

FISZKA PROJEKTÓW INNOWACYJNYCH lub WSPÓŁPRACY PONADNARODOWEJ PRZYJĘTYCH DO DOFINANSOWANIA W RAMACH PO KL

Szanowni Państwo,

Zwracamy się z uprzejmą prośbą o wypełnienie poniższej fiszki projektowej w odniesieniu do realizowanych przez Państwa projektów innowacyjnych (w tym z komponentem współpracy ponadnarodowej) lub współpracy ponadnarodowej (tj. wyodrębnionych projektów współpracy ponadnarodowej oraz projektów „standardowych” z komponentem ponadnarodowym). Celem wypełnienia Fiszki jest pozyskanie przez nas najważniejszych informacji o realizowanych przez Państwa projektach, które zostaną zamieszczone w Wyszukiwarce projektów i produktów PO KL na portalu KIW (www.kiw-pokl.org.pl). Wyszukiwarka ta jest jedynym w Polsce narzędziem zawierającym wszystkie realizowane w kraju ww. typy projektów. Dzięki temu, informacje o Państwa przedsięwzięciach dotrą do szerokiego grona potencjalnie zainteresowanych nimi osób.

Mając powyższe na uwadze, prosimy o zamieszczanie informacji, szczególnie w części opisowej fiszki, w sposób precyzyjny oraz zrozumiały. Prosimy o nie kopiowanie zapisów wniosku o dofinansowanie realizacji projektu, gdyż stosowany w nim język może być niezrozumiały dla przeciętnego czytelnika. Pod fiszką zamieściliśmy instrukcję jej wypełniania, która pomoże Państwu w jej sprawnym i właściwym wypełnieniu.

Dziękujemy za współpracę!

Zespół Krajowej Instytucji Wspomagającej

UWAGA! Część zaznaczona kolorem niebieskim wypełniana jest w przypadku aktualizacji fiszki projektowej, która została uprzednio przesłana do KIW. W przypadku, gdy fiszka dla danego projektu jest wypełniana po raz pierwszy, należy wypełnić wszystkie pola.

Data wypełnienia fiszki		15.12.2015
1	Właściwa IP/IP 2	Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych
2	Opiekun projektu z IP/IP 2 (imię i nazwisko, adres, telefon., e-mail)	Martyna Zieja tel.: 022 542 20 58 e-mail: martyna.zieja@mazowia.eu
3	Numer konkursu	1/POKL/VIII/IN/2012
4	Wartość alokacji na konkurs	12 014 193,52 PLN
5	Data podpisania umowy	20.12.2012 r.
6	Numer podpisanej umowy	UDA-POKL.-08.01.01-14-025/12-00
7	Okres realizacji projektu	1.01.2013 r. – 30.06.2015 r.
8	Okres realizacji współpracy ponadnarodowej (jeśli dotyczy)	Nie dotyczy
9	Zakontraktowany budżet projektu	1 176 090,50 zł
10	Zakontraktowany budżet współpracy ponadnarodowej (jeśli dotyczy)	(patrz instrukcja)
11	Tytuł projektu	Aktywni 50+
12	Rodzaj projektu (proszę wybrać właściwy)	(patrz instrukcja) ☒ projekt innowacyjny testujący ☐ projekt innowacyjny testujący z komponentem ponadnarodowym ☐ projekt innowacyjny upowszechniający

		☐ wyodrębniony projekt współpracy ponadnarodowej ☐ projekt standardowy z komponentem ponadnarodowym										
13	Tryb realizacji <i>(proszę wybrać właściwy)</i>	<i>(patrz instrukcja)</i> ☒ konkursowy ☐ systemowy										
14	Opis projektu <i>(maks. 3 000 znaków):</i>	<table border="1"> <tr> <td>a) cel główny projektu</td> <td>Stworzenie i przetestowanie innowacyjnego modelu „Wielopokoleniowe Zespoły Uczące się”, który pomoże kadrze zarządzającej Mazowieckiej Spółki Gazownictwa optymalnie wykorzystać potencjał pracowników w różnym wieku, ze szczególnym akcentem na potrzeby osób po 50. roku życia.</td> </tr> <tr> <td>b) problemy, które rozwiązuje współpraca ponadnarodowa <i>(dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej oraz innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)</i></td> <td>Nie dotyczy</td> </tr> <tr> <td>c) cele do osiągnięcia we współpracy ponadnarodowej <i>(dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej oraz innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)</i></td> <td>Nie dotyczy</td> </tr> <tr> <td>d) planowane efekty współpracy ponadnarodowej <i>(dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej oraz innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)</i></td> <td>Nie dotyczy</td> </tr> <tr> <td>e) zwięzły opis działań upowszechniających <i>(dotyczy tylko projektów innowacyjnych, w tym innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)</i></td> <td> 1. Konferencja na temat planowanych w ramach projektu działań - Kadra Zarządzająca, pracownicy HR (30 użytkowników) Partnera a także osoby poszukujące rozwiązań z zagadnień zarządzania wiekiem i wiedzą, pracownicy HR, konsultanci, trenerzy – w sumie 83 osoby 2. Newsletter po konferencji z wynikami przeprowadzonej w jej trakcie ankiety nt. praktyk zarządzania wiekiem - Kadra Zarządzająca, pracownicy HR Partnera (30 użytkowników) a także osoby poszukujące rozwiązań z zagadnień zarządzania wiekiem i wiedzą, pracownicy HR, konsultanci, trenerzy – w sumie 83 osoby (użytkownicy) 3. Artykuł w czasopiśmie „Personel i Zarządzanie” - Kadra Zarządzająca, pracownicy HR, konsultanci, trenerzy – nakład: 2 440 sztuk nakładu 4. Artykuł w czasopiśmie „Strategie biznesu” - Kadra Zarządzająca, pracownicy HR, konsultanci, trenerzy – nakład: 10 000 sztuk 5. Upowszechnianie projektu w trakcie jego trwania u Partnera projektu – spotkania z kadrą zarządzającą, pracownikami HR i reprezentantami zespołów lub Regionów Dystrybucji Gazu, w których zostaną powołane zespoły - Pracownicy objęci testowaniem (70 odbiorców), Kadra Zarządzająca, pracownicy HR (30 użytkowników), inni pracownicy Partnera 6. Aktualizowanie strony internetowej projektu - Pracownicy objęci testowaniem (70 odbiorców), Kadra Zarządzająca, pracownicy HR (30 użytkowników), inni </td> </tr> </table>	a) cel główny projektu	Stworzenie i przetestowanie innowacyjnego modelu „Wielopokoleniowe Zespoły Uczące się”, który pomoże kadrze zarządzającej Mazowieckiej Spółki Gazownictwa optymalnie wykorzystać potencjał pracowników w różnym wieku, ze szczególnym akcentem na potrzeby osób po 50. roku życia.	b) problemy, które rozwiązuje współpraca ponadnarodowa <i>(dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej oraz innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)</i>	Nie dotyczy	c) cele do osiągnięcia we współpracy ponadnarodowej <i>(dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej oraz innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)</i>	Nie dotyczy	d) planowane efekty współpracy ponadnarodowej <i>(dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej oraz innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)</i>	Nie dotyczy	e) zwięzły opis działań upowszechniających <i>(dotyczy tylko projektów innowacyjnych, w tym innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)</i>	1. Konferencja na temat planowanych w ramach projektu działań - Kadra Zarządzająca, pracownicy HR (30 użytkowników) Partnera a także osoby poszukujące rozwiązań z zagadnień zarządzania wiekiem i wiedzą, pracownicy HR, konsultanci, trenerzy – w sumie 83 osoby 2. Newsletter po konferencji z wynikami przeprowadzonej w jej trakcie ankiety nt. praktyk zarządzania wiekiem - Kadra Zarządzająca, pracownicy HR Partnera (30 użytkowników) a także osoby poszukujące rozwiązań z zagadnień zarządzania wiekiem i wiedzą, pracownicy HR, konsultanci, trenerzy – w sumie 83 osoby (użytkownicy) 3. Artykuł w czasopiśmie „Personel i Zarządzanie” - Kadra Zarządzająca, pracownicy HR, konsultanci, trenerzy – nakład: 2 440 sztuk nakładu 4. Artykuł w czasopiśmie „Strategie biznesu” - Kadra Zarządzająca, pracownicy HR, konsultanci, trenerzy – nakład: 10 000 sztuk 5. Upowszechnianie projektu w trakcie jego trwania u Partnera projektu – spotkania z kadrą zarządzającą, pracownikami HR i reprezentantami zespołów lub Regionów Dystrybucji Gazu, w których zostaną powołane zespoły - Pracownicy objęci testowaniem (70 odbiorców), Kadra Zarządzająca, pracownicy HR (30 użytkowników), inni pracownicy Partnera 6. Aktualizowanie strony internetowej projektu - Pracownicy objęci testowaniem (70 odbiorców), Kadra Zarządzająca, pracownicy HR (30 użytkowników), inni
a) cel główny projektu	Stworzenie i przetestowanie innowacyjnego modelu „Wielopokoleniowe Zespoły Uczące się”, który pomoże kadrze zarządzającej Mazowieckiej Spółki Gazownictwa optymalnie wykorzystać potencjał pracowników w różnym wieku, ze szczególnym akcentem na potrzeby osób po 50. roku życia.											
b) problemy, które rozwiązuje współpraca ponadnarodowa <i>(dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej oraz innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)</i>	Nie dotyczy											
c) cele do osiągnięcia we współpracy ponadnarodowej <i>(dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej oraz innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)</i>	Nie dotyczy											
d) planowane efekty współpracy ponadnarodowej <i>(dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej oraz innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)</i>	Nie dotyczy											
e) zwięzły opis działań upowszechniających <i>(dotyczy tylko projektów innowacyjnych, w tym innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)</i>	1. Konferencja na temat planowanych w ramach projektu działań - Kadra Zarządzająca, pracownicy HR (30 użytkowników) Partnera a także osoby poszukujące rozwiązań z zagadnień zarządzania wiekiem i wiedzą, pracownicy HR, konsultanci, trenerzy – w sumie 83 osoby 2. Newsletter po konferencji z wynikami przeprowadzonej w jej trakcie ankiety nt. praktyk zarządzania wiekiem - Kadra Zarządzająca, pracownicy HR Partnera (30 użytkowników) a także osoby poszukujące rozwiązań z zagadnień zarządzania wiekiem i wiedzą, pracownicy HR, konsultanci, trenerzy – w sumie 83 osoby (użytkownicy) 3. Artykuł w czasopiśmie „Personel i Zarządzanie” - Kadra Zarządzająca, pracownicy HR, konsultanci, trenerzy – nakład: 2 440 sztuk nakładu 4. Artykuł w czasopiśmie „Strategie biznesu” - Kadra Zarządzająca, pracownicy HR, konsultanci, trenerzy – nakład: 10 000 sztuk 5. Upowszechnianie projektu w trakcie jego trwania u Partnera projektu – spotkania z kadrą zarządzającą, pracownikami HR i reprezentantami zespołów lub Regionów Dystrybucji Gazu, w których zostaną powołane zespoły - Pracownicy objęci testowaniem (70 odbiorców), Kadra Zarządzająca, pracownicy HR (30 użytkowników), inni pracownicy Partnera 6. Aktualizowanie strony internetowej projektu - Pracownicy objęci testowaniem (70 odbiorców), Kadra Zarządzająca, pracownicy HR (30 użytkowników), inni											

			pracownicy Partnera a także osoby poszukujące rozwiązań z zagadnień zarządzania wiekiem i wiedzą 7. Aktualizacja podstrony na temat projektu na stronie głównej Projektodawcy - Osoby korzystające z usług Projektodawcy, głównie klienci biznesowi, pracownicy HR różnych organizacji 8. Prowadzenie forum na temat projektu na portalu zrzeszającym pracowników różnych organizacji, np. typu Goldenline, LinkedIn Pracownicy HR różnych organizacji, konsultanci, trenerzy, kadra zarządzająca – 20 osób (użytkowników) 9. Prowadzenie forum na temat projektu na stronie projektu - Pracownicy HR różnych organizacji, konsultanci, trenerzy, kadra zarządzająca – 20 osób (użytkowników) 10. Prowadzenie Funpage projektu aby przyciągnąć zainteresowanych problematyką i dotrzeć także do innych grup, spoza biznesu - Pracownicy HR różnych organizacji, konsultanci, trenerzy, kadra zarządzająca – 20 osób (użytkowników)
		d) zwięzły opis działań włączających (dotyczy tylko projektów innowacyjnych, w tym innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)	Projekt został zakończony na I etapie.
15	Beneficjent (nazwa, adres, telefon., e-mail, strona www)		IBD Business School Sp. z o.o. Panieńska 9, 03-704 Warszawa ibd@ibd.pl www.ibd.pl tel. 226188583
16	Typ instytucji Beneficjenta		Przedsiębiorstwo
17	Osoba do kontaktu w instytucji Beneficjenta (imię, nazwisko, adres, telefon, e-mail)		Anna Izdebska Panieńska 9, 03-704 Warszawa aizdebska@ibd.pl tel. 695221122
18	Priorytet/Działanie/Poddziałanie		Priorytet VIII Działanie 8.1., Poddziałanie 8.1.1.
19	Typ operacji (dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej)		Nie dotyczy
20	Temat projektu innowacyjnego (dotyczy tylko projektów innowacyjnych, w tym z komponentem ponadnarodowym)		Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+
21	Komponent centralny/regionalny (w przypadku komponentu regionalnego podajemy nazwę województwa)		Regionalny – województwo mazowieckie
22	Grupa docelowa, w tym:	a) odbiorcy (dotyczy tylko projektów innowacyjnych): b) dla projektu (dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej) (patrz instrukcja) ☐ Absolwenci ☐ Administracja ☐ Administracja rządowa ☐ Administracja samorządowa ☐ Dzieci i młodzież sprawiające problemy wychowawcze ☐ Dzieci i młodzież	a) użytkownicy (dotyczy tylko projektów innowacyjnych): b) dla współpracy ponadnarodowej (dotyczy tylko projektów współpracy ponadnarodowej) (patrz instrukcja) ☐ Absolwenci ☐ Administracja ☐ Administracja rządowa ☐ Administracja samorządowa ☐ Dzieci i młodzież sprawiające problemy wychowawcze ☐ Dzieci i młodzież

	☐ Instytucje otoczenia biznesu ☐ Instytucje pomocy i integracji społecznej ☐ Instytucje rynku pracy ☐ Instytucje szkoleniowe ☐ Jednostki naukowe i jednostki B+R ☒ Kadra zarządzająca ☐ Kobiety ☐ Media ☐ Mieszkańcy gmin wiejskich, miejsko-wiejskich, miast do 25 tys. mieszkańców ☐ Mieszkańcy miast ☐ Nauczyciele szkół podstawowych ☐ Nauczyciele szkół gimnazjalnych ☐ Nauczyciele szkół ponadgimnazjalnych ☐ Osoby wykluczone społecznie ☐ Organizacje pozarządowe ☐ Osoby bezdomne ☐ Osoby bezrobotne ☐ Osoby chore psychicznie ☐ Osoby do 25 roku życia ☒ Osoby po 45/50 roku życia ☐ Osoby niepełnosprawne ☐ Osoby niepracujące ☐ Osoby odchodzące z rolnictwa ☐ Osoby opuszczające placówki zastępcze ☐ Osoby planujące rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej ☒ Osoby pracujące ☐ Osoby uzależnione ☐ Otoczenie osób wykluczonych społecznie ☐ Osoby opuszczające jednostki penitencjarne ☐ Organizacje zawodowe i gospodarcze ☐ Placówki opiekuńczo-wychowawcze ☐ Podmioty ekonomii społecznej ☐ Placówki oświatowe ☐ Pozostali uczniowie ☐ Pozostali nauczyciele ☒ Pracodawcy ☐ Pracownicy naukowci ☒ Pracownicy przedsiębiorstw ☒ Przedsiębiorcy ☐ Rodzice ☐ Społeczności lokalne ☐ Spółki pracownicze ☐ Studenci ☐ Szkoły ☐ Szpitale ☐ Terapeuci ☐ Uchodźcy ☐ Uczelnie wyższe ☐ Uczniowie szkół podstawowych ☐ Uczniowie szkół gimnazjalnych ☐ Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych ☐ Związki zawodowe ☐ Inne (proszę wpisać jakie w oparciu o ww. schemat. <u>Prosimy nie kopiować opisu grupy docelowej z wniosku o dofinansowanie</u>):	☐ Instytucje otoczenia biznesu ☐ Instytucje pomocy i integracji społecznej ☐ Instytucje rynku pracy ☐ Instytucje szkoleniowe ☐ Jednostki naukowe i jednostki B+R ☒ Kadra zarządzająca ☐ Kobiety ☐ Media ☐ Mieszkańcy gmin wiejskich, miejsko-wiejskich, miast do 25 tys. mieszkańców ☐ Mieszkańcy miast ☐ Nauczyciele szkół podstawowych ☐ Nauczyciele szkół gimnazjalnych ☐ Nauczyciele szkół ponadgimnazjalnych ☐ Osoby wykluczone społecznie ☐ Organizacje pozarządowe ☐ Osoby bezdomne ☐ Osoby bezrobotne ☐ Osoby chore psychicznie ☐ Osoby do 25 roku życia ☒ Osoby po 45/50 roku życia ☐ Osoby niepełnosprawne ☐ Osoby niepracujące ☐ Osoby odchodzące z rolnictwa ☐ Osoby opuszczające placówki zastępcze ☐ Osoby planujące rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej ☒ Osoby pracujące ☐ Osoby uzależnione ☐ Otoczenie osób wykluczonych społecznie ☐ Osoby opuszczające jednostki penitencjarne ☐ Organizacje zawodowe i gospodarcze ☐ Placówki opiekuńczo-wychowawcze ☐ Podmioty ekonomii społecznej ☐ Placówki oświatowe ☐ Pozostali uczniowie ☐ Pozostali nauczyciele ☒ Pracodawcy ☐ Pracownicy naukowci ☒ Pracownicy przedsiębiorstw ☒ Przedsiębiorcy ☐ Rodzice ☐ Społeczności lokalne ☐ Spółki pracownicze ☐ Studenci ☐ Szkoły ☐ Szpitale ☐ Terapeuci ☐ Uchodźcy ☐ Uczelnie wyższe ☐ Uczniowie szkół podstawowych ☐ Uczniowie szkół gimnazjalnych ☐ Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych ☐ Związki zawodowe ☐ Inne (proszę wpisać jakie w oparciu o ww. schemat. <u>Prosimy nie kopiować opisu grupy docelowej z wniosku o dofinansowanie</u>):
--	---	---

			
23	Nazwa produktu finalnego/produktów współpracy ponadnarodowej		Produktem finalnym projektu jest opracowanie modelu Wielopokoleniowych Zespołów Uczących się, którego celem będzie aktywizacja pracowników z grupy 50+, nadanie im nowych ról i wzmocnienie pozycji w organizacji – w ramach projektu powstała wstępna wersja produktu finalnego.
24	Opis produktu finalnego /produktów współpracy ponadnarodowej (maks. 5 000 znaków)	a) jakie elementy składają się na produkt finalny /jakie są produkty współpracy ponadnarodowej (krótko wymienić najważniejsze elementy i je scharakteryzować)	Wielopokoleniowe Zespoły Uczące się to sposób wykonywania codziennych obowiązków zawodowych ze szczególnym uwzględnieniem roli współpracy pomiędzy ich członkami oraz przekazywania sobie wzajemnie wiedzy i doświadczenia oraz przygotowywania wybranych osób do pełnienia ról kierowniczych. W WZU występują 3 grupy wiekowe: 1. Grupa wiekowa 20-30 lat ma łatwość korzystania z IT, otwartość na zmianę; rola osób z tej grupy wiekowej w zespołach: nabywanie wiedzy specjalistycznej, budowanie postaw, kodyfikowanie wiedzy przez wykorzystanie IT, generowanie nowych rozwiązań 2. Grupa wiekowa 31-50 lat - lojalność wobec firmy, czas na rozwój potencjału menedżerskiego, wiedza specjalistyczna; rola osób z tej grupy wiekowej w zespole: stymulowanie i organizacja uczenia się, spisywanie informacji, przejmowanie funkcji menedżerskich 3. Grupa wiekowa 50+ - wiedza ekspercka i doświadczenie; rola osób z tej grupy wiekowej w zespole: dzielenie się wiedzą, weryfikacja procedur, bycie mentorem Rola kobiet w zespołach, poza tą wynikającą z wieku (jedna z 3 ww. grup), to dbanie o relacje w zespole - rozwój, podtrzymanie i monitoring relacji interpersonalnych w zespołach. Produktem będzie podręcznik (wymiar materialny) model WZU (idea): 1. Etapy powoływania zespołu WZU 2. Kryteria doboru członków zespołu wraz z uzasadnieniem 3. Metody doboru członków zespołu, w tym gotowe: ankieta do badania motywacji do dzielenia się wiedzą i nominacje mentorów oraz ankieta do badania orientacji na klienta 4. Selekcja – opis etapów selekcji, opracowywania wyników i dokonywania doboru także w oparciu o nominacje przełożonych 5. Development Centre dla talentów: scenariusz, ćwiczenia, harmonogram, kompetencje menedżerskie i orientacja na klienta, checklisty na podstawie definicji kompetencji, model raportu indywidualnego, wskazówki do przeprowadzania informacji zwrotnej 6. Scenariusz Grup fokusowych 7. Opis modelu Wielopokoleniowych Zespołów Uczących się 8. Etapy funkcjonowania zespołów 9. Program spotkań otwartych – rozpoczynających funkcjonowanie zespołów 10. Wzór checklisty kompetencji i wiedzy do uzupełniania oraz przekazywania 11. Wzór matrycy przekazywania wiedzy i kompetencji 12. Notatka ze spotkań zespołowych 13. Szkolenia członków zespołów: komunikacja, wywieranie wpływu, kierowanie, udzielanie informacji zwrotnej, umiejętności coachingowe – program, manual trenerski, prezentacja, ćwiczenia, podręcznik uczestnika 14. Ankieta do badania kultury organizacyjnej: treść ankiety, podręcznik interpretacji 15. Ankieta do weryfikacji stereotypów w organizacji dotyczących zagadnienia wieku: treść ankiety, podręcznik interpretacji 16. Zarządzanie wdrażaniem modelu: monitoring, oczekiwane produkty, rezultaty,

		kto powinien być zaangażowany i w jaki sposób, okres, po którym można oczekiwać zmian, jak przygotować organizację na zmiany, opis barier i środków zaradczych, metody włączenia zespołów w „krwioobieg organizacyjny”, najlepsze praktyki 17. Proces zarządzania wiedzą: platforma online, zasady korzystania, katalogi informacji. 18. Prowadzenie badań: platforma on-line.
	b) czy i jak współpraca ponadnarodowa przyczyniła się do powstania produktu finalnego <i>(dotyczy tylko projektów innowacyjnych z komponentem ponadnarodowym)</i>	Nie dotyczy
	c) jakie problemy rozwiązuje/ją wypracowany produkt finalny /produkty współpracy ponadnarodowej	Projekt jest odpowiedzią na zdiagnozowany problem występowania u pracowników z grupy wiekowej 50+ niskiej motywacji do wkładania zwiększonego wysiłku i zaangażowania w wykonywane obowiązki zawodowe. Jest to związane z obserwowanym procesem marginalizacji roli tychże osób w firmach z powodu wieku. Ograniczone możliwości spowodowane niższą sprawnością psychofizyczną i silnie oddziałujące negatywne stereotypy wiekowe powodują, że pojawia się sprzężenie zwrotne, które prowadzi do odsuwania pracowników z najstarszej grupy wiekowej na tzw. „boczny tor”. Z obawy przed zwolnieniem nie dzielą się oni wiedzą i wieloletnim doświadczeniem z młodszymi kolegami i koleżankami podnosząc ryzyko utraty przez firmę istotnego know-how wraz z odchodzeniem na emeryturę. W świadomości wielu osób starszych pozostawanie autorytetem wiedzy jest szansą na pozostanie niezastępowanym. Dodatkowo, ponieważ nie jest budowane zainteresowanie ich wiedzą i nie są włączani w nowe, ważne dla firmy działania ich efektywność jest niska, realizują zadania na poziomie minimalnych oczekiwań, nie angażują się. Obniżone poczucie przydatności powoduje, że w momencie nabycia praw emerytalnych osoby z grupy 50+ natychmiast decydują się na odejście z pracy. Proces ten obserwowany w Polsce od wielu lat szczególnie odbija się na organizacjach, w których dużą część personelu stanowią pracownicy techniczni, produkcyjni, tzw. „blue collars”, których średnia wieku przekracza 45 lat.
	d) jakie są/mogą być korzyści z zastosowania wypracowanego/ych produktu finalnego /produktów współpracy ponadnarodowej	Wzrost motywacji do pozostawania w firmie odzwierciedlony pozostaniem w organizacji części osób pomimo nabycia praw emerytalnych, wzrostem motywacji do wykonywania obowiązków z poziomu niskiego do co najmniej przeciętnego w grupie pracowników 50+, wzrostem poczucia przydatności, obniżeniem poziomu stereotypów wiekowych, wzrostem zaufania do własnej wiedzy i dzielenia się nią – to stan pożądany po wdrożeniu innowacji.
	e) jakie są efekty działań włączających podjętych wobec produktu finalnego <i>(dotyczy tylko projektów innowacyjnych, w tym z komponentem</i>	Nie dotyczy

		<i>ponadnarodowym)</i>	
25	Partnerzy krajowi <i>(jeśli dotyczy)</i> (nazwy instytucji/krótką charakterystyka)		Mazowiecka Spółka Gazownictwa Sp. z o.o.
26	Partnerzy ponadnarodowi <i>(jeśli dotyczy)</i> (nazwy instytucji/kraj pochodzenia/krótką charakterystyka)		Nie dotyczy

Informacja w zakresie danych osobowych:

1. W niniejszej Informacji, w przypadku osoby do kontaktu ze strony Beneficjenta podano prywatny numer telefonu i/lub prywatny adres e-mail, wykorzystywany do celów służbowych:

☐ TAK

☐ NIE

2. W przypadku zaznaczenia odpowiedzi: tak, proszę podpisać poniższe oświadczenie.

Oświadczenie osoby do kontaktu ze strony Beneficjenta w zakresie przetwarzania danych osobowych

Oświadczam, że wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zgodnie z ustawą z dnia 29 sierpnia 1997r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz. U. nr 101 z 2002r., poz. 926 z późn. zm.) na potrzeby upowszechniania informacji o realizowanym projekcie/projektach przez Krajową Instytucję Wspomagającą - Centrum Projektów Europejskich.

.....
(Imię i Nazwisko - czytelny podpis osoby do kontaktu ze strony Beneficjenta)