



**Protokół nr 2/2011 z posiedzenia
Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
w dniu 30 maja 2011 r.**

Czwarte posiedzenie Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego (RST WL) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki odbyło się w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Lubelskiego w Lublinie, ul. Czechowska 19.

W posiedzeniu udział wzięło: 11 członków RST oraz 3 stałych zastępców członków. Do głosowania uprawnionych było 13 osób (lista członków, stałych zastępców członków i obserwatorów w Podkomitecie stanowi *Załącznik Nr 1* do protokołu, lista gości – *Załącznik Nr 2.*)

Ad.1. Obrady otworzyła i prowadziła **Pani Iwona Nakielska – Przewodnicząca Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego (RST WL)** w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Dyrektor Departamentu EFS, Przedstawiciel Instytucji Pośredniczącej PO KL.

Ad. 2. Przyjęcie porządku obrad.

Pani Przewodnicząca przedstawiła proponowany porządek obrad zgodny z zaproszeniem na posiedzenie (Zaproszenie – Załącznik Nr 3).

1. Otwarcie i prowadzenie posiedzenia.
2. Przyjęcie porządku obrad.
3. Zmiana składu osobowego *Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*.
4. Prezentacja opinii strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego *Obudź w sobie olbrzyma – innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej* realizowanego przez firmę Europerspektywa – Beata Romejko w ramach Działania 6.2 PO KL – eksperci: Pan Marcin Dygoń, Pan Rafał Ogrodowczyk.
5. Projekt uchwały w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego *Obudź w sobie olbrzyma – innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej* realizowanego przez firmę Europerspektywa – Beata Romejko.
6. Prezentacja opinii strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego *Dłużej na rynku pracy* realizowanego przez Fundację Instytut Rozwoju Zasobów Ludzkich w ramach Działania 6.2 PO KL - eksperci: Pan Marcin Dygoń, Pan Tomasz Szuowski.
7. Projekt uchwały w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego *Dłużej na rynku pracy* realizowanego przez Fundację Instytut Rozwoju Zasobów Ludzkich.
8. Sprawy różne. Wolne wnioski.
9. Zakończenie posiedzenia.

Uwag do proponowanego porządku obrad nie wniesiono i został przyjęty jednogłośnie

Ad. 3. Zmiana składu osobowego Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Pani Przewodnicząca Iwona Nakielska poinformowała, że na podstawie pisemnego zawiadomienia nowym przedstawicielem Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej



w Lublinie będzie Pani Katarzyna Fus – p.o. Dyrektora ROPS, a stałym zastępcą pozostanie Pani Renata Jońska – Kierownik Oddziału Projektowania oraz Funduszy UE w ROPS.

Ad. 4. Prezentacja opinii strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego *Obudź w sobie olbrzyma – innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej* realizowanego przez firmę Europerspektywa – Beata Romejko w ramach Działania 6.2 PO KL – eksperci: Pan Marcin Dygoń, Pan Rafał Ogródowczyk. Strategia stanowi Załącznik Nr 4.

Przystępując do realizacji punktu prezentacji opinii strategii wdrażania projektów innowacyjnych **Pani Przewodnicząca** poprosiła ekspertów o zaprezentowanie opinii nt. strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego.

Jako pierwszy głos zabrał **Pan Marcin Dygoń**, który przedstawił opinię na temat strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego *Obudź w sobie olbrzyma – innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej* realizowanego przez firmę **Europerspektywa – Beata Romejko** w ramach Działania 6.2 PO KL. Opinia - **Załącznik Nr 5**. Ekspert rekomendował zatwierdzić warunkowo strategię, uzależniając ją od wprowadzenia zmian określonych w opinii.

W trakcie wystąpienia Pan Dygoń posługiwał się prezentacją stanowiącą **Załącznik Nr 6**

Jako drugi ekspert wystąpił **Pan Rafał Ogródowczyk**, którego opinia nt. ww. projektu stanowi **Załącznik Nr 7**. Ekspert rekomendował RST zatwierdzić strategię w kształcie, w którym została złożona.

Przedstawiając swoją opinię Pan Ogródowczyk posługiwał się prezentacją stanowiącą **Załącznik Nr 8**. Jak podkreślił, ocena tej strategii stanowiła dla niego przyjemność, gdyż nie często zdarza się oceniać tak dopracowany dokument pod względem graficznym i estetycznym.

Zabierając głos, **Przedstawiciel Beneficjenta - Pani Beata Romejko** zaproponowała, że dla lepszego zrozumienia, w skrócie przedstawi jakie działania są podejmowane w projekcie. Jak podkreśliła należy zwrócić uwagę, że temat został potraktowany dwuaspektowo – działania przewidziane dla pracodawców- nakierowane na pracodawców, na zmianę ich świadomości oraz inne działania nakierowane bezpośrednio na pracowników. Jeśli chodzi o pracowników przewidziano następujący pakiet działań: bezpłatne pakiety medyczne w okresie testowania, terapia manualna, czyli masaże służące polepszeniu stanu zdrowia, relaksacji, warsztaty psychologiczno – motywacyjne z użyciem metody MBTI. Jest to metoda, która pozwala osobom w wieku 50+ odkryć swoje nowe potencjały i zacząć się rozwijać w nowych kierunkach. Przewidziano także coaching indywidualny, zajęcia rekreacyjno – sportowe, a przez cały okres wdrażania do wyboru przewidziano aquaerobic, jacuzzi, siłownię, tai chi, jogę. Kolejnym pakietem są szkolenia zawodowe - bardzo zindywidualizowane, jednak na tym etapie w podręczniku nie ma programów - zostaną doprecyzowane po przeprowadzeniu rekrutacji, gdyż obecnie nie można określić potrzeb 30 osobowej grupy odbiorców. Określono zasady, jak prowadzić szkolenia dla 50+. Następnie przewidziano zajęcia ICT ze specjalnie dostosowanym tempem pracy, które obejmują zakładanie konta bankowego, umiejętność robienia zakupów przez Internet, korzystanie z portali społecznościowych, co ma zachęcić do korzystania z Internetu i przełamać w tych osobach blokadę. Przewidziano również zajęcia z wizażystką, ze stylistką (po 8 godzin indywidualnego wsparcia dla każdego z uczestników).

W przypadku pracodawców przewidziano następujące typy wsparcia: szkolenie dla menadżerów z zakładów pracy z których wywodzą się pracownicy (po to, aby zdali sobie sprawę, jak szybko będzie postępował proces starzenia się społeczeństwa); promocja

elastycznych form zatrudnienia (aby pracodawcy wiedzieli jakie rodzaje umów mogą zawierać z pracownikami); promocja wewnątrzzakładowych kampanii informacyjnych; promocja ogólnokrajowa; promocja mentoringu w zakładzie pracy. Dodatkowo przewidziano integrację zakładową – wycieczki zakładowe służące integracji, polegające na tym, że w czasie wycieczek zorganizowane będą gry i zabawy integracyjne. Na takich wycieczkach znajdują się przedstawiciele firm w wieku 50+, menedżerowie i osoby młodsze po to, aby zintegrować całą załogę. Do tych działań wybrane zostały średnie i duże zakłady pracy, a nie małe dlatego, że w małych zakładach nie byłoby możliwości przetestowania wszystkich narzędzi.

Odnosząc się do uwag wymienionych przez ekspertów **Pani Beata Romejko** stwierdziła, że z wieloma się zgadza, a brak uszczegółowienia wynika z ograniczenia liczby stron, co jest spowodowane zapisami w instrukcji do strategii. Wg Pani Romejko, gdyby dokładnie opisać wszystkie elementy, wtedy Strategia zajęłaby 40-50 stron, a nie 20, jak to ma miejsce. W kwestii przyczyn małej skuteczności projektów realizowanych do tej pory, Pani Romejko stwierdziła, że nie może odnosić się do programu rządowego 50+ dla osób bezrobotnych, gdyż tam wskazany został inny odbiorca – osoby bezrobotne. Beneficjent uznał, że bardziej efektywnym wsparciem dla osób 50+ nie jest wspieranie osób bezrobotnych, a osób, które jeszcze pracują, są aktywne zawodowo, ale w dużym stopniu planują przejścia na wcześniejsze emerytury. Przypomniała, że w Polsce występuje bardzo niekorzystny wskaźnik w zakresie wcześniejszego przechodzenia na emeryturę.

W kwestii badawczej Beneficjent wyjaśnił, że do badań zostało wyłonione 5 sekcji PKD. W niektórych sekcjach wdrażanie, testowanie projektu innowacyjnego nie ma zastosowania z powodów oczywistych – rolnictwo, górnictwo, budownictwo, transport, gdzie zatrudnieni pracują ciężko fizycznie i mogłyby wystąpić kłopoty ze skompletowaniem grupy. W poszczególnych branżach występują różne wymogi odnośnie sprawności psychofizycznej, którą muszą wykazywać się pracownicy. Przyjmując założenie, że tylko 3 zakłady pracy zostanie objęte testowaniem, wybrane zostało 5 branż. W badaniach cytowanych przez ekspertów wszyscy objęci badaniem respondenci, czyli osoby pracujące w wieku 50+ wypowiedzieli się, co do form z których chcieliby skorzystać i ewentualności wydłużenia aktywności zawodowej po odbyciu szkolenia. Wyniki były obiecujące, gdyż ze wszystkich przebadanych respondentów ok. 70% odpowiedziało pozytywnie, że po otrzymaniu takiego wsparcia, jakie jest oferowane w projekcie, chętnie wydłużyłoby swoją aktywność zawodową. Również pracodawcy, którzy zatrudniają osoby w wieku 50+ także w ponad 70% udzielili pozytywnej odpowiedzi na to pytanie.

W przypadku kolejnego zagadnienia - szkoleniach ICT, istotnie w badaniu tylko 18% respondentów odpowiedziało, że skorzystałoby z tego rodzaju wsparcia. Jednocześnie w kolejnym pytaniu 50% badanych przyznało się do tego, że nie ma żadnych podstaw do obsługi komputera. Również ponadto 50% pracodawców widzi potrzebę, aby ich pracownicy brali udział w tego typu szkoleniach.

W kwestii zastosowanych terminów - metodologia, metodyka, Pani Beata Romejko wyjaśniła, że zdaje sobie z tego sprawę, że metodologia jest znacznie szerszym pojęciem niż metodyka i można by zmienić to sformułowanie. Jednak powszechnie mówi się o metodologii badań społecznych, naukowych, więc nie jest to termin zarezerwowany do nauki o metodach badawczych.

Odnosnie nieadekwatności użytych wskaźników Pani Romejko wyjaśniła, że zastosowano w strategii takie wskaźniki, rezultaty, jakie były określone w projekcie i na tym etapie jego realizacji nie powinny one stanowić już przedmiotu negocjacji.



Odnosnie zarzutu o niedoprecyzowanie kadry menadżerskiej w projekcie to na etapie, kiedy jeszcze nie miała miejsca rekrutacja i nie ma wybranych zakładów pracy, trudno jest określić skład kadry menadżerskiej.

Wobec zarzutu, że „*Oparcie produktu o dobre praktyki jest jakoby nieuprawdopodobnione*” Pani Romejko wskazała, że zastosowano wśród wskaźników taki zapis, że w protokole odbioru podręcznika, który przygotowali eksperci zostanie odnotowane powoływanie się na dobre praktyki.

W kwestii „*Efektu działań upowszechniających i włączających do głównego nurtu polityki*” Pani Romejko zgodziła się ze stanowiskiem eksperta M. Dygonia, że ten element można potraktować jako słabość projektu. Jednocześnie jednak wiadomo, że w większości lub nawet wszystkich projektach innowacyjnych ten problem wystąpi. Wynika to z faktu, że ostatni etap projektu, to jest właśnie włączanie, upowszechnianie do głównego nurtu polityki, na co przewidziano 2 miesiące ze względu na to, że projekt nie może przekroczyć określonej perspektywy czasowej. W związku z tym Beneficjent ma trudność w określeniu, że w okresie tych 2-3 miesięcy zdąży upowszechnić, podjąć działania włączające do głównego nurtu polityki i równocześnie zagwarantować włączenie do głównego nurtu polityki. Działania zaproponowane w projekcie, które mają uprawdopodobnić włączenie do głównego nurtu polityki są poprzedzone upowszechnianiem, które obejmuje - programy telewizyjne, artykuły sponsorowane, konferencję, stronę internetową, publikację podręcznika i upowszechnienie wśród instytucji naszego regionu, jak i centralnych. Odnosnie włączania do głównego nurtu polityki - przewidziano 3 seminaria z decydentami regionalnymi w celu naświetlenia wagi problemu, przedstawienia proponowanych rozwiązań, przedstawienia rekomendacji z analizy prawnej. Założono, że rekomendacje zostaną podpisane przez szerokie gremium – związki zawodowe, przedstawiciele władz rządowych i samorządowych, pracodawców a następnie rekomendacje zostaną złożone w ministerstwie, w miarę możliwości przedstawione w rozmowie. Jakie będą efekty włączania do głównego nurtu polityki, tego żaden beneficjent nie jest w stanie zagwarantować.

Poruszając kwestię finansowania, Pani Romejko wyjaśniła, że nie ma gotowych źródeł finansowania tego typu działań, jednak skoro ministerstwo określiło taką, a nie inną tematykę projektów innowacyjnych *Działania służące wydłużaniu aktywności zawodowej*, to świadczy o tym, że dostrzega problem. Również rząd na spotkaniach i konferencjach porusza problemy grupy zawodowej 50+, co może w przyszłości dać szansę na finansowanie tego typu projektów.

Odnosnie uwagi o nieprecyzyjnym opisie grupy docelowej Pani Romejko wyjaśniła, że nie wiadomo na chwilę obecną z jakich zakładów ww. grupa będzie się wywodziła. Na I etapie zostało zorganizowane seminarium konsultacyjne, gdzie zaproszono użytkowników i potencjalnych odbiorców. Stąd bierze się rozeznanie o zainteresowaniu udziałem w tym projekcie zarówno użytkowników-pracodawców, jak również pracowników 50+. Jednak ze względu na fakt, że nie było zatwierdzenia strategii, rekrutacja jeszcze się nie odbyła. Stąd na tym etapie projektu nie jest wskazane, aby dokładnie określać w strategii z jakich grup zawodowych, z jakich zakładów, z jakich sekcji będą wywodzić się odbiorcy. Sektor publiczny nie został pominięty, tylko w zapisach nie pojawiła się informacja, jaki to będzie sektor. Ze względu na pomoc publiczną i doświadczenie we wcześniejszych projektach można założyć, że nawet 100% pracodawców może pochodzić z tego sektora – 3 zakłady po 10 pracowników. Założono, że będzie to 3 zakłady a nie np. 10 po 3 pracowników, aby dokonać integracji pomiędzy młodymi pracownikami, tymi w wieku ponad 50 lat i menedżerami. W przeciwnym razie niemożliwe byłoby przetestowanie wszystkich form



wsparcia. Gdyby projekt był większy i posiadał pokaźniejszy budżet, wtedy celowe byłoby przetestowanie oferowanych rozwiązań na większej grupie.

W kwestii włączenia instytucji rynku pracy jako użytkowników, Pani Beata Romejko wyjaśniła, iż z powodu tego, że projekty innowacyjne mogą w przyszłości stać się standardem, dlatego instytucje rynku pracy powinny zostać zapoznane z tą metodą pracy poprzez zaproszenie na seminaria/konferencje. Dzięki swojemu doświadczeniu osoby wywodzące się z tego segmentu mogą wnieść znaczący wkład w ww. spotkania.

Odpowiadając na pytanie dlaczego w ramach projektu odbędą się szkolenia trenerów – Przedstawicielka Europerspektywy wyjaśniła, że nie są to typowe szkolenia ogólne. Są krótkie – kilkugodzinne i przeznaczone dla osób, które będą pracowały z osobami 50+ na temat tego jak należy z tymi osobami pracować. Szkolenia przewidziano dla coacha, doradcy zawodowego, trenerów warsztatów psychologiczno – motywacyjnych, trenerów ICT. Szkolenia nie obejmują trenerów zawodowych, gdyż te odbędą się w późniejszym terminie, a każdy z uczestników szkoleń będzie miał prawo zindywidualizować swoje szkolenia. Teoretycznie może to być ponad 30 szkoleń zawodowych i dlatego na początkowym etapie nie można stwierdzić, które zostaną wybrane, a co się z tym wiąże, ilu będzie trenerów. Są to szkolenia oparte na tym, co zostało wypracowane w podręczniku.

Udzielając odpowiedzi na pytanie eksperta – **Pana Rafała Ogrodowczyka** w sprawie roli partnera włoskiego w projekcie, Pani Romejko wyjaśniła, że udział partnera zagranicznego jest przewidziany na każdym etapie realizacji projektu. Do tej pory odbyła się wizyta studyjna we Włoszech w celu poznania różnych placówek realizujących dobre praktyki dla osób 50+. Ponadto eksperci z Włoch przyjechali do Lublina celem udziału w seminarium mającym na celu m. inn. konsultacje, przedyskutowanie zawartości podręcznika. Strona włoska dokonała analizy rozwiązań, które są stosowane we Włoszech. Na każdym etapie przygotowujemy jest miesięczny raport na temat prowadzonych działań, który jest konsultowany przez partnera. Partner posiada również doświadczenie w kwestii włączania do głównego nurtu polityki, co zostanie wykorzystane na etapie końcowym – będzie aktywnym uczestnikiem konferencji.

W kwestii, czy pracodawca będzie miał możliwość wyboru narzędzi dla odbiorcy wsparcia. Wyjaśniła, że w projekcie przewidziano przetestowanie wszystkich narzędzi, gdyż są na to środki. Po okresie realizacji projektu, przedsiębiorcy zostaną pozbawieni takiego wsparcia, ale przewidziano część wsparcia, która jest bezkosztowa – np. zastosowanie elastycznych godzin pracy, mentoring i inne.

W kwestii ewaluacji Pani Romejko zaznaczyła, że będzie ona prowadzona zewnętrznie i wewnętrznie przed rozpoczęciem testowania, w trakcie i po zakończeniu. W ramach ewaluacji zewnętrznej przewidziano 3 recenzje podręcznika, z czego pierwsza już się odbyła. Monitoring również odbywa się na różnych etapach.

Odnosnie obawy o skuteczność działań i osiągnięcie celu głównego – wydłużenia aktywności zawodowej projektu w kontekście terminu Pani Romejko odpowiedziała, że zbadanie skuteczności osiągnięcia celu nie jest możliwe, w trakcie jego realizacji. W odpowiednim momencie odbiorcy zostaną zapytani na ile po takim wsparciu zmienili swoje plany zawodowe i chcą wydłużyć aktywność zawodową. Założono osiągnięcie wskaźnika na poziomie 70%. Zmierzenie osiągnięcia celu projektu musiałoby nastąpić za kilka lat, gdyż obecnie jedni Odbiorcy mają np. 51 lat, a inni 63 lata i perspektywa odchodzenia na emeryturę dotyczy ich w różnym stopniu.

Dyskusja

Pani Bożena Żurek – Stały Zastępca, przedstawiciel organizacji pracowników i organizacji pracodawców w regionie przyznała, że członkowie Sieci nie dysponują tak dużą ilością czasu, aby dogłębnie zapoznać się z dostarczonymi materiałami, które są obszernie. Pomimo tego wyraziła uznanie dla obu projektów i przekonanie, że ich pojawienie się przyniesie korzyści dla Lubelszczyzny. W nawiązaniu do dotychczasowej dyskusji wyraziła przekonanie, że to dobrze iż pewne zapisy strategii wdrażania są niedopowiedziane, gdyż wszystkiego, co się zdarzy w projekcie, nie da się do końca przewidzieć. Elementem projektów innowacyjnych winno być przyzwolenie na ryzyko, które stanowi o ich wartości, o ich innowacyjności.

W kwestii włączania do głównego nurtu - projekty innowacyjne mają być impulsem edukacyjnym również dla polityków, od których zależy stanowanie prawa, a nie od tych podmiotów, które projekty realizują. Im więcej będzie impulsów do zmian poprzez wypracowane produkty projektów innowacyjnych, uświadamianie, informowanie - tym większe prawdopodobieństwo, że produkty zostaną uwzględnione w nowym prawie. W opinii Pani Żurek projekty innowacyjne w PO KL są bardzo trudne w realizacji i z tego względu należy docenić wysiłek podmiotów, które chcą podjąć się tego zadania, obarczonego dużym ryzykiem i ciężką pracą.

W odniesieniu do problemów grupy wiekowej 50+ Pani Żurek powiedziała, że beneficjent oprócz przedstawienia istotnych, aczkolwiek „suchych” danych statystycznych dobrze, wręcz intuicyjnie a nie naukowo, wczuł się w sytuację, w jakiej znajdują się osoby w wieku 50+. Jeżeli zaproponowane formy wsparcia okażą się skuteczne w poprawie kondycji tej grupy, to być może zostaną zastosowane przez pracodawców na szerszą skalę. Działania związane z integrowaniem zespołów są z powodzeniem wdrażane z zachodnich korporacjach, osoby starsze są systematycznie dowartościowywane, a ich wiedza jest podnoszona. Dla nas są to rzeczy nowe i dlatego potrzebne są projekty, które wypracują narzędzia, metody, pakiety działań gotowych do wdrożenia. Z tego powodu trzeba przygotować i kadry, struktury, zmienić mentalność, a nie jest to możliwe w procesie testowania. Innowacja ma dać coś, co będzie do wykorzystania w dłuższej perspektywie. Wdrożenie całości wypracowanych narzędzi może rodzić opór, dlatego istotne jest, aby można było stosować pojedyncze rozwiązania na zasadzie ewolucyjnej, które przetarłyby drogę bardziej kompleksowym rozwiązaniom.

Podnoszony przez jednego z ekspertów brak pewnych konkretnych narzędzi, którymi mają się posługiwać trenerzy, Pani Żurek uznała za okoliczność, która powinna być okazją dla większego zaangażowania osób którym zostanie zlecone zadanie prowadzenia zajęć, którzy będą mogli sami wnieść swoją wiedzę merytoryczną i wybrać najlepsze rozwiązania. Dlatego z rynku należy wybierać najlepsze rozwiązania, a nie ograniczać wyboru nadmiernym uszczegółowieniem i doprecyzowaniem rozwiązań.

Ekspert - Pan Marcin Dygoń zarzucił w odniesieniu do swojego pierwszego wystąpienia, że w jego opinii, we wniosku brakuje wizji zmian, tego co ma być osiągnięte tym projektem w przyszłości za 5, czy 10 lat, kiedy produkt będzie już wdrożony. Ekspert zauważa, że taka wizja ułatwiłaby ukierunkowanie działań włączających i częściowe przyjęcie odpowiedzialności, na ile jest to możliwe za to, co się będzie z tym produktem działo po zakończeniu projektu. W jego przekonaniu jeżeli celem były zmiany w ustawach, to należało takie działania podjąć, aby te ustawy zmienić, a przynajmniej rozpocząć ten proces.

Pani Beata Romejko wyjaśniła, że Beneficjent w podręczniku przewidział gotowe rozwiązania, jak np. zaproponowanie korzyści finansowych dla pracodawców, którzy zatrudniają pracowników, mogących przejść na emeryturę, którzy jednak pozostaną nadal w pracy. Z punktu widzenia budżetu jest to działanie korzystniejsze, bo tańsze niż wypłata emerytur.

W nawiązaniu do wątpliwości zgłoszonych w ekspertyzie odnośnie grupy docelowej, **Pan Marcin Dygoń** zwrócił się do Pani Beaty Romejko z uwagą, że wykluczenie niektórych branż, czy sektorów (rolnictwo, górnictwo), czy też małych przedsiębiorstw z testowania, jest niewłaściwe i grozi tym, że wypracowane narzędzie nie będzie mogło zostać szeroko zastosowane. Jego zdaniem jeżeli są wykluczenia, to należy zdefiniować grupę docelową w taki sposób, aby było jasne dla kogo to narzędzie zostało przeznaczone. W obecnym kształcie narzędzie jest dostępne dla wszystkich, ale testowanie odbywa się tylko na wybranych.

Pani Beata Romejko wyjaśniła, że w projekcie zostało zapisane, że jest to narzędzie dla średnich i dużych przedsiębiorstw. Wszystkie zaproponowane formy wsparcia, za wyjątkiem wyjazdów integracyjnych – metoda zabaw i gier integracyjnych, jeżeli się sprawdzą w średnich i dużych, to również mogą okazać się trafne w małych przedsiębiorstwach. Ponadto podręcznik nie zawęży się do sekcji działalności przedsiębiorstw, formy własności zakładu, ani jego wielkości. Testowanie wsparcia na średnich i dużych przedsiębiorstwach pozwoli na przetestowanie wszystkich zaproponowanych form. Ponadto w budżecie przewidziano działania dla grup 10 osobowych. Takie było założenie, koncepcja. Testowanie na mniejszych grupach – z przedsiębiorstw małych, całkowicie zburzyłoby budżet i byłoby trudne z organizacyjnego względu. Testowanie na małych firmach nie jest możliwe, ale już stosowanie zaproponowanych rozwiązań, poza integracją w postaci zaproponowanej w projekcie, jest możliwe również w odniesieniu do pracowników małych przedsiębiorstw. Zadeklarowała również, że jeżeli taka będzie decyzja RST, to zostaną wprowadzone zmiany w strategii.

Pan Marcin Dygoń podsumował, że skoro narzędzie ma być stosowane w małych przedsiębiorstwach, to wg jego opinii powinno również zostać na tej grupie przetestowane.

Wobec wyczerpania głosów w dyskusji **Pani Przewodnicząca Iwona Nakielska** zarządziła przejście do głosowania nad Strategią wdrażania projektu innowacyjnego testującego *Obudź w sobie olbrzyma – innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej* realizowanego przez firmę Europerspektywa – Beata Romejko.

Ad. 5 Projekt uchwały w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego *Obudź w sobie olbrzyma – innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej* realizowanego przez firmę Europerspektywa – Beata Romejko. Projekt uchwały warunkowej stanowi **Załącznik Nr 9**. Projekt uchwały akceptującej strategię w kształcie w jakim została złożona stanowi **Załącznik Nr 10**.

Na wstępie Pani Przewodnicząca poprosiła o zwrócenie podpisanych *Deklaracji bezstronności członka/stalego zastępcy RST WL* dotyczących ocenianego projektu. Przypomniała także o wyłączeniu z głosowania członka/zastępcy Podkomitetu-przedstawiciela Beneficjenta realizującego projekt. Deklaracje bezstronności dotyczące projektu *Obudź w sobie olbrzyma – innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej* w liczbie 12 egzemplarzy stanowią załącznik do protokołu.

W wyniku przeprowadzonego głosowania strategia wdrażania ww. projektu innowacyjnego została zaopiniowana warunkowo 10 głosami członków RST. Dwóch członków Sieci Tematycznej opowiedziało się za przyjęciem strategii w kształcie w jakim została złożona.

