zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia
- zwiększenia efektywności podejmowanych działań w zakresie aktywności zawodowej osób po 50 roku życia poprzez wyeliminowanie powielających się działań, wspierania obszarów pomijanych

W konsekwencji braku o konieczności aktywizacji osób po 50 roku życia przez media nie będzie możliwe zwiększenie aktywności zawodowej, poprzez niewystarczającą ilość informacji na rynku, które są podstawą zachowań w tym zakresie.

Podjęcie kompleksowych działań opartych na zaangażowaniu wszystkich grup docelowych, ze szczególnym uwzględnieniem dystrybucji informacji w mediach lokalnych pozwoli na przygotowanie dolnośląskich podmiotów rynku pracy na nadchodzące zmiany demograficzne, pozwoli jednocześnie na podniesienie wskaźnika zatrudnienia osób po 50 roku życia na Dolnym Śląsku, a w konsekwencji doprowadzi do spełnienia wymagań stawianych przez Strategię Lizbońską.



PRACOWNIK 50+
PRZEŁAMYWANIE BARIER
NA RYNKU PRACY

Zwiększenie aktywności zawodowej osób powyżej 50 roku życia można osiągnąć jedynie poprzez wdrożenie polityki obejmujących kompleksową współpracę wszystkich grup docelowych i w związku z tym konieczne staje się nawiązanie dialogu prowadzącego do budowania koalicji i partnerstwa na rzecz osób 50+ w lokalnych społecznościach. Skuteczność takich działań potwierdzają doświadczenia państw partnerskich projektu – Austrii i Włoch dowodzą.

Wyniki zrealizowanych w ramach projektu badań potwierdzają gotowość podmiotów rynku pracy do podjęcia współpracy w zakresie tworzenia koalicji na rzecz osób po 50 roku życia, wiele z nich chętnie wzięłoby w niej udział, gdyby ktoś zaproponował takie działanie. Szczególnie ważne są natomiast warunki wymagane do zaistnienia takiej koalicji: umocowanie prawne, zasoby finansowe oraz rzeczowe, działalność lidera, jasno określony cel oraz sposób działania.

Działania zmierzające do tworzenia koalicji i partnerstwa wśród podmiotów na poziomie lokalnym charakteryzują się dużo wyższą skutecznością, wynikającą z lepszego rozpoznania problemów lokalnych i możliwości jakie daje potencjał regionalny oraz większą determinacją liderów lokalnych, działających na własnym terenie.

Koszty zaniechania działań mogą być relatywnie duże zarówno dla przedsiębiorców, którzy borykać się będą z brakiem wykwalifikowanej siły roboczej, utratą wiedzy i doświadczenia dojrzałych pracowników, jak również dla społeczeństwa, które borykać się będzie z niewydolnym systemem emerytalnym. W 2030 roku na jednego emeryta pracować będzie 2 pracowników aktywnych zawodowo, w chwili obecnej współczynnik zastępowalności wynosi 4.



II. Cel wprowadzenia innowacji

Celem wprowadzenia innowacji jest zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób powyżej 50 roku życia w woj. dolnośląskim poprzez wypracowanie nowych narzędzi i metod wsparcia i wprowadzenie ich do głównego nurtu polityki na poziomie regionalnym.

W szczególności:

- podniesienie świadomości wagi problemu zatrudniania osób 50+ wśród przedstawicieli grup docelowych oraz zwiększenie ich aktywności w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na wiek
- zwiększenie zakresu współpracy i integracji działań przedstawicieli grup docelowych w celu aktywizacji na rynku pracy osób w wieku 50+
- zwiększenie zaangażowania przedstawicieli grup docelowych w rozwiązywanie problemów osób 50+ na rynku pracy

W wyniku realizacji projektu osiągnięty zostanie **cel wprowadzenia innowacji**, co będzie można zweryfikować poprzez:

1. Wypracowane narzędzia:
 - a) Projekt kampanii PR 10.2010r. źródło weryfikacji: protokół przekazania)
 - b) Model tworzenia partnerstwa (10.2010r. źródło weryfikacji: protokół przekazania)
 - c) Scenariusz konkursu „Gmina Przyjazna 50+” (10.2010r. źródło weryfikacji: protokół przekazania)
 - d) Projekt i opis funkcjonowania strony internetowej partnerstwa i projekt bazy CV (10.2010r. źródło weryfikacji: protokół przekazania)
 - e) Scenariusz wydarzenia „Dzień Aktywizacji 50+” (10.2010r. źródło weryfikacji: protokół przekazania)
 - f) Scenariusz panelu dyskusyjnego (10.2010r. źródło weryfikacji: protokół przekazania)
 - g) Scenariusz szkoleń dla pracowników 50+ (10.2010r. źródło weryfikacji: protokół przekazania)
 - h) Scenariusz szkoleń dla pracodawców (10.2010r. źródło weryfikacji: protokół przekazania)
 - i) Katalog dobrych praktyk (10.2010r. źródło weryfikacji: protokół przekazania)
 - j) Spot dotyczący zatrudniania osób po 50 roku życia (10.2010r. źródło weryfikacji: protokół przekazania)
2. Podniesienie świadomości wagi problemu zatrudniania osób 50+ wśród uczestników „Dnia Aktywizacji 50 +” w powiecie strzelińskim (obszar testowania), który zaangażuje co najmniej:
 - a) 30 osób po 50 roku życia, co stanowi 0,2% populacji 50+ w tym powiecie (03.2011r. źródło weryfikacji: lista uczestników panelu dyskusyjnego i szkoleń dla pracowników)
 - b) 10 pracodawców, co stanowi 0,3% populacji przedsiębiorców w tym powiecie (02.2011r. źródło weryfikacji: lista uczestników panelu dyskusyjnego, szkolenia dla przedsiębiorców i konkursu na Gminę Przyjazną 50+)
 - c) 2 przedstawicieli władz lokalnych (gminnych i powiatowych), co stanowi 40% w tym powiecie (03.2011r. źródło weryfikacji: lista uczestników panelu dyskusyjnego i konkursu na Gminę Przyjazną 50+)
 - d) 2 przedstawicieli partnerów społecznych (organizacji pracodawców i związków zawodowych), co stanowi 20% w tym powiecie (03.2011r. źródło weryfikacji: lista uczestników panelu dyskusyjnego i konkursu na Gminę Przyjazną 50+)
 - e) 3 przedstawicieli mediów (lokalnych lub regionalnych), co stanowi 42,86% w tym powiecie (03.2011r. źródło weryfikacji: lista uczestników panelu dyskusyjnego i konkursu na Gminę Przyjazną 50+)



PRACOWNIK 50+
PRZEŁAMYWANIE BARIER
NA RYNKU PRACY

- f) 2 przedstawicieli organizacji pozarządowych, co stanowi 1,83% w tym powiecie (03.2011r. źródło weryfikacji: lista uczestników panelu dyskusyjnego i konkursu na Gminę Przyjazną 50+)
3. Zwiększenie zakresu współpracy i integracji przedstawicieli grup docelowych w celu aktywizacji na rynku pracy osób w wieku 50+ poprzez zawiązanie jednego partnerstwa lokalnego (powiatowego) do 03.2011r.
4. Zwiększenie zaangażowania przedstawicieli grup docelowych w rozwiązywanie problemów osób 50+ na rynku pracy poprzez zaangażowanie w tworzenie partnerstwa lokalnego przez przynajmniej 1 przedstawiciela pracodawców, 1 przedstawiciela samorządu, 1 przedstawiciela organizacji pozarządowej i 1 przedstawiciela mediów (03.2011r., źródło weryfikacji: skład partnerstwa)

W odniesieniu do założonych wskaźników w odniesieniu do: przedstawicieli władz lokalnych, przedstawicieli partnerów społecznych, przedstawicieli mediów lokalnych, przedstawicieli organizacji pozarządowych, zakłada się ich osiągnięcie w 100%. W przypadku osób po pięćdziesiątym roku życia oraz pracodawców, sukcesem będzie osiągnięcie 80% wartości wskaźnika.

W wyniku realizacji projektu i wdrożenia wypracowanych rozwiązań do głównego nurtu polityki cel określony jako podniesienie świadomości wagi problemu zatrudniania osób 50+ zostanie osiągnięty poprzez upowszechnianie idei **modelu współpracy grup docelowych na rzecz aktywizacji osób po 50 roku życia na rynku pracy** przy okazji spotkań z liderami opinii społecznej, wyszczególnionymi w rozdziale **VI Strategia upowszechniania**.



III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

Produktem finalnym projektu jest **model współpracy grup docelowych na rzecz aktywizacji osób po 50 roku życia na rynku pracy**. Produkt finalny zawiera narzędzia dzięki którym przy nawiązaniu współpracy można oddziaływać na lokalną społeczność. Efektywne wykorzystanie przygotowanych/opracowanych narzędzi wymusza współpracę aktorów lokalnego rynku. **Kompleksowość produktu** angażuje wiele podmiotów w ramach jednego działania na rzecz aktywizacji osób 50+ Model można dowolnie adaptować do lokalnych warunków, co zapewnia jego wysoką **replikowalność**. Na replikowalność wpływa możliwość dostosowania produktu do posiadanych zasobów ludzkich, rzeczowych i finansowych.

Założenia modelu są następujące:

- wdrożenie modelu wymaga zbudowania partnerstwa – model składa się z modułów opracowanych z myślą o osiągnięciu jak najwyższego poziomu skuteczności dotarcia do poszczególnych grup docelowych rozłącznie, ale zakłada współpracę tych grup w celu osiągnięcia efektu synergii działań w wyniku zawiązania koalicji;
- model oferuje narzędzia współpracy, tj. konkretne scenariusze wydarzeń i instrukcje ich zastosowania oraz model budowy partnerstwa;
- **model współpracy realizowany będzie w skali lokalnej** – na poziomie powiatu;
- funkcję **lidera partnerstwa** – animatora działań lokalnych na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ – powinna pełnić organizacja pozarządowa, której głównym zadaniem będzie organizacja i przeprowadzenie „Dnia Aktywizacji 50+”;
- **lider partnerstwa** odpowiada za prowadzenie **centrum informacyjno-szkoleniowego dla osób w wieku 50+**, a w szczególności powinien zbierać informacje o inicjatywach realizowanych na rzecz 50+, animować nowe, stanowić centrum informacji o szkoleniach dla 50+ organizowanych przez PUPy albo inne instytucje, informować o zaletach korzystania z usług doradcy zawodowego, umawiać z nim spotkania, zbierać oferty pracy i prowadzić bazę chętnych do pracy osób 50+ (pośredniczyć w kontakcie), organizować spotkania z pracodawcami, dystrybuować gotowe, opracowane w ramach projektu materiały do prasy i redagować nowe, prowadzić stronę internetową;
- głównym wydarzeniem w lokalnej społeczności w ramach działalności partnerstwa będzie „Dzień Aktywizacji 50+” (**DA50+**), zorganizowany i przeprowadzony zgodnie z założeniami i przy wykorzystaniu narzędzi wypracowanych w ramach Projektu. Na **model współpracy grup docelowych na rzecz aktywizacji osób po 50 roku życia na rynku pracy** będą składać się następujące elementy składowe, umożliwiające skuteczną i efektywną organizację DA50+:
 1. **Projekt kampanii PR** - zbiór materiałów prasowych dotyczących aktywności zawodowej osób po 50 roku życia wraz z instrukcją dla użytkownika. Materiały przygotowane zostaną w różnej formie uwzględniającą rodzaj mediów oraz specyfikę odbiorców i użytkowników produktu.
 2. **Model tworzenia partnerstwa**, w skład którego powinni wejść przedstawiciele wszystkich grup interesariuszy.
 3. Scenariusz konkursu „**Gmina Przyjazna 50+**”, który będzie przygotowany i przeprowadzony w ciągu 3 miesięcy poprzedzających DA50+).
 4. Projekt i opis funkcjonowania **strony internetowej partnerstwa**, opisującej w Internecie wszelkie aktywności partnerstwa i społeczności lokalnych związane z tematyką aktywizacji 50+ i **projekt bazy CV**.

5. **Scenariusz wydarzenia „Dzień Aktywizacji 50+”** – stanowiący dokument nadrzędny zawierający instrukcje, wytyczne, wskazówki, konieczne do zorganizowania i wdrożenia „Dnia Aktywizacji 50+”.
6. **Scenariusz panelu dyskusyjnego** przedstawicieli grup docelowych wraz z materiałami oraz wytycznymi jak zorganizować taki panel.
7. **Scenariusz szkoleń dla pracodawców** wraz z materiałami oraz wytycznymi dla trenera :
Moduł I: Zmiany demograficzne – co oznaczają dla przedsiębiorstwa?
Moduł II: Przełamywanie stereotypów związanych z zatrudnianiem dojrzałych pracowników
Moduł III: Elastycznie czy tradycyjnie? – czyli równowaga między potrzebami pracowników i pracodawcy.
Moduł IV: W jaki sposób Państwo wyszło na przeciw przedsiębiorcom „przyjaznym pokoleniu 50+”.
8. **Scenariusz szkoleń dla pracowników 50+** wraz z materiałami oraz wytycznymi dla trenera (wersja elektroniczna i drukowana) (7 krótkich 1,5h modułów szkoleniowych) z elementami obsługi klienta oraz pracy w branży turystycznej i regionu ogólnego wprowadzenia do zawodów najbardziej poszukiwanych na lokalnym rynku.
Moduł I: „Nie taki diabeł straszny...” – czyli fakty i stereotypy związane z wiekiem
Moduł II: „Życie bez zajęcia, czyli nadmiar wolnego czasu” - psychologiczne koszty przejścia na emeryturę
Moduł III: „Nie tylko doświadczenie i mądrość życiowa – co traci pracodawca wraz z odchodzącym starszym pracownikiem” – o zaletach pokolenia 50+
Moduł IV: „Między pracą zawodową a pasją życiową...” - elastyczne formy pracy
Moduł V: „Oswoić zmianę dzięki edukacji całożyciowej i profilaktyce zdrowotnej” – o możliwościach doskonalenia umysłu i ciała
Moduł VI: Zwiększ swoje szanse na rynku pracy i zaprojektuj własną karierę zawodową w drugiej połowie życia - doradztwo zawodowe
9. **Katalog Dobrych Praktyk** dotyczących pracownika 50+ obrazujący rzeczywiste przykłady dostosowane do treści przekazywanych w ramach „Dnia Aktywizacji 50+”.
10. **Spot dotyczący zatrudniania osób po 50 roku życia** – opracowany jako uzupełnienie projektu kampanii PR

Na czym polega innowacja

Zarówno na terenie Polski jak i Dolnego Śląska podejmowane są liczne inicjatywy zmierzające do zwiększania aktywności zawodowej osób po 50 roku życia, (najpopularniejsze z nich to szkolenia skierowane do osób po 50 roku życia, oraz kampanie stricte uświadamiające takie jak Zysk 50 plus, Aktywni 50+).

Proponowane w ramach projektu rozwiązanie stanowi **innowację w wymiarze: forma wsparcia.**

Model współpracy będzie innowacyjnym podejściem służącym rozwiązaniu problemu niskiej aktywności zawodowej osób 50+, gdyż:

- 1) opiera się na wykorzystaniu nowych instrumentów – model współpracy, który opiera się na dialogu, działaniach i aktywnych formach współpracy wszystkich grup docelowych,
- 2) adaptować będzie rozwiązania wypracowane przez partnerów zagranicznych.

Rozwiązanie zakłada **interaktywność i kompleksową współpracę** lokalnych podmiotów na rynku pracy. Nie powieła istniejących rozwiązań – zakłada tworzenie platformy dyskusji pomiędzy odbiorcami i użytkownikami produktu poprzez tworzenie partnerstwa w lokalnych społecznościach. Stanowi platformę podejmowania współpracy i działań uświadamiających, zmierzających do zwiększania motywacji osób po

50 roku życia do zwiększania aktywności zawodowej, oraz zachęcania pracodawców do zatrudniania osób po 50 roku życia przez dostarczanie użytecznych informacji.

O innowacyjności świadczy także wysoka **replikowalność** modelu, który łatwo można dostosować do specyfiki rynku lokalnego, poprzez co daje możliwości dostosowania wykorzystanych instrumentów do potrzeb lokalnych. Skuteczność takich zabiegów potwierdzają rozwiązania wykorzystywane u włoskiego partnera projektu.

Innowacyjność przejawia się w samej metodologii, która zakłada udział przedst. wszystkich grup docelowych: pracowników, pracodawców, organizacji przedsiębiorców, mediów, władz lokalnych, instytucji społecznych (empowerment) na każdym etapie realizacji projektu, począwszy od fazy diagnozy, poprzez etap wypracowania modelu, po upowszechnianie. Istota modelu współpracy sprowadza się do stworzenia platformy dyskusji i wspólnych działań wszystkich grup docelowych (interesariuszy). Dodatkowo innowacyjność projektu przejawia się w podejściu do zagadnienia – zgodnie z zasadą „myśl globalnie działaj lokalnie”. Lokalne działania odzwierciedlać będą rzeczywiste problemy grup docelowych, utworzony model współpracy składać się będzie z modułów, które każdorazowo bez większych nakładów mogą być dostosowane do specyficznych warunków danej społeczności lokalnej. Taki zindywidualizowany projekt będzie mógł być z sukcesem implementowany w innych regionach i tym samym z powodzeniem może zostać wdrożony w główny nurt polityki

Kompleksowość produktu zmusza do współpracy i zaangażowania na etapie wdrożenia instytucje obecnie niechętnie współpracy w tym temacie. Zainteresowany użytkownik może otrzymać do zastosowania jedno narzędzie umożliwiające równoczesną, przemyślaną i zaplanowaną organizację przedsięwzięć dostosowanych do potrzeb danej społeczności lokalnej, aktywizującego pracodawców, instytucje rynku pracy, itd.

Początkowo zakładana innowacja zakładała wiodącą rolę mediów w nagłośnieniu wielkiego wydarzenia jakim miał być Dzień Pracownika 50+. Wyniki badań zmieniły to podejście, nadal rola mediów jest wiodąca-przyczyn, kampania promocyjna została zastąpiona, kampanią informacyjno- edukacyjną. Dzień Pracownika 50+ będzie stanowił „kameralne” spotkania przedstawicieli poszczególnych grup docelowych, gdyż taka forma dostosowana jest to oczekiwań i potrzeb zarówno pracowników jak i pracodawców. W efekcie nadaliby diagnozy problemu dal skutecznej realizacji modelu konieczne stało się stworzenie modelu budowania współpracy, który jest niezbędny do zrealizowania postulatu – łączenia poszczególnych grup docelowych i tworzenia platformy dialogu.

Badania ukazały szczególną rolę liderów w lokalnych społecznościach, którzy mają istotny wpływ na sytuację w danym regionie. Stąd też zasadne jest łączenie liderów poszczególnych grup użytkowników i odbiorców innowacji w celu podejmowania działań dążących do zwiększania aktywności zawodowej osób po 50 roku życia oraz dostarczenie im konkretnych instrumentów umożliwiających podjęcie takowych wysiłków. Innowacyjność formy wsparcia opiera się na zaangażowaniu kluczowych w danym społeczeństwie osób po to aby wskazać im istniejące możliwości w zakresie zatrudniania osób po 50 roku życia, jak również zachęcać do podejmowania aktywności w tym obszarze. Skuteczność innowacji wiąże się zatem z zaangażowaniem grup docelowych, znajomość i świadomość zmian demograficznych i płynących z tego konsekwencji jest na tyle niska, że jedynie włączanie grup docelowych poprzez lokalne działania stanowi jedyną możliwość zmian wg zasady *Konfucjusza* „Słyszałem i zapomniałem widziałem i zapamiętałem zrobiłem i zrozumiałem”

Komu służy innowacja

Zwrócenie uwagi publicznej na problem aktywizacji osób po 50 roku życia poprzez organizację „Dnia Aktywizacji 50+” podniesie w społeczności lokalnej rangę osób 50+, stwarzając im równe szanse na rynku pracy. Ma to niezwykle ważne znaczenie dla bariery psychologicznej tych osób, które często same dyskwalifikują się na rynku pracy, deklarując że nie stanowią pełnowartościowego pracownika.

Badania w grupach pracowników i pracodawców wskazują, że obie grupy: pracodawcy i pracownicy są gotowi na zmiany. Trzeba jednak mieć świadomość, że zmiany te przebiegać będą w sposób powolny, zwłaszcza w odniesieniu do sektora MŚP i środowisk małych miast i wsi. Dlatego też konieczne są działania uświadamiające, oparte na specyfice lokalnych środowisk.

Zmiana w zakresie aktywności zawodowej osób po 50 roku życia na Dolnym Śląsku wymaga podjęcia działań w skali całego regionu. Wydarzenie pn. „Dzień Aktywizacji 50+” zostało zaplanowane w sposób zapewniający łatwą implementację w lokalnych społecznościach – dzięki czemu zagwarantowana została **replikowalność** i powtarzalność modelu (kaskadowe wdrażanie może odbyć się przez wprowadzenie DA50 + najpierw w powiatach, a następnie w gminach).

Głównym założeniem koncepcji modelu „Dzień Aktywizacji 50+” jest zapewnienie wysokiej elastyczności produktu i jego adaptacyjności do warunków panujących w danym regionie. Opracowaniem spinającym elementy modelu jest instrukcja, mówiąca w jaki sposób dostosować narzędzie do lokalnych warunków, tak aby „Dzień Aktywizacji 50+” rzeczywiście odpowiadał na problemy grup docelowych danego powiatu/gminy, jak również angażował aktywne podmioty rynku pracy i włączał w działania rzeczywistych lokalnych liderów (z badań wynika, że tworzenie koalicji podmiotów wokół aktywności zawodowej osób po 50 roku życia jest rozwiązaniem pozytywnie ocenianym, jednak dla pełnego sukcesu konieczne jest wyłonienie lidera takiej koalicji).

Uwzględniając specyfikę lokalnej społeczności zagwarantowana zostanie wysoka efektywność w docieraniu do grup docelowych i rozwiązywaniu ich problemów. Modelowe założenia „Dni Pracownika 50+” każdorazowo uzupełnione będą przez realizatorów o wiedzę dotyczącą danego powiatu. Dzięki temu przyczynią się do przybliżenia i lepszego zrozumienia problemu zatrudniania osób po 50 roku życia i zachęcą do łączenia wysiłków podmiotów rynku pracy w celu skutecznego i efektywnego rozwiązania problemu aktywizacji osób po 50 roku życia (badania potwierdziły, że dostosowanie do lokalnych potrzeb w zakresie zatrudnienia staje się warunkiem koniecznym skutecznych działań, a szczególnie ważne jest rozpoznanie potrzeb w zakresie zawodów deficytowych).

Idea modelu wsparcia pozwala na stosowanie go bez względu na region, co ma istotne znaczenie w kontekście upowszechniania go i włączania do głównego nurtu polityki. Przeprowadzenie dni otwartych w danej społeczności lokalnej, podniesie rangę problemu aktywności zawodowej osób 50+, zintegruje lokalne grupy docelowe i przyczyni się do skutecznego i efektywnego rozwiązania problemu aktywizacji osób 50+.

Warunki, jakie muszą być spełnione, by innowacja działała właściwie:

- a) Wyłonienie lidera, wokół którego funkcjonować będzie partnerstwo
- b) Materiały opracowane w ramach produktu finalnego muszą trafiać w potrzeby użytkowników i odbiorców, muszą być wysokiej jakości
- c) „Dzień Aktywizacji 50+” powinna poprzedzać kampania informacyjno-promocyjna
- d) „Dzień Aktywizacji 50+” powinien być dobrze przygotowany (odpowiednia lokalizacja, czas)
- e) Elementy produktu finalnego muszą być stosowane elastycznie, w odpowiedzi na rzeczywiste problemy danego regionu



- f) Zapewnienie finansowania albo wskazanie źródła pozyskania środków ze szczegółowymi wytycznymi jak je zdobyć (np. jak wypełnić wnioski o dofinansowanie)
- g) Przygotowanie właściwego zbioru informacji lokalnych dla danego regionu, mającego wdrożyć innowację

Efekty, jakie przyniesie innowacja:

Scenariusz Dnia Aktywizacji 50+ zawierać będzie opis powyższych narzędzi z pełną metodologią, instrukcją wdrażania i upowszechniania. Dzięki temu instytucja implementująca scenariusz otrzyma gotowe narzędzie, które może modyfikować stosownie do sytuacji panującej na rynku lokalnym.

Elastyczność jest gwarancją wysokiej skuteczności przeprowadzonych działań gdyż będzie odpowiedzią na rzeczywiste problemy danej społeczności lokalnej. Aby zapewnić adekwatność produktu finalnego do potrzeb i oczekiwań użytkowników prace nad ostateczną formą merytoryczną jak i graficzną w trakcie testowania produktu, tak aby ostateczna wersja produktu finalnego w pełni odzwierciedlała oczekiwania użytkowników i odbiorców zapewniając tym samym skuteczność efektywność wypracowanej innowacji.

Odbiorcy produktów

1. Nieaktywni zawodowo mieszkańcy województwa dolnośląskiego powyżej 50 roku życia – analiza przedstawionych w uzasadnieniu Wniosku różnorodnych badań i raportów jednoznacznie wskazuje potrzebę wsparcia tej grupy w zakresie aktywności zawodowej,
2. Pracodawcy, prowadzący działalność na terenie województwa dolnośląskiego, ze szczególnym uwzględnieniem małych i średnich przedsiębiorstw

Użytkownicy produktów

1. Przedstawiciele lokalnych władz samorządowych na poziomie gminnym i powiatowym,
2. Powiatowe Urzędy Pracy
3. Partnerzy społeczni - zrzeszenia pracodawców i pracowników (związki zawodowe)
4. Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej
5. Organizacje pozarządowe i ich związki
6. Media lokalne i regionalne
7. Miejskie i Gminne Biblioteki Publiczne



IV. Testowanie

Nazewnictwo:

- **Model (produkt finalny):** „Model współpracy grup docelowych na rzecz aktywizacji osób po 50 roku życia na rynku pracy.”
- **Moduł:** produkty wchodzące w skład modelu
- **Wydarzenie:** „Dzień Aktywizacji 50+” (DA 50+)
- **Grupa użytkowników:**
Przedstawiciele lokalnych władz samorządowych na poziomie gminnym i powiatowym,
Powiatowe Urzędy Pracy
Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej
Organizacje pozarządowe i ich związki
Media lokalne i regionalne
Partnerzy społeczni - zrzeszenia pracodawców i pracowników (związki zawodowe)
Miejskie i Gminne Biblioteki Publiczne
- **Grupa odbiorców:** osoby nieaktywne zawodowo, pracodawcy

Dane statystyczne dotyczące powiatu strzelińskiego – obszar objęty testowaniem

liczba mieszkańców 50+	liczba przedsiębiorców	Liczba mediów	Liczba gmin	liczba bibliotek	liczba instytucji pozarządowych
15 372	3 322	7	5	13	109

Dobór grupy odbiorców i użytkowników biorących udział w testowaniu:

- dotarcie do osób nieaktywnych zawodowo (grupa odbiorców) odbędzie się poprzez informacje w mediach, zaproszenia zamieszczone w prasie i gazetkach parafialnych, ogłoszenia z ambony, poprzez bezpośrednią akcję w miejscach takich jak biblioteki, przychodnie, MOPS. Ostateczne potwierdzenie uczestnictwa w szkoleniach uzyskane zostanie podczas kontaktu telefonicznego/mailowego
- dotarcie do pracodawców (grupa odbiorców) odbędzie się poprzez nawiązanie kontaktu z instytucjami zrzeszającymi lokalnych przedsiębiorców i instytucjami rynku pracy (PUP). Ostateczne potwierdzenie uczestnictwa w szkoleniach uzyskane zostanie podczas kontaktu telefonicznego/mailowego
- przedstawiciele grupy użytkowników pozyskiwani będą do etapu testowania poprzez kontakt bezpośredni, telefoniczny/mailowy

Sposób testowania opracowanej innowacji:

Do udziału w testowaniu i ocenie modułów na tym etapie zaproszone zostaną grupy odbiorców i użytkowników.

Ramowy plan działań organizacji Dnia Aktywizacji 50+:

- I. Kampania PR poprzedzająca DA50+ obejmująca okres zintensyfikowanych działań wykorzystujących opracowane w tym celu produkty.
 - Wykorzystanie przygotowanych materiałów prasowych podejmujących problem aktywności zawodowej osób w wieku 50+, opisanych w produkcie *Projekt kampanii PR*.
 - Wykorzystanie materiału filmowego promującego dobre praktyki w zakresie intermentoringu przygotowanego w ramach produktu *Spot dotyczący zatrudniania osób po 50 roku życia*. Zamieszczenie informacji dotyczących bieżącego stanu przygotowań DA50+, szczegółowego programu na stronie partnerstwa. Założenie na portalu skrzynka e-mailowa ułatwiającej szybką komunikację. Projekt i funkcjonowanie strony przedstawione są w produkcie *Projekt i opis funkcjonowania strony internetowej partnerstwa i projekt bazy CV*
 - Organizacja konkursu „Gmina przyjazna 50+”, szczegółowy instruktarz opisany jest w produkcie *Scenariusz konkursu "Gmina przyjazna 50+"*

- II. Działania organizacyjne poprzedzające DA50+
 - Organizacja szkoleń i rekrutacja grupy odbiorców na szkolenia organizowane w DA50+ (zatrudnienie trenerów, przygotowanie formularzy zgłoszeniowych, proces rekrutacji uczestników)
 - Organizacja panelu dyskusyjnego (zatrudnienie moderatora, przygotowanie listy uczestników)
 - Organizacja stoisk wystawienniczych

- III. Ramowy Program DA50+
 - Oficjalne otwarcie DA50+ przez przedstawicieli Partnerstwa (15min)
 - Panel dyskusyjny cz I – otwarcie DA50+ (1,5h)
 - Szkolenia dla pracodawców – wybrane moduły (około 4h)
 - Szkolenia dla pracowników – wybrane moduły (około 4h)
 - Panel dyskusyjny cz II – podsumowanie dnia pracownika (około 1h)
 - Rozwiązanie konkursu – „Gmina przyjazna 50+” (wydarzenie będzie mieć uroczystą oprawę, w tym również medialną, w rezultacie podjętych wcześniej działań informacyjno - promocyjnych)
 - Stoiska wystawiennicze – zapewnienie dynamiki wydarzenia

- 1. Testowanie *Projektu kampanii PR***
 - a. **Wdrażanie:**

Produkt przeznaczony dla grupy użytkowników nawiązanego Partnerstwa
 - b. **Opis przebiegu testowania:**

Testowanie kampanii promocyjnej poprzedzającej DA50+ zaplanowane jest na 4 tygodnie. Odbywać się będzie na podst. harmonogramu działań zawierającego dzienny plan, opis ścieżek komunikacji z adresatami kampanii, propozycje cyklicznych bloków tematycznych (Elastyczne Formy Zatrudnienia, profilaktyka zawodowa) dostarczającego informacji:

- w jaki sposób, za pomocą jakich narzędzi i kanałów dystrybuować informacje o zbliżającym się DA50+ oraz zaplanowanych na ten dzień wydarzeniach
- w jaki sposób promować temat z obszaru aktywizacji osób 50+, korzyści płynących dla pracodawców zatrudniających osoby z tej grupy wiekowej.

Reasumując, w trakcie testowania sprawdzone zostaną przedstawione w produkcie wytyczne jak przedstawić temat, żeby zainteresować lokalne i regionalne media, liderów cieszących się autorytetem wśród społeczności lokalnej, przedstawicieli struktur samorządu lokalnego, przedstawicieli instytucji pozarządowych, podmiotów gospodarczych oraz osób powyżej 50 roku życia na rzecz podjęcia wspólnych działań. W testowaniu wykorzystane zostaną opracowane w ramach produktu gotowe materiały prasowe z myślą o zaangażowaniu wszystkich lokalnych i regionalnych mediów: prasa, radio, telewizja, internet. Dodatkowym ułatwieniem dla Partnera prowadzącego kampanię będzie możliwość skorzystania z opracowanej w produkcie *Scenariusz panelu dyskusyjnego* bazy danych teleadresowych wszystkich instytucji w powiecie, które można zaangażować w działania towarzyszące organizacji DA50+.

c. Materiały:

Partner wyznaczony do realizacji tego modułu będzie miał do dyspozycji produkt „Projekt kampanii PR” w wersji papierowej i elektronicznej wraz z załącznikami 11 gotowych materiałów w postaci felietonów, wywiadów (z pracującą osobą 50+; z osobą bezrobotną w wieku 50+; z doradcą zawodowym, psychologiem, działaczem społecznym, specjalistą HR), artykułów prasowych, notatek informacyjnych (wykaz EFZ jako treść newsletterów)

2. Testowanie *Modelu tworzenia partnerstwa*

a. Wdrażanie:

Istniejące już Partnerstwo (Strzelińskie Partnerstwo Lokalne SPL) zbudowane z podmiotów wchodzących w skład grupy użytkowników. Partnerstwo zostało wybrane ze względu na modelową strukturę oraz obszar który obejmuje.

b. Opis przebiegu testowania:

Testowanie nastąpi na koniec stycznia 2010r w powiecie strzelińskim. Z uwagi na ograniczony czas projektu wykorzystane do współpracy zostało nawiązane już Partnerstwo (Strzelińskie Partnerstwo Lokalne) rozszerzone o organizacje wchodzące w skład partnerstwa w ramach projektu. Na podstawie wytycznych zawartych w *Podręczniku budowania partnerstwa* zostanie ono przygotowane do realizacji produktu finalnego. Na czas testowania Liderem Partnerstwa zostanie beneficjent pełniący rolę koordynatora. Do jego obowiązków będzie należał podział zadań i monitoring testowania. Podczas przygotowania Partnerstwa do organizacji Dnia Aktywizacji 50+ podana ocenie zostanie możliwość i zakres współpracy Partnerów w tym obszarze.

c. Materiały:

Wszyscy partnerzy otrzymają wersję papierową i elektroniczną produktu finalnego, dającego pogląd na skalę możliwości i ograniczeń realizacji głównego wydarzenia

3. Testowanie Scenariusza konkursu „Gmina przyjazna 50+”

a. Wdrażanie:

Produkt przeznaczony dla grupy użytkowników nawiązanego Partnerstwa

b. Opis przebiegu testowania:

Testowanie będzie obejmowało działające w powiecie strzelińskim podmioty gospodarcze, państwowe i pozarządowe. Realizacja konkursu zaplanowana została w dwóch etapach:

- I etap powiatowy – trwający 4 tygodnie w czasie których następuje: rozesłanie formularzy, kampania informacyjna nt. konkursu i działań z zakresu min. strategii zarządzania wiekiem w firmach w obszarach szkoleń i edukacji, planowania ścieżek kariery, promocji zdrowego stylu życia i profilaktyki zdrowotnej, a także przygotowania do emerytury i programów angażujących emerytowanych pracowników w życie firmy.

Rozwiązanie konkursu na szczeblu powiatowym, opublikowanie najciekawszych rozwiązań, wręczenie nagrody w postaci statuetki gminie, która wygrała konkurs w "Dniu Aktywizacji 50+"

- II etap wojewódzki (propozycja działań kontynuujących przedsięwzięcie na szczeblu powiatowym) – trwający 4 tygodnie w czasie których następuje weryfikacja wniosków napływających ze szczebla powiatowego, kampania promocyjna, rozwiązanie konkursu na szczeblu wojewódzkim, opublikowanie najciekawszych rozwiązań, wręczenie nagrody „Powiatu przyjaznego 50 +"

Organizacja konkursu będzie odzewem na problem niewykorzystanego potencjału pracowników i osób nieaktywnych w wieku 50+, barier i błędnych przekonań wśród pracodawców, powstrzymujących ich przed zatrzymywaniem w pracy/zatrudnianiem osób starszych, oraz promowanie dobrych praktyk w zakresie działań podmiotów na rzecz osób ponad pięćdziesięcioletnich.

c. Materiały:

Partner wyznaczony do realizacji tego modułu będzie miał do dyspozycji produkt *Scenariusz konkursu „Gmina przyjazna 50+”* w wersji papierowej i elektronicznej, zawierający załączniki w postaci formularzy zgłoszeniowych dla podmiotów biorących udział w konkursie, projekt certyfikatu i statuetki, zestaw gotowych materiałów prasowych.

4. Testowanie Projektu i opisu funkcjonowania strony internetowej partnerstwa i projekt bazy CV

a. Wdrażanie:

Produkt przeznaczony dla grupy użytkowników nawiązanego Partnerstwa

b. Opis przebiegu testowania:

Do prowadzenia i aktualizacji portalu oraz bazy CV 50+ będzie tak jak w przypadku pozostałych modułów wyznaczony Partner. Portal będzie towarzyszył całej organizacji DA 50+ jako narzędzie do kampanii informacyjno- promocyjnej i źródło pozyskania pracownika 50+.

W testowaniu sprawdzona zostanie funkcjonalność opracowanego narzędzia poprzez rejestrację statystyk ruchu na portalu oraz ilości zamieszczonych CV

c. Materiały:

Partner wyznaczony do realizacji tego modułu będzie miał do dyspozycji produkt gotowy do zaimplementowania na swoim portalu

5. Testowanie Scenariusza wydarzenia „Dnia Aktywizacji 50+”

a. Wdrażanie:

Produkt przeznaczony dla grupy użytkowników nawiązanego Partnerstwa

b. Opis przebiegu testowania:

Na podstawie scenariusza Lider nawiązanego Partnerstwa planuje koordynację działań, zaczynając od ustalenia czasu i miejsca głównego wydarzenia. Ze względu na ograniczony czas przeznaczony na testowanie, działania logistyczne i kampania informacyjna skupi się w okresie czterech tygodni. Działania poszczególnych etapów będą prowadzone według harmonogramów przedstawionych w scenariuszach. Bieżący monitoring umożliwi weryfikację i zasadność zaplanowanych działań.

c. Materiały:

Wszyscy partnerzy otrzymają wersję papierową i elektroniczną produktu zawierającego harmonogram niezbędnych działań organizacyjnych poprzedzających okres przeznaczony na właściwą kampanię PR. W celu łatwiejszego zrozumienia i zobrazowania przekazanych w modelu treści, użytkownicy będą mieli do dyspozycji schematyczny spis modułów oraz plansze z przedstawionymi w czasie działaniami.

6. Testowanie Scenariusza Panelu Dyskusyjnego

a. Wdrażanie:

Produkt przeznaczony dla grupy użytkowników nawiązanego Partnerstwa

b. Opis przebiegu testowania:

Testowanie rozpocznie się od działań organizacyjnych: wybór moderatora, przygotowanie listy uczestników. Kolejnym etapem wg testowanego modułu będzie włączenie się do działań związanych z kampanią wydarzenia i przygotowaniem programu panelu .

Panel podzielony został na dwie części, pierwszą stanowiącą otwarcie całego wydarzenia oraz drugą zamykającą w której odbędzie się wręczenie nagrody konkursu „Gmina przyjazna 50+” .

Testowanie oprócz standardowej formy obejmie również opracowane w produkcji wersje panelu dla wszystkich mediów: radio (pół godzinny program), telewizja (40 - minutowa debata), prasa (schemat debaty publicznej na łamach gazet), internet (otwarta debata na łamach lokalnego portalu – przez 1miesiąc).

c. Materiały:

Partner wyznaczony do realizacji tego modułu będzie miał do dyspozycji podręcznik - pomoc techniczna i merytoryczna dla moderatora oraz prezentację multimedialną - z podstawowymi informacjami. Przygotowanie techniczne panelu oraz scenariusz panelu. Partner dostanie również załącznik „Najistotniejsze dane i adresy w powiatach woj. dolnośląskiego” oraz „Broszurę informacyjną” dla uczestników panelu.

7. Testowanie Szkoleń dla pracodawców

a. Wdrażanie:

Produkt przeznaczony dla grupy użytkowników nawiązanego Partnerstwa

b. Grupa docelowa

Grupę docelową stanowią pracodawcy

c. Opis przebiegu testowania:

Testowanie modułu ze względu na ograniczenia czasowe projektu również obejmie 4 tygodnie. W trakcie działań organizacyjnych nastąpi proces rekrutacji uczestników (rekrutacja będzie prowadzona wg regulaminu opracowanego na potrzeby testowania), przygotowanie formularzy zgłoszeniowych na szkolenia, wybór trenerów, przygotowanie materiałów dydaktycznych, organizacja cateringu. Formularze zgłoszeniowe i regulamin rekrutacji będą dostępne na portalu internetowym.

Testowany produkt zawiera część merytoryczną przeznaczoną dla trenera wraz z materiałami opracowanymi dla uczestników. Przygotowany program szkoleniowy obejmuje tematy:

BLOK I

- Moduł 1. Krótkie przybliżenie statystyk (15 min)
- Moduł 2. Przełamywanie stereotypów związanych z zatrudnianiem dojrzałych pracowników. (1h)
- Moduł 3. Kapitał ludzki - najcenniejszy. (45 min)

BLOK II

- Moduł 1. Elastyczne formy zatrudnienia – czym są i dlaczego warto je stosować?(30 min)
- Moduł 2. Przykłady elastycznych form zatrudnienia. (45 min)

Szkolenie odbędzie się w DA 50+ po I części panelu dyskusyjnego. Czas szkolenia przewidziany jest na ok. 4h. Prowadzone będą równolegle ze szkoleniami dla pracowników 50+. Tuż po zakończeniu szkolenia osoby uczestniczące poproszone zostaną o wypełnienie ankiety. Prowadzony monitoring działań, ocena trenera (raport) co do jakości otrzymanych materiałów, ocena uczestników (ankieta) będą stanowiły materiały do analizy procesu testowania.

d. Materiały:

Partner wyznaczony do realizacji tego modułu będzie miał do dyspozycji wytyczne do części organizacyjnej zawarte w produkcie *Scenariusz wydarzenia Dnia Aktywizacji 50+* i merytorycznej dla trenera w testowanym produkcie. Uczestnicy szkoleń otrzymają niezbędne materiały dydaktyczne.

8. Testowanie Szkoleń dla pracowników 50+

a. Wdrażanie:

Produkt przeznaczony dla grupy użytkowników nawiązanego Partnerstwa

b. Grupa docelowa

Grupę docelową stanowią osoby nieaktywne zawodowo 50+

c. Opis przebiegu testowania:

Testowanie modułu będzie przebiegać równoległe ze szkoleniami dla pracodawców. Organizowane będzie przez tego samego Partnera. Działania organizacyjne będą przebiegać analogicznie do działań testowania modułu *Szkolenia dla pracodawców*. Ponieważ szkolenia w DA50+ odbywają się równoległe i stanowią część programu całego wydarzenia, czas szkolenia dla pracowników również został przewidziany na około 4h.

Testowany produkt zawiera część merytoryczną przeznaczoną dla trenera wraz z materiałami opracowanymi dla uczestników. Przygotowany program szkoleniowy obejmuje:

Moduł 1. „Nie taki diabeł straszny...” – czyli fakty i stereotypy związane z wiekiem (ok.130 min- 2h)

Moduł 2. „Życie bez zajęcia, czyli nadmiar wolnego czasu” – psychologiczne koszty przejścia na emeryturę (90 min -1,5h)

Moduł 3. „Nie tylko doświadczenie i mądrość życiowa – co traci pracodawca wraz z odchodzącym starszym pracownikiem” – o zaletach pokolenia 50+ (90 min-1,5h)

Moduł 4. „Między pracą zawodową a pasją życiową...” – elastyczne formy pracy (90 min-1,5h)

Moduł 5. „Oswoić zmianę dzięki edukacji całościowej i profilaktyce zdrowotnej” – o możliwościach doskonalenia umysłu i ciała. (120 min-2h)

Moduł 6. Zwiększ swoje szanse na rynku pracy i zaprojektuj własną karierę zawodową w drugiej połowie życia – doradztwo zawodowe (90 min-1,5h)

Szkolenie jako całość ma złożoną formę, przeplatają się w nim różne formy pracy z grupą, tj. twórcze dyskusje, mini wykłady, prezentacje, symulacje, analiza przypadku, ćwiczenia indywidualne i grupowe, gry szkoleniowe. Wszystkie wykorzystane w szkoleniu elementy zostaną poddane ocenie uczestników (ankieta) oraz trenera (raport)

d. Materiały:

Partner wyznaczony do realizacji tego modułu będzie miał do dyspozycji wytyczne do części organizacyjnej zawarte w produkcie *Scenariusz wydarzenia „Dnia Aktywizacji 50+”* i merytorycznej dla trenera w testowanym produkcie. Uczestnicy szkoleń otrzymają niezbędne materiały dydaktyczne.

9. Testowanie *Katalogu Dobrych Praktyk*

a. Wdrażanie:

Produkt przeznaczony dla grupy użytkowników nawiązanego Partnerstwa

b. Opis przebiegu testowania:

Produkt zostanie wykorzystany jako gotowy materiał do kampanii promocyjnej.

c. Materiały:

Drukowany raport.

10. Testowanie *Spotu dotyczącego zatrudniania osób po 50 roku życia*

a. Wdrażanie:

Produkt przeznaczony dla grupy użytkowników nawiązanego Partnerstwa

b. Opis przebiegu testowania:

Testowanie produktu odbędzie się w czasie kampanii PR. Spot będzie wykorzystany przez lokalne i regionalne media. Jako materiał wizualny prezentowany będzie również w trakcie I części panelu dyskusyjnego oraz szkoleniach dla pracodawców i pracowników.

c. Materiały:

Partner wyznaczony do realizacji tego modułu będzie miał do dyspozycji produkt w wersji elektronicznej

Planowany sposób monitorowania przebiegu testowania

Testowanie będzie monitorowane na bieżąco. Odpowiedzialnym za monitorowanie poszczególnych zadań będzie Partner wyznaczony do jego realizacji. Monitoring będzie prowadzony na podstawie formularza opracowanego na potrzeby testowania. Wypełnione formularze będą przekazywane koordynatorowi merytorycznemu projektu, który wraz z powołanym w tym celu zespołem będzie weryfikował prawidłowość realizacji testów i będzie podejmował decyzję o wprowadzaniu korekt. Zakres korekt będzie dotyczył liczby zaproponowanych produktów (zasadność ich realizacji) oraz zakresu merytorycznego. Zgodnie z zapisem we wniosku „realizację zadania podsumuje analiza rzeczywistych efektów testowanego produktu i wskazań do usprawnień, prowadzących do opracowania produktu finalnego”. Analiza przeprowadzona zostanie przez zewnętrznego eksperta na podstawie danych z monitoringu, oceny uczestników oraz oceny trenerów, w ramach zaplanowanej w budżecie pozycji *Ekspertyzy Produktu Finalnego*

V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

Zewnętrzna ewaluacja zostanie przeprowadzona przez zewnętrznego ewaluatora, wybranego z zachowaniem zasady konkurencyjności, który będzie miał za zadanie dokonać ewaluacji finalnego produktu jakim będzie model współpracy grup docelowych na rzecz aktywizacji osób po 50 roku życia na rynku pracy, wypracowanego i przetestowanego w ramach niniejszego projektu.

W procesie ewaluacji do zadań projektodawcy należeć będzie:

1. Określenie tematu ewaluacji, a więc co będzie podlegało ewaluacji?
Ewaluacji będą podlegać wszystkie produkty w ramach modelu współpracy.
2. Określenie celu ewaluacji
Celem ewaluacji będzie rewizja produktu.
3. Postawienie kluczowych pytań, a więc pytań, na które szukamy odpowiedzi.
Generalnie szukamy odpowiedzi na pytania czy produkty są: użyteczne, adekwatne, skuteczne, efektywne, trwałe oraz czy przyczynią się do podniesienia liczby pracowników w wieku powyżej 50 roku życia.
4. Określenie harmonogramu ewaluacji
Harmonogram będzie uzależniony od realizacji poszczególnych modułów modelu w ramach „Dnia Aktywizacji 50+”

W procesie ewaluacji do zadań ewaluatora należeć będzie:

1. Sformułowanie kryteriów wartościowania i obowiązujących w projekcie standardów.
Kryteriami wartościującymi będzie zainteresowanie udziałem w “Dniu Aktywizacji 50+”, w formie uczestniczenia w szkoleniach skierowanych do pracodawców, uczestniczenia w szkoleniach skierowanych do pracowników, zaangażowania się w to przedsięwzięcie różnych podmiotów (władze wojewódzkie, lokalne, organizacje pozarządowe, media i inne), ilość publikacji w środkach masowego przekazu, wejść na stronę internetową czy uczestnictwo w konkursie na Gminę przyjazną 50+.
2. Ustalenie jakie zagadnienia należy przeanalizować w celu udzielenia odpowiedzi na pytania ewaluacyjne.
Analizie zostaną poddane wszystkie produkty zaproponowane w ramach modelu współpracy.
3. Zidentyfikowanie źródeł potrzebnych informacji.
Źródłem informacji będą uczestnicy biorący udział w “Dniu Aktywizacji 50+”.
4. Wybranie metod pracy.
Ewaluacja prowadzona będzie przy wykorzystaniu metody wywiadu przy wykorzystaniu kwestionariusza ankiety.
5. Opracowanie narzędzi.
Przygotowane zostaną odpowiednie wytyczne do wywiadu oraz narzędzie, jakim jest kwestionariusz ankiety.



PRACOWNIK 50+
PRZEŁAMYWANIE BARIER
NA RYNKU PRACY

6. Przygotowanie narzędzia monitoringu (sprawdzenie czy otrzymujemy potrzebne informacje).

Test produktu finalnego zostanie uznany za spełniający oczekiwania, jeśli:

- a. pracownicy w 80% ocenią w ankiecie ewaluacyjnej Dzień Aktywizacji 50+ jako spełniający ich oczekiwania
- b. pracodawcy w 80% zdecydują, że DA50+ są przyczyną zwiększenia zatrudnienia osób po pięćdziesiątym roku życia
- c. władze lokalne zadeklarują chęć kontynuowania DA50+
- d. partnerzy społeczni i organizacje pozarządowe ocenią pozytywnie innowacje, wykażą chęć kontynuowania projektu DA50+
- e. media zaangażują się w kampanię przed DA50+ i po, poprzez publikację artykułów dotyczących DA50+ i zarządzania wiekiem.



VI. Strategia upowszechniania

Celem działań upowszechniania jest przekazywanie wiedzy na temat innowacji osobom indywidualnym i instytucjom potencjalnie zainteresowanym ich wykorzystaniem, przy pomocy takich środków przekazu jak: materiały informacyjne i prasowe, strona internetowa projektu, konferencje, spotkania, opracowania, publikacje, mailling . Działania w zakresie upowszechniania przewidziane są w okresie trwania projektu – tzn. do maja 2011 i skierowane są do różnych grup odbiorców, przy założeniu konieczności różnicowanie ich treści w zależności od adresatów.

Adresatami działań upowszechniających są funkcjonujące na terenie województwa dolnośląskiego podmioty tj:

1. Władze powiatowe: 29 starostów, przedstawiciele władz samorządowych łącznie 169 wójtów, burmistrzów, prezydentów
2. Organizacje pozarządowe NGO: około 12 tys. na terenie Dolnego Śląska
3. 29 dolnośląskich Powiatowych Urzędów Pracy, 1 DWUP
4. Media około 174 mediów lokalnych (Strzelin.pl, Radio Hit Oława, Gazeta Legnicka, Panorama Milicka)
5. Pracodawcy i organizacje pracodawców (tj. BCC, Federacja Pracodawców Polski Zachodniej, DIG, DIR, Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, Społeczna Rada Przedsiębiorców, Dolnośląski Związek Pracodawców)
6. Osoby zamieszkujące województwo Dolnośląskie w wieku powyżej 50 roku życia – 661311 mieszkańców.

Niezwykle ważne jest bieżące informowanie grup użytkowników o wypracowanej innowacji, jak również współuczestniczenie potencjalnych użytkowników w procesie wypracowywania produktu finalnego. Działania upowszechniające, mające na celu pozyskiwanie informacji od potencjalnych użytkowników wpisane są w realizację projektu już od pierwszych dni funkcjonowania. Udział grup docelowych zapewniający realizację zasady empowermentu, niezbędnej do wypracowania adekwatnej do potrzeb grup docelowych innowacji odbywał się poprzez:

1^o uczestniczenie w **procesie badawczym** przedstawicieli grup docelowych

2^o **konsultacje i spotkania** z przedstawicielami grup docelowych (pracodawców, organizacjami pracodawców, przedstawicielami władz publicznych, organizacji NGO, osobami 50+) w celu dyskusji i rewizji założeń projektu, produktu finalnego, czy też rozpoznania prawdziwych oczekiwań i potrzeb

3^o **reprezentowanie i upowszechnianie** projektu podczas konferencji i seminariów

4^o **udział ekspertów** z poszczególnych obszarów w opracowywaniu produktu finalnego

5^o **udział ekspertów w warsztatach** nad strategią i produktem finalnym

Plan działań upowszechniających:

Grupy docelowe	Charakterystyka podejmowanych działań	Ramy czasowe
Wszystkie grupy docelowe	Prowadzenie i aktualizacja strony internetowej projektu ze szczególnym uwzględnieniem informacji dotyczących produktów projektu	Tryb ciągły
	Tekst dotyczący produktu finalnego w Słowie Polskim Gazecie Wrocławskiej	Styczeń- luty 2011
	Zamieszczenie artykułu dotyczącego projektu i produktu finalnego na stronie Akademii Filantropii – Zysk 50+	Styczeń 2011
	Publikacja o produkcie finalnym w Biuletynie EFS wydawanego przez Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego	Czerwiec 2011
	Publikacja o produkcie finalnym w Magazynie Innowacyjni	Marzec 2011
	Przeprowadzanie konferencji upowszechniającej produkty projektu	Kwiecień 2011
	Publikacje na portalach internetowych na temat przygotowanego produktu finalnego ,udział w audycjach Polskiego Radia Wrocław w roli eksperta	Styczeń-maj 2011
	uczestnictwo w roli ekspertów w konferencjach organizowanych przez samorzady i partnerów społecznych. Prezentowanie modelu	Grudzień 2010-maj 2011
	publikacje art. naukowych oraz art. prasowych, internetowych na temat projektu	Grudzień 2010-maj 2011
	zamieszczenie opisu projektu oraz MKWP50+ na stronach portali tematycznych: SAMORZĄDOWYCH, PORTALI SKIEROWANYCH DO 50+, ngo.s	Grudzień 2010-maj 2011
Spotkania w ramach RST	Grudzień 2011– kwiecień 2011	
Powiatowe Urzędy Pracy	Tekst dotyczący projektu i produktu finalnego w „Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji”	Maj 2011
	Uczestniczenie w spotkaniu Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy	1 kwartał 2011
	Mailing dot. Testowania, produktu finalnego i wyników testowania	1 kwartał 2011



	Przekazywanie publikacji elektronicznej z produktami projektu	Maj 2011
	Przekazanie modelu budowy partnerstwa	Marzec 2011
Organizacje Pozarządowe	Prezentacja projektu i produktu finalnego podczas spotkań informacyjnych organizowanych przez . Budowanie ścieżki kariery dla osób 50+ w III sektorze – spotkania informacyjne	Listopad 20211
	Przekazywanie publikacji elektronicznej z produktami projektu	Marzec 2011
	Prezentacja projektu i produktu finalnego podczas spotkań partnerstw lokalnych, zrzeszenia organizacji pozarządowych, RCWIP, CAL	listopad 2010- marzec 2011
	Przekazanie modelu budowy partnerstwa	Marzec 2011
Władze Samorządowe	Prezentacja modelu na sejmiku Województwa	Luty 2011
	Mailing z opisem projektu produktu finalnego	Marzec 2011
	Przekazywanie publikacji elektronicznej z produktami projektu	Kwiecień 2011
	Przekazanie modelu budowy partnerstwa podczas zjazdu starostów	Kwiecień 2011
Przedsiębiorcy/zrzeszenia przedsiębiorców	Publikacje w miesięczniku - biuletynie DIGu.	Grudzień 2010-kwiecień 2011
	Zmieszczenie opisu projektu na stronie Konfederacji Pracodawców Dolnego śląska	Styczeń – Kwieśń 2011
	Mailing do przedsiębiorców DIG, Konfederacji Pracodawców, Izb branżowych	Kwiecień 2011
	Prezentacja produktu finalnego podczas spotkania Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia	Styczeń/Luty 2011
	3 teksty dotyczące modelu i zarządzania wiekiem w gazecie MSP	styczeń –luty 2011
Media	Mailing o projekcie i wypracowanej innowacji	Styczeń 2011
	Przekazywanie publikacji elektronicznej z produktami projektu	Kwiecień 2011
	Spotkania z dziennikarzami przekazanie materiałów dotyczących projektów	Listopad 2010 – maj 2011



VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

Projekty innowacyjne mają sens, o ile ich produkty zostaną wykorzystane w praktyce i rzeczywiście przyczynią się do zwiększenia skuteczności realizowanej polityki (rzeczywiste wykorzystanie wniosków z realizacji projektu, przyjęcie nowych procedur, zasad, rozwiązań metodycznych i organizacyjnych).

Celem włączania do głównego nurtu polityki jest podjęcie działań zmierzających do zapoznania odbiorców z wypracowaną innowacją, zbudowanie zrozumienia umożliwiającego zastosowanie produktu finalnego i włączenia go do głównego nurtu dolnośląskiej polityki zatrudnienia.

Odbiorcy działań

Strategię włączania realizować będziemy w oparciu o dwie grupy podmiotów związanych z realizacją projektu: liderów opinii społecznej oraz użytkowników projektów. Dla zapewnienia lepszej skuteczności zaplanowano podjęcie działań włączających wertykalnych – skierowanych do liderów opinii społecznej (głównie do decydentów politycznych i samorządowych) co umożliwi wpisanie się produktów projektu „Pracownik 50+. Przełamywanie barier na rynku pracy” w priorytety prowadzonych polityk. Tak więc wywieranie wpływu na proces tworzenia polityki rynku pracy przyjaznej 50+ realizować będziemy poprzez szereg spotkań z liderami opinii społecznej w czasie których przedstawiane będą korzyści wynikające z wdrożenia produktów projektów dla dolnośląskiego rynku pracy oraz przedstawienie rozwiązań gotowych do wdrożenia, pod warunkiem zapewnienia środków finansowych Zarządowi Województwa Dolnego Śląska, Sejmikowi Dolnośląskiemu. Docelowo projektodawca zakłada, że po zakończeniu projektu będzie możliwe dalsze wspieranie i wdrażanie modelu Dni Pracownika 50+ w ramach systemowego projektu innowacyjnego upowszechniającego ze środków POKL.

Liderzy opinii społecznej

- Przedstawiciele powiatowych i wojewódzkiego urzędu pracy
- Sejmik i Zarząd Województwa Dolnośląskiego
- Wojewoda Dolnośląski,
- Przedstawiciele partnerstw lokalnych
- Przedstawiciele Regionalnych Sieci Tematycznych

W ramach wdrożenia przewiduje się wykorzystanie:

1. Mainstreamingu wertykalnego: głównym celem będzie dążenie do prowadzenia zmian do przepisów regionalnych w zakresie dystrybucji środków unijnych na 2012 rok (aby zapewnić środki systemowe), w związku z tym przewiduje się głównie działania lobbujące wśród członków Sejmiku i Zarządu Województwa Dolnośląskiego
2. Mainstreamingu horyzontalnego: cel przeznaczenie środków finansowych dystrybuowanych przez użytkowników innowacji (PUPy, Lokalne NGO, Władze Samorządowe) na realizację modelu „Aktywny 50+” i podejmowanie w związku z tym działania w obszarze zwiększania zatrudnienia osób po 50 roku życia.

Wypracowane produkty zostaną przekazane dyrekcjom PUPów, radnym i przedstawicielom władz lokalnych i wojewódzkich do rozważenia jako podstawa tworzenia nowej polityki zwiększania

zatrudnienia w tej grupie. Władze samorządowe województwa oraz powiatowe jednostki administracji publicznej mogą wykorzystać przetestowany produkt w dłuższej perspektywie czasowej jako systemowe rozwiązanie wspierające zwiększenie aktywności zawodowej wśród osób powyżej 50 roku życia, w ramach systemowego projektu innowacyjnego upowszechniania ze środków POKL.

Wojewoda dolnośląski oraz Marszałek będą mogli wykorzystać otrzymane produkty do ustalania kierunków ewolucji rynku pracy w województwie.

Szczególne znaczenie będą miały działania włączające horyzontalne skierowane do użytkowników projektu (władz samorządów lokalnych, przedstawicieli NGO). Włączenie produktów projektu do polityki edukacyjnej przez użytkowników po zakończeniu trwania projektu polegać będzie na dążeniu do przekształcania przetestowanych w projekcie rozwiązań w projekty długoterminowe.

Aby poszczególne produkty mogły być zastosowane na szeroką skalę muszą zostać przeanalizowane i ocenione. Na etapie wdrożenia produkty te będą upowszechniane i oceniane przez odbiorców, użytkowników oraz przez niezależnych ekspertów. Podkreślić należy, że proces włączania nie może być procesem jednostronnym - projektodawca przewidział interakcję z otoczeniem. Monitoring i ewaluacja na etapie wdrażania projektu, a także system recenzji wewnętrznych i zewnętrznych związanych z oceną produktów, służyć będzie modyfikacji i ukierunkowaniu prac nad produktami finalnymi.

W szczególności przewiduje się działania wdrażające poprzez:

1. Uczestnictwo w testowaniu produktu finalnego Władz Powiatu Strzelina i Władz Gmin oraz 2 przedstawicieli Władz Powiatów Sąsiedzkich, 2 przedstawicieli partnerów społecznych i 2 przedstawicieli organizacji pozarządowych
2. Stworzenie Partnerstw w trzech powiatach Dolnego śląska, przeszkolenie i przygotowanie uczestników partnerstwa do wdrożenia DP50+.

Plan działań włączających do głównego nurtu polityki

Charakterystyka podejmowanych działań	Grupy docelowe	Ramy czasowe
Zorganizowanie spotkania z przedstawicielami władz lokalnych - lobbing na rzecz wdrożenia Dni Pracownika 50+	Władze samorządowe i powiatowe	Styczeń – maj 2011
Prezentacja istoty modelu oraz możliwości włączania	Wojewódzka Rada Zatrudnienia	Marzec 2011
Prezentacja istoty modelu oraz możliwości włączania podczas spotkania indywidualnego	Powiatowe Urzędy Pracy, Dolnośląski Wojewódzki	Listopad – maj 2011



z Władzami	Urząd Pracy	
Prezentacja istoty modelu oraz możliwości włączenia podczas spotkania indywidualnego z Dyrekcją	Powiatowe Urzędy Pracy	Listopad – maj 2011
Indywidualne spotkania z władzami powiatowymi - zapewnienie pomocy merytorycznej we wdrażaniu modelu	Władze powiatowe, Dyrektorzy departamentów odpowiedzialnych za politykę za rynek pracy	Listopad – maj 2011
Przekazanie wypracowanych w projekcie Przewodnika tworzenia partnerstwa oraz przewodnika organizacji Dni pracownika 50+	Biblioteki gminne i miejskie	marzec– maj 2011
Przedstawienie analizy efektów testowanego produktu oraz rezultatów walidacji w celu wypracowania i wdrożenia modelu współpracy grup docelowych na rzecz aktywizacji osób po 50 roku życia na rynku pracy	Wszystkie grupy docelowe	Marzec –maj 2011
Spotkanie z władzami woj. dolnośląskiego i Konwentu Powiatów Województwa Dolnośląskiego – lobbing na rzecz budowania polityki rynku pracy przyjaznej pracownikom 50+ w województwie	Sejmik i Zarząd Województwa Dolnośląskiego, Konwent Powiatów Województwa Dolnośląskiego	Marzec 2011
Przekazanie informacji o zwalidowanym produkcie finalnym w celu dystrybucji informacji w macierzystych instytucjach	Członkowie Regionalnych Sieci Tematycznych	Kwiecień 2011
Transfer produktów poza województwo Dolnośląskie poprzez przekazanie zainteresowanym województwom szczegółowego opisu produktów finalnych i możliwości zaadaptowania na własne potrzeby	Dyrektorzy Departamentów Edukacji Urzędów Marszałkowskich Federacji regionalnych Związków Gmin i Powiatów RP	Maj 2011

Finansowanie włączenia do głównego nurtu polityki

Szukając przestrzeni dla włączenia do głównego nurtu polityki produktu powstającego w ramach projektu „Pracownik 50+. Przełamywanie barier na rynku pracy”, warto podkreślić, że projekt wpisuje się w



opracowane programy w zakresie wspierania grup szczególnie dyskryminowanych. W związku z tym można odnaleźć wiele możliwości zastosowania wypracowanego narzędzia w już funkcjonujących instrumentach finansowych Będą to m.in.:

1. Projekty konkursowe realizowane w ramach VI priorytetu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki- w tym w ramach 6.1.1, premiowanie wsparcia grup osób 45+
2. Projekty konkursowe w ramach oddolnych inicjatyw, działania 6.3, 7.3, 9.5 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki- premiowanie realizacji projektów w partnerstwie
3. Projekty realizowane przez organizacje pozarządowe w ramach Programu Operacyjnego Fundusz Inicjatyw Obywatelskich- możliwa realizacja projektów partnerstwie z samorządem terytorialnym.

Z drugiej strony ze względu na fakt jednej z najniższych aktywności w Europie osób powyżej 50-tego roku życia (tylko w Polsce i Hiszpanii 60% osób w wieku 54-60 lat chce jak najszybciej przejść na emeryturę), został uchwalony Program „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”. Przedsięwzięcie to sprzyja budowaniu finansowania po stronie samorządów lokalnych i regionalnych dla inicjatyw mogących przełamać bariery w zatrudnianiu osób powyżej 50-tego roku życia. Takie działania mogą skutkować rozwiązaniu podstawowych problemów z jakim borykają się lokalne społeczności, takim jak: niedostosowanie pracowników do potrzeb rynku pracy i wysokie bezrobocie wśród osób powyżej 50-tego roku życia. Zaproponowany Model może stanowić jeden z etapów budowanie koalicji na rzecz wspierania osób powyżej 50-tego roku życia, w skład której powinny się znaleźć wszystkie instytucje i grupy społeczne zaangażowane w proces aktywizacji tych osób: urzędy pracy i centra wspierania kariery, urzędy gmin/powiatów, biblioteki, organizacje pozarządowe, ośrodki pomocy społecznej, przedsiębiorcy i związki zawodowe.

VIII. Kamienie milowe II etapu projektu

Należy wskazać kilka kluczowych dla przebiegu II etapu terminów (np. rozpoczęcie i zakończenie testowania, zakończenie ewaluacji itp.). Terminy te stanowią będą wskazówką dla instytucji finansującej projekt do określenia terminów dokonywania wspólnie z projektodawcą okresowych przeglądów postępów prac w projekcie.

Wydarzenie	Planowany termin
Rozpoczęcie testowania	03.2011
Zakończenie testowania	03.2011
Rozpoczęcie zbierania i analizy wyników testowania	03.2011
Zakończenie zbierania i analizy wyników testowania	04.2011
Rozpoczęcie ewaluacji zewnętrznej	04.2011
Zakończenie ewaluacji zewnętrznej	04.2011
Rozpoczęcie wprowadzania zmian do wstępnej wersji produktu	04.2011
Zakończenie prac nad ostateczną wersją produktu finalnego	04.2011
Rozpoczęcie fazy upowszechniania i włączania do polityki	11.2010
Zakończenie fazy upowszechniania i włączania do polityki	05.2011



IX. Analiza ryzyka

Zagrożenia 1	Prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka (1 niskie, 3 wysokie) 2	Wpływ ryzyka na projekt (1 bardzo mały, 3 bardzo duży) 3	Najważniejsze zagrożenia 2*3
Ryzyko techniczne			
ograniczone możliwości partycypacji instytucji i osób, które mają być użytkownikami	2	2	4
brak odpowiedniego sprzętu	1	1	1
nietwartość na zmiany podmiotów i osób, które mają je wdrażać	2	3	6
niegotowość do zastosowania nowych, niewykorzystywanych do tej pory rozwiązań	2	2	4
nietrafnie ustalony ogólny harmonogram działań organizacyjnych Dnia Aktywizacji 50+	1	2	2
nietrafnie zaplanowany harmonogram kampanii PR	1	2	2
nietrafnie dobrane narzędzia i ścieżki dotarcia do grupy odbiorców i użytkowników	2	3	6
nieatrakcyjna treści opracowanych materiałów prasowych	1	3	3
niewielkie zainteresowanie mediów tematem aktywizacji 50+ na rynku pracy	2	2	4
niewielkie zainteresowania udziałem w konkursie "Gmina przyjazna 50+"	2	3	6
niewykorzystanie możliwości narzędzia www	2	1	2
nieatrakcyjna tematyka szkoleniowa	1	2	2
nietrafnie dobrane formy pracy na szkoleniach	1	2	2
niedostosowane do odbiorców szkoleń materiały dydaktyczne	1	2	2
nietrafnie zaplanowany czas szkoleń	1	2	2
nieodpowiedni dobór trenera	2	3	6
rekrutacja - niewystarczająca liczba zgłoszeń na szkolenia	1	2	2
brak zainteresowania lokalnych aktorów uczestnictwem w części wystawienniczej Dnia Aktywizacji 50+	1	1	1





niewłaściwie wybrana lokalizacja Dnia Aktywizacji 50+ (niezapewniona jedność miejsca dla wszystkich zaplanowanych wydarzeń)	2	2	4
nietrafnie zaplanowany termin wydarzenia Dnia Aktywizacji 50+	1	2	2
Ryzyko programowe			
pozyskanie i wykorzystanie właściwych zasobów	1	1	1
działania wpływające na czas trwania projektu poza kontrolą kierownika projektu	1	1	1
zmiany w interpretacji zapisów Systemu Realizacji PO KL	1	1	1
zmiany w zasadach wdrażania projektów innowacyjnych	1	1	1
zmiany przepisów prawa	1	1	1
zmiany w zasadach kwalifikowalności kosztów	1	1	2
ograniczone zasoby i potencjał projektodawcy	2	2	4
ograniczone zasoby występujące na rynku	2	2	4
Ryzyko obsługowe			
wdrożenie wypracowanego produktu innowacyjnego może wymagać przeprowadzenia szkoleń, doradztwa, asysty przy uruchamianiu nowych procesów, wyposażenia w infrastrukturę (np. dostęp do sieci szerokopasmowej) oraz monitorowania właściwego wykorzystania narzędzi wypracowanych w projekcie)	1	1	1
Ryzyko kosztowe i harmonogramowe			
przekroczenie planowanych terminów i przekroczenie planowanych kosztów	2	2	4

Główne ryzyka związane z realizacją projektu to:

1. **nietrafnie dobrane narzędzia i ścieżki dotarcia do grupy odbiorców i użytkowników** – w odniesieniu do grup docelowych mogą pojawić się problemy z wyborem odpowiednich mediów gwarantujących skuteczne dotarcie z informacją.

Sposoby zapobiegania wystąpieniu ryzyka: kluczowym aspektem będzie odpowiednie zidentyfikowanie odpowiednich kanałów informacyjnych, co zapewni o skuteczności kampanii informacyjnej. Na etapie pogłębionej analizy i diagnozy problemu diagnozy zbadano, jakimi kanałami informacyjnymi posługują



się osoby 50+ o różnym wykształceniu, pochodzące z miast i wsi. Wyniki badań powinny pozwolić na zaplanowanie skutecznej kampanii informacyjnej. Przez cały okres trwania kampanii informacyjnej należy zwracać uwagę jak wpływa na proces rekrutacji uczestników wydarzeń zaplanowanych w ramach „Dnia Aktywizacji 50+”

Sposoby reakcji w przypadku wystąpienia ryzyka: w razie niezadowolających wyników rekrutacji należy zintensyfikować działania promocyjne wykorzystując intensywniej te źródła, które dają znacząco lepsze efekty w dotarciu do danej grupy docelowej, a zostały zidentyfikowane w badaniach na etapie pogłębionej analizy i diagnozy problemu jako najczęściej używane przez grupy odbiorców i użytkowników. Konieczna będzie szczegółowa analiza grupy do której nie dotarła informacja (uwzględnienie wykształcenia, miejsca zamieszkania) i ponowienie działań promocyjnych.

2. **niewystarczająca otwartość na zmiany podmiotów i osób, które mają je wdrażać** – ważnym aspektem jest konieczność przekonania podmiotów rynku pracy, że zmiana jest konieczna i należy poważnie podejść do jej wdrożenia. Źródłem sukcesu będą profesjonalnie opracowane materiały informacyjne, bazujące na faktach i rozwiązaniach praktycznych, przekonujące o korzyściach wprowadzenia zmian. Istotna jest dystrybucja materiałów informacyjnych bazujących na faktach i rozwiązaniach praktycznych (np. Katalog dobrych praktyk”) przekonujących o korzyściach wprowadzenia zmian oraz regularne spotkania informacyjne z przedstawicielami należącymi do grupy użytkowników.

Sposoby zapobiegania wystąpieniu ryzyka: należy intensywnie i szeroko prowadzić kampanię informacyjno-promocyjną wskazując zalety i korzyści płynące z włączenia się do aktywnych działań na rzecz osób po 50 roku życia dla wszystkich grup docelowych. Takie działania przekonają niechętnych i zainteresują obojętnych.

Sposoby reakcji w przypadku wystąpienia ryzyka: w obrębie jednej instytucji należy poszukiwać osób, które będą przychylnie nastawione do zagadnienia i będą stanowić wsparcie w rozmowach z osobami decyzyjnymi

3. **niewielkie zainteresowanie udziałem w konkursie "Gmina przyjazna 50+"** – istotnym elementem promocyjnym i motywującym do działania ma być konkurs na Gminę przyjazną 50+, jednakże zachęcenie do udziału w nim będzie wymagało wyłożonej pracy podczas kampanii PR i wskazanie korzyści z uczestnictwa dla gmin, przedsiębiorców i mieszkańców. Tylko szerokie nagłośnienie konkursu i prestiż związany z wygraną mogą skłonić podmiotu do uczestnictwa w nim. Problemem może okazać się niskie zaangażowanie pracodawców, które może zostać zniwelowane poprzez odpowiednią politykę informacyjną, podkreślającą wymierne korzyści z zatrudniania 50+.

Sposoby zapobiegania wystąpieniu ryzyka: należy dołożyć wszelkich starań, aby konkurs był atrakcyjny i wiązał się z prestiżem dla uczestników – kampania PR powinna zapełnić media treściami mocno akcentującymi powiązanie społecznej odpowiedzialności biznesu z sytuacją osób 50+ na rynku pracy.

Sposoby reakcji w przypadku wystąpienia ryzyka: niewielka liczba zgłoszeń do konkursu będzie symptomem wystąpienia ryzyka. W takiej sytuacji należy rozpocząć aktywne poszukiwanie dobrych praktyk poprzez wizyty u pracodawców (przedsiębiorców, organizacji pozarządowych, instytucji) i

zbieranie informacji o prowadzonej przez nich polityce zarządzania wiekiem oraz wykorzystanie dostępnych baz danych przedsiębiorców w celu przeprowadzenia bezpośredniej kompanii

4. **nieodpowiedni dobór trenera** – na etapie realizacji szkoleń kluczowy będzie odpowiedni wybór trenera – osoby prowadzącej, od której wiedzy i kompetencji zależy może powodzenie całego bloku szkoleniowego, a w szerszym aspekcie – sukces modelu współpracy w celu aktywizacji osób 50+ na rynku pracy.

Sposoby zapobiegania wystąpieniu ryzyka: należy przygotować szczegółowy zakres wymaganych kwalifikacji i umiejętności oraz doświadczenia trenera. Na etapie rekrutacji należy bardzo wnikliwie przeanalizować dokumenty aplikacyjne i uzupełnić wiedzą podczas wywiadu bezpośredniego. Należy wyłonić przynajmniej jedną kandydaturę na zastępstwo w przypadku niewystarczających kompetencji, albo wypadku losowego uniemożliwiającego poprowadzenie warsztatu.

Sposoby reakcji w przypadku wystąpienia ryzyka: należy niezwłocznie reagować na zgłaszane uwagi względem trenera i w razie konieczności skorzystać z alternatywnej kandydatury trenera o odpowiednich kwalifikacjach.

Lider

Stowarzyszenie
Pro Silesia et Europa

Partner nr 1

Instytut Organizacji i Zarządzania
w Przemysle „ORGMASZ”

Partner nr 2

Akademia Wizerunku Honorata
Dudek-Frysiak