

OPIS PRZEBIEGU PROJEKTU

**Uwaga:** Udział w projekcie wiąże się z otrzymaniem pomocy de minimis przez przedsiębiorstwo. Realizator zastrzega możliwość zmian okresu realizacji poszczególnych etapów realizacji projektu

Numer i nazwa zadania	Specyfikacja wsparcia		Liczba uczestników/firma	Okres realizacji w kwartałach		
				EDYCJA 1 (5 firm)	EDYCJA 2 (5 firm)	EDYCJA 3 (5 firm)
<b>Zad. 1</b> Szkolenie: Zarządzanie wiekiem- opracowanie strategii w MŚP	2 dni x 8 godz. (łącznie z przerwami 16 godz. zegarowych)	<p>Przed rozpoczęciem szkolenia o charakterze praktycznym przeprowadzone zostanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rozpoznanie potrzeb szkoleniowych -ankiety wśród pracodawców, kadry zarządzającej, pracowników badające potrzeby oraz</li> <li>- pre testy badające wiedzę wyjściową w celu dopasowania poziomu szkoleń i ich zawartości do potrzeb uczestników. Przenalizowana będzie rola kobiet i pracowników niepełnosprawnych w przedsiębiorstwie i ich potrzeby oraz potrzeby przedsiębiorstw w zakresie narzędzi zarządzania wiekiem dla tych grup w celu eliminacji barier.</li> </ul> <p>Na zakończenie szkoleń przeprowadzone zostaną post testy sprawdzające postęp w wiedzy.</p> <p><b>Zakres szkolenia:</b> elementy Strategii Zarządzania Wiekiem, obszary zarządzania wiekiem: rekrutacja, kształcenie, szkolenia i inne formy doskonalenia zawodowego, planowanie i rozwój kariery zawodowej, przekwalifikowanie i zmiana stanowiska pracy, elastyczne godziny pracy i formy zatrudnienia, ochrona i promocja zdrowia, ergonomia miejsca pracy, motywowanie, zakończenie zatrudnienia i przejście na emeryturę. <i>Realizator zapewni uczestnikom szkoleń wyżywienie, materiały szkoleniowe, a w uzasadnionych przypadkach zwrot kosztu dojazdu na szkolenie.</i></p>	Z każdej firmy: pracodawca+ 3 pracowników, w tym 50+, młodszy i przedstawiciele kadry zarządzającej. 50% uczestników stanowić będą kobiety.	I-III.2018	VII.2018	I.2019
<b>Zad. 2</b> Doradztwo w zakresie opracowania strategii zarządzania wiekiem	po śr. 20 godz. zegarowych doradztwa /na firmę	<p>Wsparcie udzielane indywidualnie (w ramach spotkań) każdemu przedsiębiorstwu w celu dostosowania do jego specyfiki i potrzeb.</p> <p><b>Etapy wsparcia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-diagnoza potrzeb doradczych: ankiety online+ pierwsze spotkanie ukierunkowane na poznanie specyfiki firmy, jej planów rozwojowych, stanu obecnego w zakresie zarządzania wiekiem (ZW), potrzeb, problemów i</li> </ul>	1/ Kadra zarządzająca firmy (właściciel, członkowie zarządu, osoby odpowiedzialne za	III-IV.2018	VIII-IX.2018	II-III.2019

*Projekt „Aktywni przez całe życie – strategie zarządzania wiekiem w małopolskich MŚP”*

*numer RPMP.08.06.01-12-0131/17 współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020.*

		<p>oczekiwań pracowników i pracodawcy; -sesje doradcze prowadzące do sformułowania Strategii Zarządzania Wiekiem (SZW); - opracowanie wraz z doradcą założeń SZW, które zostaną ujęte w formie dokumentu w ramach zadania 3 (w SZW uwzględnione będą potrzeby osób z niepełnosprawnościami, umożliwiony będzie ich udział w procesie).</p> <p>Kobiety stanowiąc będą min.50% całkowitej liczby osób uczestników sesjach doradczych (ich sytuacja zawodowa, szczególnie w wieku 50+ będzie brana pod uwagę w celu opracowania i wdrożenia w ramach SZW narzędzi przedłużających aktywności zawodową kobiet w konkretnych firmach);</p>	<p>HR, dyrektorzy najważniejszych działów, szczególnie zatrudniających osoby w wieku 50+, osoby odpowiedzialne za BHP) 2/ pracownicy w wieku 50+ oraz młodszy</p>			
<b>Zad. 3</b> Opracowanie dokumentów - strategii zarządzania wiekiem		<p>Każde przedsiębiorstwo opracuje w formie dokumentu SZW spełniające wymagania jakościowe i uwzględniające: aktualną sytuację finansową i plany rozwojowe, wielkość firmy, rodzaj działalności, liczbę i strukturę zatrudnionych, kulturę organizacyjną i styl przywództwa, specyfikę branży, wiedzę i umiejętności pracowników. SZW zawierać będzie harmonogram wdrożenia oraz niezbędne zasoby zaangażowane do realizacji strategii. SZW podlegać będą weryfikacji i ewentualnym uzupełnieniom przez pracodawców. Właściciel będzie miał decydujący głos ws. kształtu strategii tworzonej przy współudziale kadry zarządzającej.</p> <p>Kadra zarządzająca przeanalizuje wprowadzenie zarządzania wiekiem w obszarach: -rekrutacja, kształcenie, szkolenia i inne formy doskonalenia zawodowego, planowanie i rozwój kariery, przekwalifikowanie i zmiana stanowiska pracy-os. odpowiedzialna za HR -elastyczne godziny pracy i formy zatrudnienia-właściciel -ochrona i promocja zdrowia, ergonomia miejsca pracy-os. odpowiedzialna za BHP -motywowanie, zakończenie zatrudnienia i przejście na emeryturę-dyrektorzy działów.</p>	<p>właściciel, dyrektorzy najważniejszych działów, w szczególności tych, w których pracują osoby w wieku 50+, osoby odpowiedzialne za HR oraz za rozwój przedsiębiorstwa;</p>	<b>IV.2018</b>	<b>X.2018</b>	<b>IV.2019</b>
<b>Zad. 4</b> Wdrażanie elementów strategii zarządzania wiekiem -szkolenia	1 szkolenie 1 dniowe (8 godz.) oddzielnie dla każdej firmy	<p>Szkolenie poprzedzone zostanie wyborem elementów SZW (min.1 dla każdego pracodawcy), które zostaną wdrożone w ramach proj.(wybór na podstawie najpilniejszych potrzeb). Wersja finalna SZW zostanie przyjęta przez organy decyzyjne przedsiębiorstw.</p> <p>Przed rozpoczęciem szkoleń nastąpi omówienie z trenerem wdrażanego elementu oraz określenie potrzeb szkoleniowych. Pre test pozwoli na ustalenie wyjściowego poziomu kompetencji i dostosowanie do nich</p>	<p>Grupa szkol. Składa się z przedstawicieli tylko 1 firmy, w tym minimum 1 przedstawiciel kadry zarządzającej z każdego przedsiębiorstwa</p>			

		<p>wsparcia, post test pozwoli ocenić przyrost wiedzy. Cel szkolenia przeprowadzonego w formie warsztatowej: przekazanie wiedzy i wskazówek, dobrych praktyk na temat efektywnego wdrażania SZW ze szczególnym uwzględnieniem wybranego elementu. Przeanalizowane zostaną możliwe problemy i ryzyka związane z wdrażaniem, rola pracodawców, kadry zarządzającej i pozostałych pracowników.</p> <p><i>Realizator zapewni uczestnikom szkoleń wyżywienie i materiały szkoleniowe.</i></p>				
<b>Zad. 5</b> Wdrażanie elementów strategii zarządzania wiekiem – doradztwo	po śr. 20 godz. zegarowych doradztwa /firma	<p>Etapy wsparcia: -diagnoza potrzeb doradczych -ustalenie harmonogramu wdrażania SZW -podjęcie uchwał wdrożeniowych w przedsiębiorstwie Systematyczna ocena procesu wdrażania strategii pozwoli na szybkie identyfikowanie ewentualnych problemów i odpowiednie korygowanie wdrażanych rozwiązań na wstępnym etapie, aby zapewnić ich skuteczność i efektywność. Pracodawca wraz z doradcami wskażą narzędzia monitorowania i ewaluacji oraz określą częstotliwość pomiaru w sposób adekwatny do zaplanowanych do wdrożenia elementów zarządzania wiekiem. <b>Usługi doradcze świadczone w formie doradztwa bezpośredniego(nie przez internet).</b></p>	1/ Kadra zarządzająca firmy (właściciel, członkowie zarządu, osoby odpowiedzialne za HR, dyrektorzy najważniejszych działów, szczególnie zatrudniających osoby w wieku 50+, osoby odpowiedzialne za BHP) 2/ pracownicy w wieku 50+ oraz młodszy	V-VI.2018	XI-XII.2018	V-VI.2019
<b>Zad. 6</b> Doposażenie / wyposażenie stanowisk pracy zgodnie z potrzebami zgłaszanymi przez uczestników		<p>Osoby odpowiedzialne za BHP określą po konsultacji z pracow.50+potrzeby dot. wyposażenia/doposażenia miejsc pracy.</p> <p>Doposażenie/wyposażenie stanowisk pracy ma na celu zapewnienie ergonomii lub bezpieczeństwa stanowiska pracy oraz utrzymanie zatrudnienia szczególnie przez pracowników dojrzałych (powyżej 50 r. ż) i będzie wynikać wprost z treści SZW. Za identyfikację potrzeb firmy w tym zakresie odpowiedzialny będzie członek kadry zarządzającej przedsiębiorstwa odpowiedzialny za BHP. Przykłady działań zmniejszających obciążenia dla zdrowia: •instalowanie/tworzenie ulepszeń na stanowiskach pracy (np. w celu ułatwienia poruszania się pracownikom doświadczającym obciążeń zdrowotnych jak rampy, malowanie wyłączników światła czy krawędzi stopni jasnym kolorem); •zastosowanie ergonomicznych narzędzi pracy, które mogą zostać</p>				



		<p>dopasowane do potrzeb pracownika dojrzałego lub osoby pracującej na stanowisku obciążającym zdrowie, np. dzięki możliwości użycia mniejszej siły fizycznej (podnośniki) lub uwzględniających deficyty wzroku (duże, czytelne wyświetlacze);</p> <p>Doposażenie/wyposażenie stanowisk pracy nie może dotyczyć obowiązków spoczywających na pracodawcy w świetle przepisów z zakresu BHP lub pokrywać się z dofinansowaniem do stanowisk pracy z PFRON (dla pracowników niepełnosprawnych).</p> <p>Maksymalny koszt na firmę wynosi 3500 zł.</p>				
--	--	---	--	--	--	--